



中國人民大學
RENMIN UNIVERSITY OF CHINA

长江经济带“人才友好型城市” 指数报告

2024年11月

研制单位

中国人民大学国家发展与战略研究院

中国人民大学长江经济带研究院

中国人民大学信息资源管理学院

界面新闻/界面智库

研究团队

课题组负责人

钱明辉 中国人民大学信息资源管理学院副院长、教授

崔宇 界面新闻副总编辑、区域和智库中心主编

课题组成员

应芷安 潘菲 毛盾 王玉 李胡蓉

王驰 赵梦纯 郭姝麟 王子涵 钟瑞玲

张辰萌 陈雨佳 郭鑫 徐志轩 樊安懿

郭佳璐 许嘉元 黎炜祎 马晓霞 茹润钰

目 录

一、“人才友好型城市”指数概况	1
(一) 长江经济带城市整体分析	1
(二) 按城市性质分类排名	3
(三) 按城市人口规模分类排名	7
二、“人才友好型城市”指数结构分析	10
(一) 爱才友好度	10
(二) 育才友好度	11
(三) 引才友好度	14
(四) 用才友好度	15
(五) 宜才友好度	17
三、政策建议	18
(一) 优化人才福利体验，构建正向发展循环	18
(二) 需求导向育才强基，补齐人才培养短板	21
(三) 拓宽引才类型渠道，赋予企业自主权限	22
(四) 构建融合生态布局，促进人才高效利用	23
(五) 深挖特色文化资源，打造人才友好绿洲	25

附录 “人才友好型城市” 发展指数编制方法和指标体系	27
(一) “人才友好型城市” 指数的内涵界定	27
(二) “人才友好型城市” 指数的测评框架	28
(三) 指标数据来源及说明	29
(四) 指数编制方法	30
附表一 指标与数据说明	35
附表二 各维度指标权重	38
附表三 长江经济带“人才友好型城市” 评价结果	40

一、“人才友好型城市”指数概况

长江经济带“人才友好型城市”指数由 5 个一级指标、32 个二级指标构成（具体指标与数据说明见附表 1），系统分析了长江经济带 110 个城市的人才政策和人才数据，动态反映了各城市在爱才、育才、引才、用才和宜才等方面采取的措施和取得的成效，客观衡量了长江经济带 110 个城市的人才友好程度。

（一）长江经济带城市整体分析

作为中国东中西三大区域的交汇点，长江经济带覆盖了上海、江苏、浙江和四川等沿江 11 个省市，构成了中央政府重点实施的“三大战略”之一。长江经济带不仅在全球内河经济中扮演着核心角色，还是推动区域协同发展、实现互惠合作的重要引擎，同时也是中国扩大对内对外开放的关键驱动力。

在推动长江经济带高质量发展的过程中，人才的作用不容忽视。习近平总书记 2023 年 10 月 12 日在推动长江经济带高质量发展的座谈会上强调，要坚持创新引领发展，把长江经济带的科研优势、人才优势转化为发展优势，积极开辟发展新领域新赛道，塑造发展新动能新优势。这意味着，长江经济带的发展不仅仅要依赖于自然资源和基础设施，更依

赖于人才的培养、吸引和留存。

从测评结果来看，长江经济带“人才友好型城市”指数位列前十的城市依次是成都、武汉、上海、南京、重庆、苏州、杭州、无锡、宁波和徐州，其中江浙沪的城市数量占比最多，达到70%。

成都、武汉和上海等城市在“人才友好型城市”建设方面展现出了各自的独特优势与鲜明特色。其中，成都在爱才友好度和用才友好度方面位居首位，尤其是在人才服务特色度、就业市场活跃度、人才供需匹配度以及本土人才留用度等指标方面展现了卓越的实力。同时，成都在育才友好度和宜才友好度方面的表现也颇为亮眼，分别排名第六和第三位。武汉在爱才友好度、育才友好度、引才友好度和宜才友好度等分项指标上均位列前五，展现了其在人才政策上的全面性和均衡性。上海则在引才友好度和宜才友好度方面表现出色，分别位列第二名和第一名。

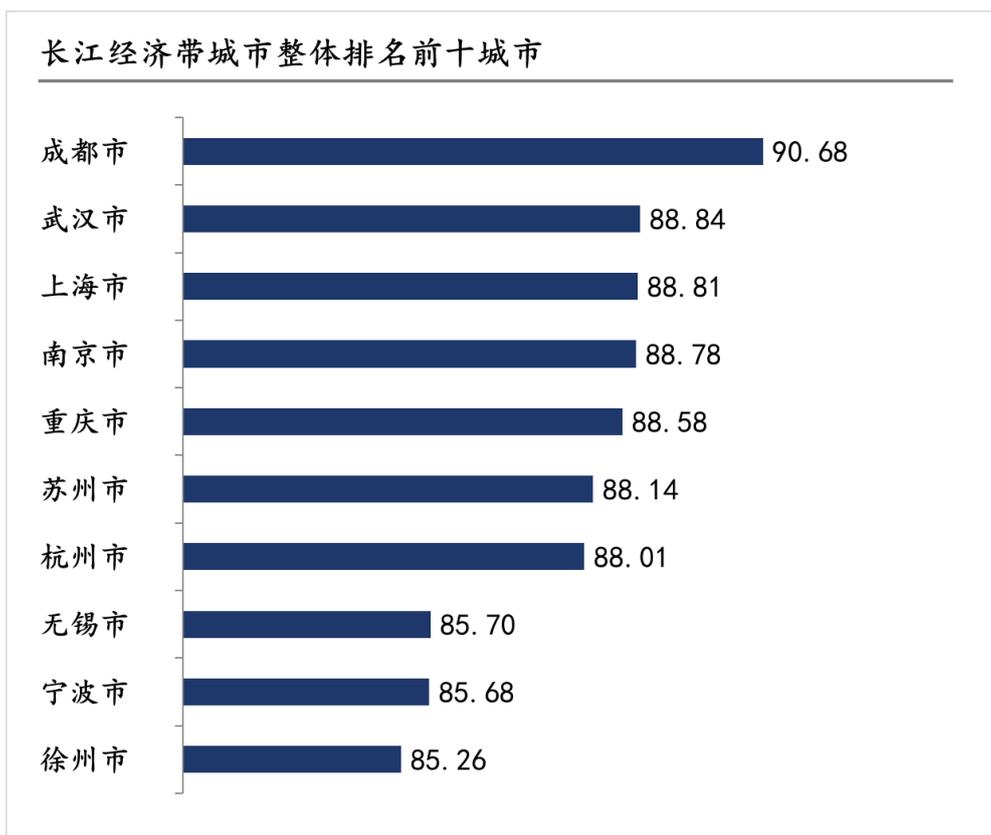


图 1 “人才友好型城市” 指数排名前十

南京、苏州、杭州、无锡、宁波和徐州等 6 个江浙沪地区城市在“人才友好型城市”建设方面也有着鲜明的特色优势。其中，南京在引才友好度指标上排名第一，这主要归因于南京在落户政策覆盖度、健康保障全面度、子女教育灵活度、住房服务便利度以及域外人才吸引度等方面的出色表现。此外，南京在育才和用才方面也取得了显著成效，在这两个评估指标中均排名第三。

(二) 按城市性质分类排名

在长江经济带 110 个城市中，包括上海、重庆 2 个直辖市，武汉、长沙、成都、杭州、宁波、南京、贵阳、昆明、

南昌、合肥 10 个省会（含副省级）城市，以及 98 个其他城市。按照城市性质划分，进一步分析对比同能级城市的人才友好程度，可以更加深入地了解城市人才工作的发展水平和特点，有利于各城市之间互相学习与借鉴，制定符合自身需求的人才发展战略。

