

内部刊物
注意保存

决策参考

2026 年第 2 期

2026 年 5 月 7 日

以生态赋能为支点 加快推进古城全域 OPC 建设

姑苏区政协

OPC (AI 时代的新型创业模式) 正以“雨后春笋”之势蓬勃兴起。这种轻量化、智能化的“一人公司”模式, 不仅重新定义了生产力, 更为姑苏古城产业升级注入了强劲的新动能。然而, 要素成本高企、市场转化不畅、人才留住乏力等隐忧也制约着 OPC 企业在古城的发展步伐。近期, 姑苏区政协结合“三服务”专项行动, 深入姑苏云谷·长三角数字经济双创中心等 OPC 社区开展实地调研, 并与相关部门、社区运营方及创业者代表进行了深度对话。现将收集到的痛点问题与破局建议梳理如下:

一、OPC 企业发展面临的主要困境

尽管政策与市场都对 OPC 给予了高度倾斜，但“一人成军”的理想与现实收益之间仍存在错位。许多创业者在“有想法却难落地、无订单且成本高”的困境中艰难摸索。

一是要素成本高企，起步阶段“包袱重”。OPC 创业虽是典型的“轻资产”模式，但其成长极度依赖算力、数据、资金等“重资产”支撑。苏州玛丽机器人有限公司董事长王军南直言，高昂的算力成本是企业难以承受之重。苏州鸿鹄骐骥电子科技有限公司总经理温凯林则指出了数据层面的尴尬，企业难以合理成本获取高质量数据，基于错误数据训练的模型极易导致决策失误。此外，苏州蓝甲虫机器人科技有限公司副总经理尤佳提到，基于 OPC 企业多为轻资产运营模式，资金链极为紧张，传统融资渠道难以走通，迫切需要政策精准“输血”。

二是场景对接不畅，技术落地“门槛高”。当前政策多聚焦于租金减免等基础“供给端”，但 OPC 创业者最渴望的是“需求端”的破冰。释然科技(苏州)有限公司行政负责人金琰如无奈表示，公司成熟的技术在北京、四川等地均有成功落地案例，却在苏州本地面临“准入难”，陷入“墙内开花墙外香”的窘境。苏州视界数字文化产业发展有限公司行政负责人张玉玲也呼吁，亟须古城开放更多诸如文旅、商贸等真实场景，让创业者的技术方案有“用武之地”。

三是复合人才紧缺，团队组建“招留难”。OPC 是高知识密度

的创业形态，极度渴求“懂行业+精 AI”的复合型人才。苏州市谷系列产业园开发有限公司董事长郑炜指出，受沪苏同城化虹吸效应影响，苏州本科留苏率仅 50%，优质生源外流加剧。中通服咨询设计研究院苏州分公司总经理苏伟也谈到，本地高校 AI 课程设置与产业实际需求存在脱节，加之 OPC 企业规模小、名气弱，在人才争夺战中缺乏优势，普遍面临招不来、留不住的尴尬。

二、加快推进古城全域 OPC 建设的对策建议

让“单人成军”蔚然成林仅依靠给政策、给服务远远不够，关键在于构建起适合 OPC 发展、符合区域产业特色、能够持续激发产业创新动力的全方位生态赋能体系，推动 OPC 企业由“被动输血”向“主动造血”、创新人才由“引进来”向“抢着来”转变，让 OPC 创业在古城遍地开花、与古城相融共生。

1. 强化要素供给，打造“降本增效”实战练兵场。打破传统孵化器“给钱给地”的粗放模式，把有限的资源集中在 OPC 最刚需的算力、数据与资金上，为其卸下起步的“重包袱”。一是打破算力数据壁垒，发放数字弹药。跳出基础服务思维，由国资牵头或联合头部企业，结合姑苏实际搭建区域共享算力池、通用大模型接口和高质量行业数据库；推出 OPC 专属“算力券”和“数据券”，切实对冲创业初期的高昂试错成本，让好创意不被高昂的算力扼杀。二是打通轻资产融资死结，注入金融“活水”。针对 OPC 企业无抵押、轻资产的特点，探索设立 OPC 专项风投基金，联合商业银行量身定制“单人信用贷”“研发贷”等金融产品，以政策性

的精准“输血”帮助创业者挺过最脆弱的起步期。三是**建立适度容错机制，涵养试错土壤**。针对 OPC 高弹性、高风险的特性，探索建立创业失败补偿机制或再就业扶持通道，给超级个体吃下“定心丸”，让姑苏古城成为不怕失败、宽容试错的创新高地。

2.坚持因地制宜，绘就“一社一特”产业全景图。OPC 的生命力在于“小切口”和“快落地”，必须摒弃“千园一面”的载体建设，用古城独有的丰富场景为技术提供所需的应用舞台。一是**开放真实古城场景，助力首单破冰**。系统梳理政府职能部门的业务痛点，定期发布“古城场景机会清单”（如古城微更新、智慧文旅导览等），将 OPC 企业纳入供应商名录，打破“墙内开花墙外香”的窘境，让其在家门口就能拿到真实订单，完成案例积累。二是**推行错位招商布局，实现精准引流**。立足姑苏“古城+文旅+商贸”的独特基因，科学制定 OPC 产业导向目录。深入推进“一园一赛道、一楼一特色”，瞄准沪、杭、深等地拥有成熟 AI 应用经验的超级个体与轻量级团队，实现精准靶向招引，利用姑苏的独特底蕴发挥“鲶鱼效应”。三是**引导集群特色发展，避免同质内卷**。引导各 OPC 社区结合自身资源禀赋（如视界 1956 聚焦数字文化、云谷聚焦数字经济）找准定位，以差异化的创业生态推动 OPC 产业向集群化发展，让单人创业者能在细分赛道里建立自己的商业护城河。

3.坚持投资于人，构筑“引才留才”全周期服务港。在 OPC 模式下，人才就是企业的全部。必须把“人”的服务做到极致，破解单人作战的天然短板与人才的流失焦虑。一是**校企合作双向赋能**，

加快人才培养。借鉴苏州大学未来科学与工程学院学生培养模式，推动本地高校与 OPC 社区深度合作，以双方需求为导向，形成企业接收实习实践、高校定向输送人才的良性循环，从而实现校企协同育人、学生精准就业的共赢局面。**二是做实贴身陪跑服务，化解后顾之忧。**依托“三服务”专项行动，建立 OPC 企业人才服务专员制度，主动上门解决创业者的住宿、落户及社交需求；组建由资深企业家、行业专家构成的智库导师团，提供战略咨询与合规指导，打破单人决策的“信息茧房”。**三是营造社群归属氛围，增强留人磁场。**常态化组织开展 OPC 创新创业挑战赛、场景对接会等圈层活动，不仅为人才提供展示舞台，更让他们在古城找到志同道合的伙伴与情感归属，以软环境抵消沪苏同城化的虹吸效应，让人才不仅“引得进”，更能“留得住”。

本期责编：李慧慧、潘国华

本刊发至：区四套班子领导，
各街道、各部门、各单位主要负责人。