1. 直辖市和省会（含副省级）城市

直辖市和省会（含副省级）城市的“人才友好型城市”指数由高到低依次为成都、武汉、上海、南京、重庆、杭州、宁波、合肥、昆明、贵阳、长沙、南昌。总体来看，多数省会城市位列长江经济带总榜单的前十名之中，合肥、昆明、贵阳、长沙和南昌排名分布在第 14-32 名之间。

贵阳在用才和育才方面展示了较为强劲的竞争力，分列第四名和第七名，其在终身学习支持、高等教育供给、人才创业扶持、人才供需匹配、本土人才留用等方面的表现可圈可点。长沙的宜才友好度表现较为出色，位列上海、杭州、成都、武汉、南京、苏州之后，排名第七，长沙在生态环境舒适度、城市经济活力度、医疗服务供给度等多个方面均展现出较大优势。与此形成鲜明对比的是，长沙在育才友好度方面的表现不尽如人意，仅列第 104 位。

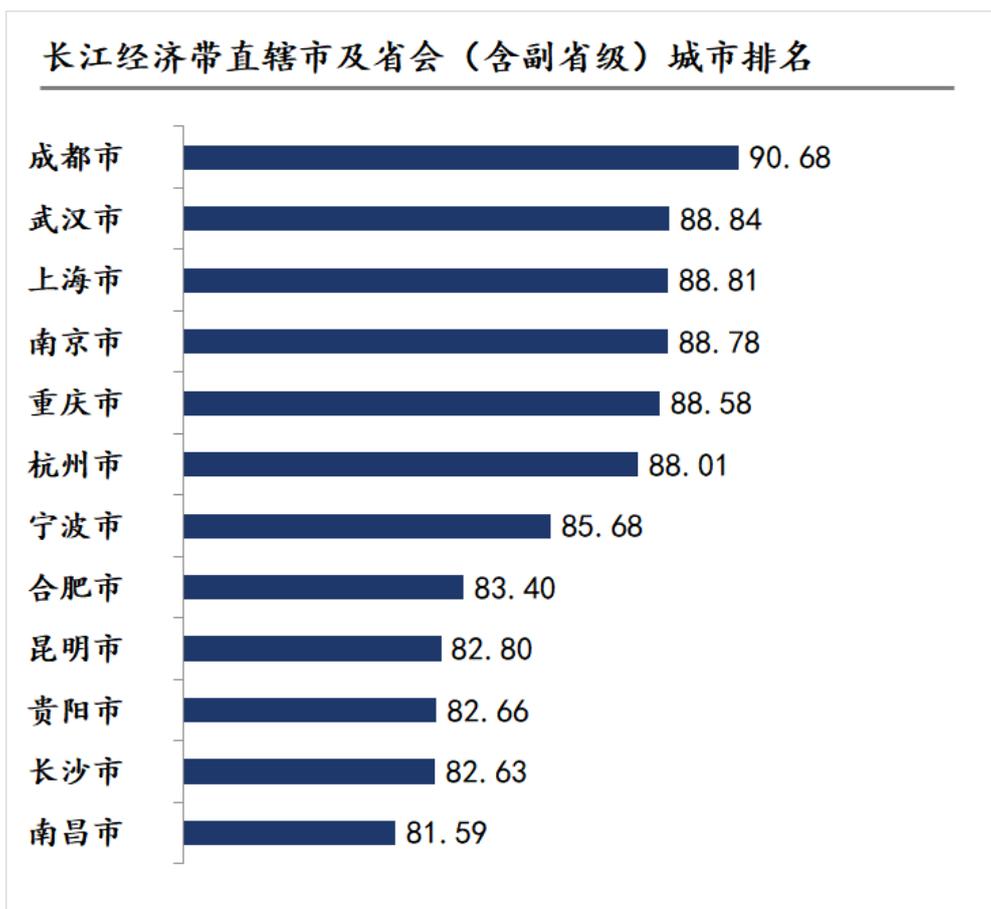


图 2 直辖市及省会（含副省级）排名前十

南昌在育才友好度方面表现出色，以微弱差距紧随合肥之后，位居第二名；然而，在爱才友好度方面的表现相对不佳，仅列第 89 名。昆明在用才友好度方面也跻身前五，主要是在特色人才需求度、人才创业支持度和本土人才留用度方面有突出表现。

2. 其他城市

报告也对 98 个其他类型城市的人才友好程度进行了对比分析，其中，苏州保持明显的领先优势，无锡和徐州也进

入十强，紧随其后的城市依次是绍兴、温州、宿迁、宜宾、金华、泰州和湖州。

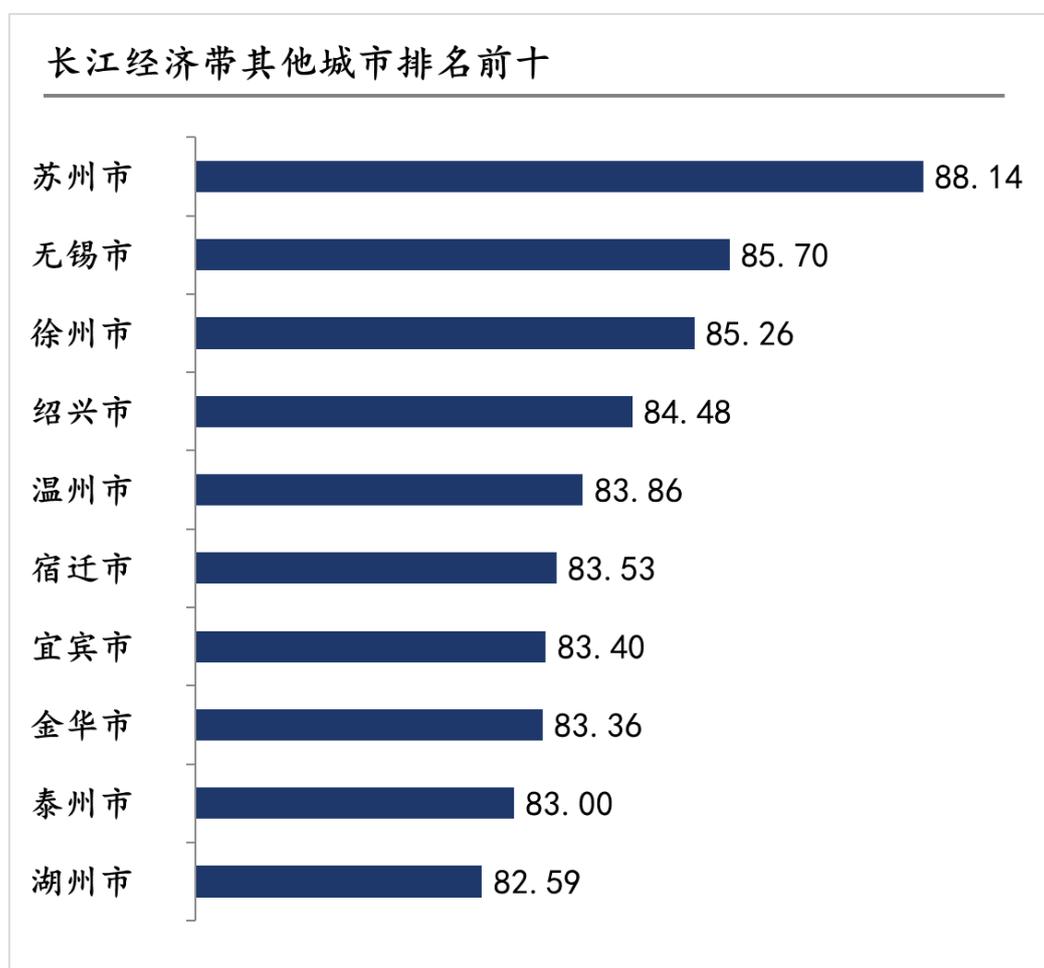


图3 其他城市排名前十

具体来看，无锡在引才方面表现亮眼，引才友好度排在第8名。绍兴未来应在巩固爱才、引才、育才优势的基础上加强用才和宜才的力度。温州在引才和宜才方面表现较为突出，相关分项指标均位列前20名之内；然而，在用才方面则相对表现不佳，该指标排名跌至50名之后。宿迁在爱才方面表现较为突出，爱才友好度排在第10名；其引才和用才的相关指标也位列前20名之列；然而，育才方面表现欠佳，该项

指标排名仅列第 75 名。宜宾和湖州在爱才方面表现尤为突出，相关指标分别排在第 4 名和第 7 名。

(三) 按城市人口规模分类排名

根据我国《关于调整城市规模划分标准的通知》，城市依据城区常住人口被精确划分为五类七档：小城市（进一步细分为 I 型小城市 20-50 万人、II 型小城市 0-20 万人）、中等城市 50-100 万人、大城市（细分为 I 型大城市 300-500 万人、II 型大城市 100-300 万人）、特大城市 500-1000 万人、超大城市 1000 万人以上。

基于 2022 年的城区常住人口统计数据，报告对长江经济带 110 个城市的人才政策及其效果进行了分类分析。结果显示，城市人口规模与人才友好程度呈显著正相关关系（见表 1）。“人才友好型城市”指数综合排名位于前 7 位的均为城区常住人口 300 万以上的大型城市。大城市因其丰富的自然资源和完备的基础设施，在人才的吸引、培养和留用方面具有更加显著的优势。

在超大城市类别中，共有上海与重庆两个城市，另有 5 个城市属于特大城市类别。上述 7 个城市按“人才友好型城市”指数的综合排名从高到低依次为：成都、武汉、上海、南京、重庆、杭州和长沙。这些城市在人才吸引和培养方面展现出了显著的优势，在综合排名的前 7 名中占据 6 席，只

有长沙的排名相对靠后，仅列第 20 名。

表 1 长江经济带城市分类统计

城市分类	爱才友好度	引才友好度	育才友好度	用才友好度	宜才友好度	总指数评分均值
超大城市	87.84	79.03	91.47	81.75	88.75	85.80
特大城市	90.16	84.10	90.17	81.78	90.48	87.79
I型大城市	89.82	80.83	94.85	77.71	82.05	84.38
II型大城市	86.05	77.41	88.90	77.30	80.42	81.61
中等城市	83.62	73.39	85.44	76.68	78.01	79.03
I型小城市	82.67	73.65	84.74	75.91	75.38	77.87
II型小城市	82.77	73.02	84.17	72.33	72.73	76.38

在大城市类别中，有 3 个 I 型大城市（苏州、合肥、昆明）与 23 个 II 型大城市共 26 个城市，其中 I 型大城市中苏州、合肥和昆明综合排名分列第 6、14 和 18 位；II 型大城市中无锡、宁波、徐州、绍兴、温州排名前五。值得一提的是，绍兴在引才和育才方面均表现出色，各项排名均位列前 15 名。特别是在落户政策覆盖和企业自主引才支持方面，绍兴的表现尤为突出。绍兴一直积极推进企业技能人才自主评价，实施“谁用人、谁评价、谁发证、谁负责”的原则，以确保评价过程的公正性和有效性。

在中等城市类别中，共有 38 个城市，宿迁、金华、泰州、阜阳和宜昌排名前五。其中，阜阳在城市经济活力度、特色人才需求度、子女教育灵活度和引才类型包容度等评价维度上表现优异，综合排名位列第 26 位。当前，阜阳正着力开展科技创新，引导加大全社会研发投入、加强创新平台建设、加快创新主体培育并加速创新人才集聚。

在小城市类别中，有 36 个I型小城市与 3 个II型小城市共 39 个城市，其中湖州、荆门、亳州、昭通、衢州排名前五，均为I型小城市。湖州、荆门和亳州的综合排名进入总榜单前 30 强，分别位列第 21、27 和 29 位。湖州在爱才方面表现亮眼，爱才友好度排名进入十强，位于第 7 位。荆门在爱才友好度指标上表现也较为突出。2023 年 1 月，荆门创新推出荆英卡（包括钻石卡、金卡、银卡）。其中，钻石卡持卡人在职称评定方面享有特殊待遇，可不受单位岗位职数限制，符合高层次人才认定条件的可直接申报相关专业正、副高级职称。亳州在终身学习支持度、生态环境舒适度以及城市经济活力度方面表现相对突出。当前，亳州通过柔性引才以及市场化引才等方式大力吸引创新创业人才并对用人单位提供市主体奖励。

二、“人才友好型城市”指数结构分析

（一）爱才友好度

“爱才”是人才工作的根本和基石，一个地区对于爱才工作的重视程度及其友好度，直接影响着人才培养的成效、引进的效率以及留用的稳定性。报告中的爱才友好度主要包含以下六个方面，即人才服务特色度、人才机构供给度、人才预算侧重度、人才政策透明度、县域政策公开度、人才工作传播度。

在爱才友好度前十强的城市里，7个特大级别以上的城市中仅有成都和武汉入围，大城市中宜宾、苏州、徐州、淮安进入十强，其余位置分别被宜昌、荆门、湖州和宿迁等中小型城市占据。报告还发现，中小型城市在此维度上呈现出两极分化趋势，如达州、广安、乐山等城市在排名中相对落后。

在爱才友好度前十强的城市里，成都和武汉在各项维度上均占据领先地位。成都开发了专属的人才小程序，详细展示了人才服务的各个细分领域，如旅游休闲、交通出行、休假疗养、人才安居等，还特别设置了区县板块，以满足不同区域人才的需求。武汉在人才服务特色度上更多集中在公共交通、贵宾绿色通道VIP待遇、健身医疗等相关的福利政策上。在人才预算侧重度上城市间存在较大差异，其中宜宾和

宜昌比重接近 70%，而荆门则在 30%左右。在县域政策公开方面，成都、武汉、宜宾和荆门则较其他城市更为清晰便捷。

（二）育才友好度

一个地区对于育才工作的重视程度及其友好度，直接影响到其能否成功吸引并长期留住那些高端、关键性的人才，进而对产业升级、经济增长产生深远的影响。报告中的育才友好度从政策体系的多样性、财政投入的力度、教育资源的丰富程度以及人才培养的实际成果等多个维度，对各城市在育才方面的综合表现进行了考量。在育才友好度指数排名中，合肥、南昌、南京、湘潭、武汉、成都、贵阳、徐州、昆明和重庆位列前十。

合肥与南昌的优异表现，得益于其在高等教育供给度与学历人才培育度方面优势显著。合肥以每万人 2811.8 名在校大学生的高密度培育水平排在长江经济带第二位。此外，合肥推行终身职业技能培训制度，通过线上线下大规模开展职业技能培训。特别是，合肥高新区出台一系列鼓励人才培养政策，支持高新区单位与双一流建设高校开展长期人才培养合作，设立研发人才实训基地，同时支持各类职业技工院校与园区企业长期合作，设立技能人才培训基地。这些政策提供了丰富的学习资源和支持，有效激发了人才的学习热情和创新潜能。

南昌同样表现出色，其高等学历人才密度水平达到每万人 2611.5 名。南昌新“人才 10 条”政策中，对南昌新获批的国家工程研究中心、国家企业技术中心、全国重点实验室、国家技术创新中心、国家制造业创新中心、国家级工业设计中心给予一次性 500 万元的经费支持。此外，南昌通过与国内外知名高校的合作，如与北京大学共建的“北京大学南昌创新研究院”、英美澳大学合作开展 2+2+1 出国留学培训项目等，建立了一批高质量的人才培养基地，为实现人才的高质量培育提供了有力支撑。

南京、湘潭、武汉、成都在育才友好度的各项指标上也展现出了高质量发展态势。南京在终身学习支持度和培育项目扶持度上表现较为突出，《南京市推动高水平工业和信息化产业人才队伍建设工作方案》从人才培养、人才引进、人才使用以及人才服务方面量身定制了 13 项工作举措。其中，打造一流产业领军人才、建设高水平卓越工程师队伍、培养高素质技术技能人才、争创国家级产业人才平台为培育人才的工作重心。

湘潭则在学历人才培育度上表现出色，同时注重对培育项目的扶持，通过设立专项基金、提供优惠政策，实施“聚才湘潭 价值莲城”人才强市战略，构建全方位全周期全流程“母亲式”服务体系，优化服务关怀，有效促进了人才的成长与发展。

武汉在高等教育供给度和学历人才培育度上相对突出，当地高等院校数量高达 83 家，位列长江经济带城市第三名。其依托强大的科教资源，实施了“武汉工匠”培育计划，建设了“技能大师工作室”，不断推动产学研深度融合，为人才培养注入了新的活力。

成都在各项指标上均表现稳健，成都通过实施“蓉漂计划”、“蓉城英才计划”、“成都市产业建圈强链人才计划”等人才政策吸引培育了大量优秀人才。

贵阳、徐州和昆明在育才友好度的各项指标上表现各异，但均有亮点可循。贵阳在学历人才培育度上取得了较好成绩，这得益于其近年来对高等教育的大力投入和改革，深化办学模式改革，强化产教协同机制，推进分类发展机制，如支持建设重点行业产教融合共同体、加强与国内外高水平大学合作、增加高校招生名额、优化专业设置等，有效提升了本地人才的培育质量。

徐州则在高等教育供给度上表现出色，拥有多所知名高校和科研机构，为人才培养提供了坚实的资源保障。同时，徐州还为大学毕业生提供切实的帮助，实施了高校毕业生就业启航、创业引领、青年见习、基层成长计划等政策。

昆明在终身学习支持度上的表现尤为突出。入选昆明“春城计划”人才（不含创新创业团队）在最低服务年限期内可申请 1 次研修访学资助。每年每个专项各按 5% 左右比

例，选送到国内外知名高校、企业、科研院所研修访学。

（三）引才友好度

习近平总书记指出，“必须实行更加积极、更加开放、更加有效的人才引进政策，用好全球创新资源，精准引进急需紧缺人才”。引进人才是壮大人才队伍、改善人才结构的重要途径。本报告中的引才友好度主要通过落户保障、子女教育、人才奖励、住房补贴、医疗保障和人才净流入等指标加以衡量。在引才友好度指数排名中，南京、上海、苏州、杭州、宁波、重庆、武汉、无锡、成都和南通位列前十。

南京、宁波、重庆在落户政策覆盖水平、子女教育灵活程度、自主引才支持力度方面成效突出。在落户方面，宁波在近年来连续四次放宽落户政策的基础上，进一步放宽户口准入条件，在全省首先试行居住证转户籍制度。根据这一制度，只要在宁波市城镇地区连续居住并登记满3年持有《浙江省居住证》，就可以申请将户口迁入宁波。除了居住证转户籍政策外，2023年宁波的落户新政还放宽了租赁落户、就业落户、人才落户、居住落户的准入条件，简化投资创业落户材料。

在自主引才支持力度方面，苏州提出了支持高技能人才密集、技术实力较强、实施技能等级评价的规模以上企业自主开展高技能人才职称评审。指导企业根据国家职业技能标

准和行业企业评价规范，制定企业专业技术人员参加职业技能评价的内评条件，自主确定专业技术人员参加职业技能评价方式，搭建企业人才成长立交桥。

（四）用才友好度

用才工作不仅是推动区域经济高质量发展的强大引擎，也是实现人才资源优化配置的关键一环。本报告中的用才友好度综合考量了特色人才需求度、金融支持丰富度、人才创业支持度、就业市场活跃度、岗位供给规模度、人才供需匹配度以及本土人才留用度等多个指标，对各城市在用才方面的综合表现进行了全面评价。在用才友好度指数排名中，成都、重庆、南京、贵阳、昆明、杭州、上海、连云港、鄂州和淮安位居前十。

成都的表现最为优异，特别是在特色人才需求度和人才创业支持度方面。成都市政府高度重视特色人才的引进和培育，出台了“人才政策 20 条”，为特定行业人才提供明确的政策支持，同时在金融税收方面给予优惠。为贯彻落实《成都市创建吸引和集聚人才平台激发人才创新创造活力的若干政策措施》，从 2023 年起，成都市级层面每年从返乡入乡创办领办农民专业合作社和家庭农场的高校毕业生、退役军人、农民工中，遴选支持 100 名优秀人才给予资助，鼓励支持更多人才运用自身知识才能，投身现代都市农业。成都市

的“蓉漂计划”不仅为引进的高层次人才提供了丰厚的资金支持，还通过设立创业担保贷款、创业贴息等政策，降低了人才的创业门槛和风险。此外，成都在就业市场活跃度方面表现优异，成都市的求职者占比全国高达 4.61%，岗位供给规模度也达到了 4.40%，显示出其就业市场的活跃和岗位供给的充足。

重庆、南京、贵阳、昆明在用才友好度的各项指标上均展现出了各自的特点。重庆在特色人才需求度上表现优异，据《重庆市软件人才“超级工厂”建设工作方案（2023—2027年）》，重庆正加大软件人才支持力度。重庆中心城区政府要结合落实“满天星”行动计划专项政策，围绕软件人才“超级工厂”建设，给予软件人才培养、软件人才服务等政策倾斜。到 2025 年，累计培育软件人才 2 万人以上，到 2027 年，累计培育软件人才达 5 万人。此外，重庆在金融支持丰富度上也表现出色，提供个人最高 30 万元、企业最高 400 万元的创业担保贷款。南京则在岗位供给规模度上表现突出，达到了 3.32%，显示出其在新兴战略企业招聘岗位数量上的充足。昆明在金融支持丰富度上表现突出。“春城计划”入选人才在昆明市创办高新技术企业，经评审符合条件的，市创新创业发展基金按风险投资额最高 20% 跟投。而贵阳则在人才创业支持度上得分较高。

（五）宜才友好度

宜才工作不仅是增强城市软实力的关键举措，也是实现可持续发展和高质量发展的必由之路。本报告中的宜才友好度涵盖了生态环境舒适度、城市经济活力度、文化资源丰裕度、医疗服务供给度和交通服务便利度等 5 个维度，旨在反映各城市为人才发展所提供公共环境与服务的舒适程度。在宜才友好度指数排名中，前十名分别为上海、杭州、成都、武汉、南京、苏州、长沙、重庆、合肥和温州。

在宜才友好度综合排名中，上海整体优势显著，在城市经济活力度、文化资源丰裕度和医疗服务供给度等多个方面保持领先。根据 2023 年城市统计年鉴，上海市公共图书馆藏书数量达到 8240 万册，博物馆数量为 159 座，医院数量为 455 家，床位数量超过 15.6 万个，执业（助理）医师数量超过 8.5 万名。

成都在生态环境舒适度、城市经济活力度及医疗服务供给度等方面表现亮眼，综合排名仅次于上海。根据 2023 年城市统计年鉴，成都市绿化覆盖率达 44.01%，医院数量达到 744 家，床位数量接近 14 万个，执业（助理）医师数量超过 8 万人。

杭州、武汉、南京在宜才友好度的各项指标上展现出较为均衡的发展趋势。杭州目前在持续打造“生活品质之城”这一城市品牌。在城市经济活力度方面，重庆和徐州表现亮

眼，两个城市的社会消费品零售额与该地 GDP 的比值均达到 46%。苏州和合肥在城市经济活力度和医疗服务供给度方面也有优异表现。合肥的社会消费品零售额与该地 GDP 的比值均达到 40%，仅次于重庆和徐州。苏州凭借产业优势，大力引进国际高端医疗资源，探索构建国际医疗保险直付系统，为高端人才提供专属医疗待遇。此外，长沙凭借其在生态环境、经济活力及医疗服务等多方面的优秀表现，成功跻身宜才友好度排行榜前十，展现了其作为区域重要城市的综合竞争力与吸引力。

三、政策建议

（一）优化人才福利体验，构建正向发展循环

一是人才体验福利前置，拓宽人才服务特色维度。将人才体验福利前置，可以显著提升人才对于城市的归属感和满意度，从而吸引更多前优秀人才选择并留在城市。比如，可定期定量发放人才体验券，体验内容可包括地铁出行券、园林游览券、市民健身中心运动券、文化艺术中心演出券等。此外，可以通过加强在家政和美容美发等方面的服务力度，拓宽人才服务的特色范围，如人才可在线一键预约家电清洗、维修、管道疏通、开锁、钟点工等服务。对于一些偏远的城市也可重点将人才“入编”作为一项爱才手段。比如，襄阳市已经将机构编制工作与服务人才的工作紧密相连，并采取

了以下三项主要措施：一是活用“以编引才”的策略，以此推进各类人才队伍的协调发展，并不断提升高层次人才引进的活力和人才编制保障工作的科学化水平。二是建立了跨区域、跨部门的事业编制“周转池”和人才专项编制制度。通过整合待分配的编制资源和分散的空编，襄阳市统一服务于疾病预防控制、基层医疗卫生、政策性安置和高层次人才等重点领域。三是事业单位整合与编制管理优化，襄阳市通过盘活现有资源、建立资源库存，并加大了对“小散弱”和职能重叠事业单位的整合力度。集中管理核减或撤销收回的事业编制，为重点工作、重大项目以及引才留才提供了编制保障。

二是优化人才信息平台建设，实现区域间人才政策信息的互联互通。报告发现，22%的长江经济带城市没有设立专门的人才工作公众号或小程序，而且60%的城市没有建立县域层面的人才政策公众号或小程序。为了提升人才政策的透明度和便捷性，各城市应首先完善各自的人才公众号或小程序，增强其实用性。具体来说，人才信息服务平台不仅要提供政策查询功能，还应实现政策应用，简化申请流程，并实现一站式申报与全流程跟踪，以提高用户体验和政策执行效率。对于省级层面，建议建立一个统一的人才管理平台。各城市可以在该平台上注册账号，并将各自的人才政策和产品上传至平台。这样，有意向到该省份发展的人才可以轻松对

比不同城市的政策倾向，从而做出最优选择。通过构建一个更加开放、高效的人才信息服务平台体系，不仅能够打通区域城市之间的信息壁垒，还能为人才提供更加清晰、便捷的政策对比和申请渠道，从而吸引和留住更多优秀人才。

三是重视产教融合，构建人才发展正向循环。建议城市根据各自特点，发展具有地方特色的产教融合模式。例如，可以推广“订单班”模式，通过校企合作，开设学历教育企业冠名班、跟岗实习班、社会实践班等，让学生在学习期间就能与企业实际需求对接。为了进一步激励这些毕业生，建议实施奖励机制，对于那些在合作企业工作满一定年限的毕业生，根据其服务年限给予相应的奖励，这有助于企业留住关键人才。此外，持续的再教育与定期的再培训也具有极其重要的意义，其能够保障从业人员紧跟行业最新动态，不断提升个人专业技能，进而为企业创造长期的增值效益。通过这种方式，可以构建一个持续发展的正向循环，不仅为企业培养出一批批高质量的人才，也为毕业生提供了实现个人职业发展和价值实现的平台。此外，除了传统的出国交流机会外，还应多运用互联网数字技术，通过云上平台建立新的沟通渠道，使得全球的科学家、高层次人才、创业团队能够更加便捷地关注和参与城市的发展。比如绵阳市提出的“云上大学城”项目，运用云计算、大数据、元宇宙等先进技术构建了一个虚实结合的大学虚拟城。通过这样的云上平台，可

以打破地理限制，实现资源共享和优势互补，促进教育和产业的深度融合。

（二）需求导向育才强基，补齐人才培养短板

一是建立需求导向的人才培养机制。建议人才管理相关部门深入调研企业和产业发展需求，制定精准的人才培养规划，确保人才培养与市场需求紧密对接。鼓励高校和科研机构与企业合作，共同开发课程和培训项目，强化实践教学和案例分析，提升人才的实战能力。同时，建立人才需求预测和预警机制，提前布局关键领域和紧缺人才的培养，避免人才供需错配。

二是推动产学研深度融合，构建协同创新平台。建议加强高校、科研机构与企业的合作，共同承担国家重大科研项目和工程，促进科研成果的转化和应用。建立产学研协同创新中心或产业技术研究院，为人才提供跨领域、跨学科的交流平台，激发创新灵感。同时，通过政策引导和支持，鼓励企业增加研发投入，建立内部研发机构，提升自主创新能力。

三是实施人才“双向奔赴”计划，优化人才资源配置。建议在区外和区内设置“飞地经济”区域，吸引高端人才和优质项目落地。同时，加强与周边地区的合作，推动人才、技术、资本等要素的自由流动和高效配置。建立人才共享机制，鼓励企业、高校和科研机构之间的人才互派和合作，实

现人才资源的最大化利用。

四是强化基础设施建设，提升育才用才环境。建议加大对高新区、产业园区等基础设施建设的投入，完善交通、通信、能源等配套设施，为产业项目和创新企业落地提供“拎包入住”的便利条件。同时，加强公共服务设施建设，提升教育、医疗、文化等服务水平，为人才提供宜居宜业的生活环境。

五是完善人才评价激励机制，激发人才创新活力。建议建立科学、公正、透明的人才评价体系，以能力和贡献为导向，打破论资排辈的传统观念。加大对高层次人才和创新团队的奖励力度，提供具有竞争力的薪酬待遇和福利保障。同时，建立人才荣誉制度，表彰在科技创新和产业发展中做出突出贡献的人才，营造尊重人才、崇尚创新的良好氛围。

（三）拓宽引才类型渠道，赋予企业自主权限

一是拓宽引才类型，构建多元化、多层次人才结构。当前大多数城市实施的人才引进政策着重于吸引高层次人才，包括顶尖人才、省级及以上领军人才、博硕士研究生及副高级以上专业技术职称的精英等。报告发现，40%的长江经济带城市没有针对特定行业的特色人才制定相关的引进和培育政策，建议各地因“才”施策，明确人才需求的领域、层次和数量，不仅应关注高层次人才，还应将技能型人才、特

定领域紧缺人才等纳入引进对象。这类人才在各自的专业领域内拥有精湛技艺和丰富经验，是推动企业技术创新、产业升级和高质量发展不可或缺的力量。因此，制定更加包容的引才政策有助于构建多元化、多层次的人才结构，满足企业日益多样化的人才需求。

二是在人才引进及认定政策上赋予企业更多自主权。企业作为市场经济的主体，对于自身所需人才有着最直接和深入的了解。报告发现，30%的长江经济带城市没有针对企业自主引才的相关政策，既没有授权企业自主认定人才，也没有针对企业开展引才工作的补贴支持。因此，建议通过拓宽企业的自主权限，支持企业根据自身的发展战略、市场需求和人才现状，灵活制定引才计划，不仅可以提高人才引进的效率和质量，还能够激发企业的创新活力和发展动力，推动形成人才与企业共赢的良好局面。

（四）构建融合生态布局，促进人才高效利用

一是优化科研项目管理机制，激发人才创新活力。建议简化科研项目申报和审批流程，减少不必要的行政干预，让科研人员能够专心从事科学研究。建立灵活的项目经费管理制度，根据项目进展和实际需求调整经费使用，提高资金使用效率。同时，加强对科研项目的监督和评估，确保项目成果的质量和效益。

二是建立多元化激励机制，促进人才合理流动与配置。建议完善薪酬、福利、晋升等激励机制，为人才提供具有竞争力的待遇和发展空间。鼓励人才在不同领域、不同单位之间流动，实现人才资源的优化配置。同时，加强对人才的培训和教育，提升人才的专业素养和创新能力。

三是加强人才服务体系建设，营造良好用人环境。报告发现，60%的长江经济带城市没有设立专门的人才工作局级单位，而成立人才工作局有助于统筹和完善人才战略布局，让人才工作更加高效、协调、有力。此外，37%的长江经济带城市组织部门没有公布关于人才工作的预算情况。建议进一步增加透明度让公众了解政府在人才工作方面的投入和规划，并确保资金使用的合理性和有效性。而即便公布人才工作预算的城市，其人才工作预算占比差距也较大，建议加强对人才工作预算披露的规范性和统一性管理。此外，应建立健全人才服务体系，为人才提供安居、创业、健康、金融等全方位服务。加强人才政策的宣传和解读，让人才充分了解政策内容和操作流程。同时，加强对人才的关爱和支持，解决人才在工作和生活中遇到的困难和问题，营造尊重人才、关心人才、支持人才的良好氛围。

四是推动教科才一体化发展，形成人才培育与使用的良性循环。建议加强教育、科研与产业之间的紧密联系，推动产业链、创新链、人才链深度融合。通过共建实训基地、开

展联合培养等方式，培养符合产业发展需求的高素质人才。同时，鼓励企业加大研发投入，提升自主创新能力，为人才提供更多用武之地和发展机会。通过教科才一体化发展，形成人才培育与使用的良性循环，为经济高质量发展提供有力支撑。

（五）深挖特色文化资源，打造人才友好绿洲

一是弘扬地域文化精髓，吸引并培育文化人才。建议各地对当地的历史文化、民俗风情等进行深入挖掘和整理，通过制定优惠政策、建立合作关系、举办活动等方式吸引和培育文化人才。目前，杭州与武汉等城市，依托各自深厚的历史文化底蕴，实施文化名城复兴战略。杭州通过深挖西湖文化、宋城文化等特色资源，打造具有国际影响力的文化品牌，吸引国内外文化人才汇聚。武汉则围绕“长江文明之心”，构建长江文化展示与交流平台，吸引文化创意、文化旅游等领域的专业人才，形成文化人才高地。

二是创新文化产业模式，拓宽人才施展舞台。随着科技的不断发展，文化与科技的融合已成为文化产业发展的新趋势。结合城市特色资源，积极探索文化产业的新业态、新模式，有助于进一步拓宽人才施展舞台。例如，南京鼓励文创团队开发具有地方特色的长江文化 IP 形象，将长江文化的符号融入到动画、影视、文创产品中，为文化人才提供了更多

的创作机会。成都积极打造文化创意产业园区和基地，如成都东郊记忆文化创意产业园等，为文化人才提供了集创作、孵化、展示、交易于一体的综合性平台。

三是优化公共文化空间，提升城市文化品位。除了深挖历史文化资源外，建议还应注重城市公共文化空间的建设和优化，打造更多具有文化特色的公共空间，如文化广场、艺术街区等，为市民提供丰富的文化体验，让城市成为宜居宜业的人才友好绿洲。例如，重庆大渡口区等地积极推动长江文化艺术湾区建设，通过构建功能体系、产业体系、人文体系等方面的工作，打造具有鲜明地域特色的文化品牌，涉及长江音乐厅、长江音乐学院等多个功能性项目。这些项目的建设不仅提升了城市的文化品位，还为音乐、演艺等领域的文化人才提供了更多的发展机会。

附录 “人才友好型城市” 发展指数编制方法和指标体系

（一）“人才友好型城市” 的内涵界定

国内外对于“人才友好”并无明确的界定，对“人才友好型城市”的概念定义也相对较少，一般认为通过“人才友好型城市”建设可以进一步促进经济社会发展。比如，Iztok Lesjak (2013) 在巴西举办的第 30 届国际科技园及创新区域协会 (International Association of Science Parks and Areas of Innovation 简称 IASP) 会议上，发表了《卢布尔雅那：一座人才友好型城市中心》一文，通过人才友好型企业提出建设人才友好型城市，文章认为：人才友好型企业园区将会吸引本地和国际人才，增加城市的生产活动，年轻人用自己创新的方式为城市做贡献。这将会带来高质量工作机会，经济发展，一系列充满全球竞争力的产品，同时提高城市和区域的人口活动量。这些活动奠定了人才友好型城市的地位。

赵峥等 (2022) 认为，“人才友好型城市”是指具有良好的制度环境、经济环境、人文环境、生活环境，以人为本，能为人才尤其是青年人才的可持续发展提供系统性支撑的城市。常莉俊 (2022) 运用城市舒适性理论，从气候、环境质量、公共服务、文化休闲环境、包容性、安全性和邻里氛围这七个方面，提出“人才友好型城市”的建设区别于过去单一的人才引进、培养、使用政策，不仅注重如何将人才汇

聚而来，也注重为人才提供舒适的生活环境，让人才留得住、住得好。进而，还要注重在区域内的融合与协同发展，既要融入区域经济的大方向，又要与周边城市协调发展，突出自己的特色作用。

本报告对“人才友好型城市”的定义为：通过构建全方位、多层次、系统化的政策支持和服务体系，以满足人才的多元化需求为核心，致力于吸引、培育和合理利用各层次人才，为城市的可持续发展提供充裕的智力保障与技能支撑的城市形态。

（二）“人才友好型城市”指数的测评框架

在新发展阶段，建设具有中国特色社会主义的人才友好型城市，应深入贯彻习近平总书记“择天下英才而用之”的人才思想，以识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方，广开进贤之路，把国内外各方面的优秀人才吸引到城市发展中来，打造优良的人才生态，形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的生动局面。通过建设人才友好型城市，使各支人才队伍成为城市发展的栋梁、社会和谐保障、文明进步的支撑。

党的二十大报告指出，“深化人才发展体制机制改革，真心爱才、悉心育才、倾心引才、精心用才，求贤若渴，不拘一格，把各方面优秀人才集聚到党和人民事业中来”。基于上

述政策基调，长江经济带“人才友好型城市”评价体系研究将构建“爱才友好度”“育才友好度”“引才友好度”“用才友好度”和“宜才友好度”等5个一级指标，以及32个二级指标（如附表1所示）。

其中，“爱才友好度”旨在反映城市对人才及人才工作的重视程度，主要通过人才机构层级、人才预算占比、人才工作传播度等指标加以衡量；“育才友好度”旨在反映城市在人才培育方面所开展的工作及取得的成效，主要通过人才培育手段、高等教育情况等指标加以衡量；“引才友好度”旨在反映城市在吸引人才方面所采取措施的力度及取得的成效，主要通过落户保障、子女教育、住房补贴、医疗保障和人才净流入等指标加以衡量；“用才友好度”旨在反映城市服务人才就业创业过程中所采取的重要举措及实际效果，主要通过创业扶持、金融支持、岗位匹配程度等指标加以衡量；“宜才友好度”旨在反映城市为人才发展所提供公共服务的舒适程度，主要通过环境、出行等方面的指标加以衡量。

（三）指标数据来源及说明

在数据来源上，本研究将以长江经济带沿线11个省市110个城市的人才政策文本量化数据、官方统计年鉴数据、官网调查数据、第三方数据库数据、大数据机构监测数据为依据展开指数测算，保证指数的系统性、独特性和可比性。

其中，人才政策文本量化数据主要通过分析整理所有城市的人才政策文本并提炼关键指标形成测评数据而获得。官方统计年鉴数据主要来自《中国城市统计年鉴 2023》及 2023 年各城市统计年鉴。官网调查数据主要是通过整理所有城市的政府门户网站上公开发布的工作报告所披露的数据而获得。第三方数据库数据主要是采用中国知网中国重要报刊全文数据库。大数据机构监测数据主要由相关网站通过对全平台招聘求职数据的监测与分析来提供。（详细指标与数据说明见附表一）

（四）指数编制方法

“人才友好型城市”指数各级指标权重的确定，主要通过综合运用专家意见法和层次分析法来实现。

首先，课题组设计了“人才友好型城市”指数指标体系权重评分表，以此为工具采集研究团队成员与行业专家的经验，通过专业研究人员和专家针对表中内容的逐项打分来完成对“人才友好型城市”指数指标体系中各级指标相对重要性及其权重的分析和确定。其次，在获取评分表的数据之后，课题组利用 G1 法（序关系分析法，在 AHP 方法基础上优化的一种指标赋权方法）计算每个指标平均分来获得每项指标的初级权重。最后，针对各项指标的初级权重，课题组组织

相关专家展开研讨会，采用专家集体意见法，在各项指标的初级权重基础上进行了审慎的优化调整，并进行取整处理。通过这一系列的优化和调整，课题组确定了各项指标的最终权重，为指数计算提供了坚实的基础。其中，G1 法的权重计算步骤如下：

步骤 1：确定指标的序关系

专家对一系列指标 $U_1, U_2, U_3, \dots, U_{n-1}, U_n$ ，按照重要程度从高到低排序，记为 $U_1^* > U_2^* > U_3^* > \dots > U_{n-1}^* > U_n^*$ ，其中 $U_i^* > U_j^*$ 表示指标 U_i 在重要性上不劣于指标 U_j ，即指标 U_i 在重要性上优于或等于指标 U_j 。

步骤 2：相邻指标重要程度赋值

相邻两指标 U_{i-1}^* 和 U_i^* 之间的相对重要程度可以用 r_i 表示：

$$r_i = \frac{w_{i-1}}{w_i} \quad (\text{公式 1})$$

其中， w_i, w_{i-1} 分别为第 $i, i-1$ 项指标权重。权重 w_i 在计算前是未知的，而 r_i 可以通过专家对两两指标间的重要程度评价打分获得。

步骤 3：计算各指标权重

根据公式 1 可知：

$$\prod_{i=k}^n r_i = \frac{w_{k-1}}{w_k} \frac{w_k}{w_{k+1}} \dots \frac{w_{n-2}}{w_{n-1}} \frac{w_{n-1}}{w_n} = \frac{w_{k-1}}{w_n} \quad k \geq 2 \quad (\text{公式 2})$$

对 k 从 2 到 n 求和，得：

$$\sum_{k=2}^n \left(\prod_{i=k}^n r_i \right) = \sum_{k=2}^n \frac{w_{k-1}}{w_n} \quad (\text{公式 3})$$

由于所有指标的权重之和为 1，因此由公式 3 和 $\sum_{k=1}^n w_k = 1$ 可得：

$$1 + \sum_{k=2}^n \left(\prod_{i=k}^n r_i \right) = 1 + \sum_{k=2}^n \frac{w_{k-1}}{w_n} = \frac{w_n}{w_n} + \sum_{k=2}^n \frac{w_{k-1}}{w_n} = \frac{1}{w_n} \sum_{k=1}^n w_k = \frac{1}{w_n} \quad (\text{公式 4})$$

由公式 4 计算得到最后一个指标的权重 w_n 就可以利用公式 1 推导出其余指标的权重。将公式 4 变形后， w_n 可通过公式 5 计算，其余指标 $U_i^* (i=1,2,\dots,n-1)$ 的权重可以通过公式 6 逐级推出。

$$w_n = \left[1 + \sum_{k=2}^n \left(\prod_{i=k}^n r_i \right) \right]^{-1} \quad (\text{公式 5})$$

$$w_{k-1} = r_k w_k \quad (\text{公式 6})$$

“人才友好型城市”指数的测算过程主要包括四个步骤，分别是：第一步，对指数二级指标的原始数据进行量纲对齐处理，缩小数据值域范围；第二步，对量纲对齐后的各测量数据，进行对数计算以进一步对齐数据值域；第三步，计算“人才友好型城市”指数的初始值，取值范围为[0, 1]；第四步，将得到的初始值转换为“人才友好型城市”指数得分，取值范围为[0, 100]。具体算法如下：

第一步：对原始数据加以量纲对齐

在指标体系中，由于各指标的性质不同，通常具有不同

的量纲和数量级。当各指标间的水平相差很大时，如果直接用原始指标值进行分析，就会突出数值较高的指标在指数合成计算中的作用，相对削弱数值水平较低指标的作用。因此，为了统一比较标准，保证指数计算结果的可靠性，课题组在计算数据结果之前，对原始变量进行了处理，即将数据转化为无数量级差异的数据，将各指标数据控制在适当的位数以内，消除不同指标之间因属性不同而带来的影响，从而使结果更具有可比性。

第二步：将量纲对齐的数据做对数转换处理

在经济学中，常取自然对数缩小数据的绝对数值，取对数后不会改变数据的性质和相关关系，但是压缩了数据的尺度，数据更加平稳，方便计算。在评价体系中，为了消除不同评价指标之间存在的差异，便于对数据进行比较等后续操作，就需要对数据做进一步处理。课题组沿用该方法对统一量纲后的各个测量指标数据做对数转换处理。

第三步：计算“人才友好型城市”指数初始值的结果

通过对 2023 指标数据按照量纲化处理、数据取对数进行计算后，将计算好的数据代入相应的指标体系中，最终可算出“人才友好型城市”指数初始值的结果 I （初始值，非百分制得分），计算公式如公式 7 所示。

$$I = \frac{1}{1+e^{-x}} \quad (\text{公式 7})$$

其中， I 为“人才友好型城市”指数初始值， e 为自然对数的底数， x 代表各测量指标取对数后的结果。

第四步：计算“人才友好型城市”指数得分

为了更加直观地对长江经济带“人才友好型城市”发展水平进行测度和比较，课题组按照通用的百分制转换方法将“人才友好型城市”指数初始值 I 转化为“人才友好型城市”指数得分（百分制）。指数得分越高，则表明该市的友好程度越良好。

附表一 指标与数据说明

一级指标	二级指标	二级指标解释	数据来源
爱才友好度 (6个二级指标)	人才服务特色度	城市为人才提供出行、旅游、就医等特色服务类型的数量	人才政策文本量化数据
	人才机构供给度	城市建立专门的人才工作局级单位的情况	官网调查数据
	人才工作传播度	城市关于人才工作的新闻报道数量与该地新闻报道数量的比值	第三方数据库数据
	人才政策透明度	城市建立官方人才公众号情况	官网调查数据
	人才预算侧重度	城市组织部门年度预算支出对人才引进、培养和支持发展的支持力度	官网调查数据
	县域政策公开度	县域人才政策在移动互联网平台的公开情况	官网调查数据
育才友好度 (4个二级指标)	终身学习支持度	城市人才政策在人才参与学历教育和非学历教育方面所提供支持措施类型的数量	人才政策文本量化数据
	高等教育供给度	城市本地所提供高等教育机构的数量	官方统计年鉴数据
	学历人才培育度	城市每万人中本地普通高校在校生的数量	官方统计年鉴数据
	培育项目扶持度	城市在各类人才培育项目方面所提供的最大补贴力度	人才政策文本量化数据
	引才类型包容度	城市人才吸引政策所涵盖的人才类型数量	人才政策文本量化数据

引才友好度 (10个二级指标)	落户政策覆盖度	城市落户政策所涵盖的人才及其家庭成员范围	人才政策文本量化数据
	健康保障全面度	城市人才吸引政策在健康保障方面所提供 服务类型的数量	人才政策文本 量化数据
	子女教育灵活度	城市人才吸引政策在子女教育方面所提供 服务类型的数量	人才政策文本 量化数据
	自主引才支持度	城市人才吸引政策所提供人才奖励类型的 数量	人才政策文本 量化数据
	人才奖励丰厚度	城市人才吸引政策对高学历人才所提供的 最大奖励力度	人才政策文本 量化数据
	住房补贴吸引度	城市人才吸引政策在住房保障方面所提供 的最大补贴力度	人才政策文本 量化数据
	住房服务便利度	城市人才吸引政策所提供中短期住房支持 措施类型的数量	人才政策文本 量化数据
	域外人才吸引度	城市非本地求职者占比	大数据机构监 测数据
	人才招引流入度	城市人才净流入水平	大数据机构监 测数据
用才友好度 (7个二级指标)	特色人才需求度	城市人才政策中对特定行业人才的需求情 况	人才政策文本 量化数据
	就业市场活跃度	城市就业市场的求职者规模	大数据机构监 测数据
	岗位供给规模度	城市就业市场的招聘岗位规模	大数据机构监 测数据
	人才供需匹配度	城市求职者数量与招聘岗位数量的匹配程 度	大数据机构监 测数据

	金融支持丰富度	城市人才政策在金融服务方面所提供优惠类型的数量	人才政策文本量化数据
	人才创业支持度	城市人才政策在人才创业方面所提供的贷款支持力度	人才政策文本量化数据
	本土人才留用度	城市本地高学历人才在本地求职的情况	大数据机构监测数据
宜才友好度 (5个二级指标)	生态环境舒适度	城市生活与工作场所的生态环境良好程度	官方统计年鉴数据
	城市经济活力度	城市社会经济领域居民消费的活跃水平	官方统计年鉴数据
	文化资源丰富度	城市公共文化服务资源的丰富水平	官方统计年鉴数据
	医疗服务供给度	城市医疗资源的服务能力水平	官方统计年鉴数据
	交通服务便利度	城市公共交通出行的便利程度	官方统计年鉴数据

附表二 各维度指标权重

一级指标	权重	二级指标	权重
爱才友好度	0.25	人才服务特色度	0.20
		人才机构供给度	0.05
		人才工作传播度	0.20
		人才政策透明度	0.15
		人才预算侧重度	0.20
		县域政策公开度	0.20
育才友好度	0.2	终身学习支持度	0.40
		高等教育供给度	0.15
		学历人才培育度	0.25
		培育项目扶持度	0.20
引才友好度	0.1	引才类型包容度	0.05
		落户政策覆盖度	0.15
		健康保障全面度	0.05
		子女教育灵活度	0.10
		自主引才支持度	0.05
		人才奖励丰厚度	0.10
		住房服务便利度	0.10

		住房补贴吸引度	0.15
		域外人才吸引度	0.20
		人才招引流入度	0.05
用才友好度	0.15	特色人才需求度	0.10
		就业市场活跃度	0.05
		岗位供给规模度	0.30
		人才供需匹配度	0.25
		金融支持丰富度	0.05
		人才创业支持度	0.15
		本土人才留用度	0.10
宜才友好度	0.3	生态环境舒适度	0.20
		城市经济活力度	0.20
		文化资源丰裕度	0.25
		医疗服务供给度	0.15
		交通服务便利度	0.20

附表三 长江经济带“人才友好型城市”评价结果

(第二梯队及以后按城市拼音排序)

总指数	
第一梯队	成都市、武汉市、上海市、南京市、重庆市、苏州市、杭州市、无锡市、宁波市、徐州市
第二梯队	亳州市、长沙市、阜阳市、贵阳市、合肥市、湖州市、淮安市、金华市、荆门市、昆明市、南通市、绍兴市、宿迁市、台州市、泰州市、温州市、芜湖市、扬州市、宜宾市、宜昌市
第三梯队	郴州市、池州市、滁州市、赣州市、黄石市、嘉兴市、丽水市、连云港市、绵阳市、南昌市、曲靖市、衢州市、十堰市、宿州市、咸宁市、襄阳市、盐城市、宜春市、昭通市、镇江市
爱才友好度	
第一梯队	成都市、武汉市、宜昌市、宜宾市、荆门市、苏州市、湖州市、徐州市、淮安市、宿迁市
第二梯队	亳州市、郴州市、池州市、重庆市、黄石市、金华市、昆明市、宁波市、曲靖市、绍兴市、台州市、泰州市、芜湖市、无锡市、襄阳市、孝感市、扬州市、玉溪市、昭通市、自贡市

育才友好度	
第一梯队	合肥市、南昌市、南京市、湘潭市、武汉市、成都市、贵阳市、徐州市、昆明市、重庆市
第二梯队	滁州市、德阳市、赣州市、杭州市、金华市、丽水市、泸州市、马鞍山市、绵阳市、南通市、宁波市、绍兴市、苏州市、温州市、无锡市、芜湖市、咸宁市、扬州市、宜宾市、益阳市
引才友好度	
第一梯队	南京市、上海市、苏州市、杭州市、宁波市、重庆市、武汉市、无锡市、成都市、南通市
第二梯队	亳州市、阜阳市、贵阳市、湖州市、嘉兴市、金华市、景德镇市、丽江市、连云港市、南昌市、曲靖市、衢州市、绍兴市、宿迁市、台州市、泰州市、温州市、徐州市、镇江市、舟山市
用才友好度	
第一梯队	成都市、重庆市、南京市、贵阳市、昆明市、杭州市、上海市、连云港市、鄂州市、淮安市
第二梯队	毕节市、德阳市、阜阳市、赣州市、丽水市、六安市、泸州市、马鞍山市、绵阳市、衢州市、上饶市、苏州市、宿迁市、无锡市、徐州市、宣城市、盐城市、宜宾市、宜春市、镇江市

宜才友好度	
第一梯队	上海市、杭州市、成都市、武汉市、南京市、苏州市、长沙市、重庆市、合肥市、温州市
第二梯队	常德市、常州市、达州市、阜阳市、贵阳市、嘉兴市、金华市、昆明市、南昌市、南充市、南通市、宁波市、邵阳市、绍兴市、台州市、无锡市、襄阳市、徐州市、盐城市、岳阳市