



国家出版基金项目
NATIONAL PUBLICATION FOUNDATION

“十二五”国家重点出版物出版规划项目
人才强国研究出版工程·人才战略实施丛书

人才引进与保持

RENCAI YINJIN YU BAOCHI

沈荣华 主编

党建读物出版社



国家出版基金项目
NATIONAL PUBLICATION FOUNDATION

“十二五”国家重点出版物出版规划项目
人才强国研究出版工程·人才战略实施丛书

人才引进与保持

RENCAI YINJIN YU BAOCHI

沈荣华 主编

 福建教育出版社

图书在版编目(CIP)数据

人才引进与保持 / 沈荣华主编. —北京 : 党建读物出版社, 2017. 1

(人才战略实施丛书)

人才强国研究出版工程

ISBN 978 - 7 - 5099 - 0853 - 2

I. ①人… II. ①沈… III. ①人才引进—研究—中国
IV. ①C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 007891 号

人才引进与保持

RENCAI YINJIN YU BAOCHI

沈荣华 主编

责任编辑: 朱玲

责任校对: 钱玲娣

封面设计: 创造力

出版发行: 党建读物出版社

地 址: 北京市西城区南横东街 6 号 (邮编: 100052)

网 址: <http://www.djcb71.com>

电 话: 010 - 58587632/7681

经 销: 新华书店

印 刷: 北京中科印刷有限公司

2017 年 1 月第 1 版 2017 年 1 月第 1 次印刷

710 毫米 × 1000 毫米 16 开本 17 印张 250 千字

ISBN 978 - 7 - 5099 - 0853 - 2 定价: 39.00 元

本社版图书如有印装错误, 我社负责调换 (电话: 010 - 58587660)

目 录

第一章 导论	(1)
第一节 世界人才争夺战	(1)
第二节 中国人才引进战略	(6)
第三节 关键在于人才保持	(14)
第二章 人才引进与保持的现状分析	(20)
第一节 对外开放的重要组成部分	(20)
第二节 人才引进与保持的基本判断	(29)
第三节 大力引进留学人才	(35)
第四节 积极引进海外人才和智力	(43)
第三章 人才引进与保持的指导原则和目标思路	(53)
第一节 人才引进与保持的指导原则	(53)
第二节 人才引进与保持的战略目标	(73)
第三节 人才引进与保持的基本思路	(85)
第四章 人才引进与保持的安全保障	(108)
第一节 人才安全保障的问题透视	(108)
第二节 人才安全保障的经验借鉴	(115)
第三节 人才安全保障的战略思路	(123)
第四节 人才安全保障的对策建议	(126)

第五章 人才引进与保持的主要载体	(139)
第一节 国内人才市场	(139)
第二节 国际人才市场	(151)
第三节 发达国家人才市场	(163)
第六章 人才引进与保持的战略重点	(177)
第一节 培养和造就创新型科技人才	(177)
第二节 创新型科技人才队伍现状	(180)
第三节 创新型科技人才队伍建设问题分析	(185)
第四节 创新型科技人才的国际竞争	(194)
第五节 加强创新型科技人才队伍建设	(201)
第七章 人才引进与保持的政策法规建设	(207)
第一节 政策法规建设需要破解的主要瓶颈	(207)
第二节 政策法规建设的原则和目标	(211)
第三节 推进政策法规建设	(215)
第八章 人才引进与保持的支持条件	(223)
第一节 人才引进与保持的组织支持	(223)
第二节 人才引进与保持的资金支持	(229)
第三节 人才引进与保持的制度支持	(232)
第四节 人才引进与保持的环境支持	(237)
第九章 国外人才引进与保持的做法和经验	(243)
第一节 美国的人才引进与保持	(244)
第二节 英国的人才引进与保持	(248)
第三节 法国的人才引进与保持	(251)

第四节	德国的人才引进与保持	(255)
第五节	日本的人才引进与保持	(256)
第六节	新加坡的人才引进与保持	(258)
第七节	韩国的人才引进与保持	(260)
第八节	印度的人才引进与保持	(261)
参考文献		(264)

第一章 导论

21 世纪，是一个人才的世纪。

人才问题，已经成为一个世界性课题。第二次世界大战以后，特别是 20 世纪 90 年代以来，在技术进步的推动下，经济全球化进程逐渐加快，已成为世界经济发展的主流。在这经济发展主流的背后，世界各国已经意识到，一个以人才发展为主流的时代已经到来。

第一节 世界人才争夺战

经济全球化，促进人才流动的全球化和全球开发人才观的形成。在经济全球化时代，世界人才大战日趋激烈，人才在全球流动，人才在全球竞争，人才被全球争夺。

一、人才短缺是一种世界性现象

随着知识经济时代的到来，人才短缺已经成为一种世界性现象。美国是吸收世界知识精英最多的国家，但据美国国家科学基金会预测，到 2010 年美国将至少缺少 100 万名高科技人才，2010 年以前美国每年将缺少 9600 名具有博士水平的科学家^①。在日本，到 2010 年将缺少 160 万—445 万名科技人才^②。在欧洲，信息技术人员和电子商务专家的总需求量

① 王承英：《发达国家间人才争夺及我们的对策》，《求实》1994 年第 9 期。

② 甘露莹：《中国如何赢得 21 世纪人才争夺战》，《吉林省经济管理干部学院学报》2002 年第 4 期。

为1450万人，现在尚缺123万名信息技术专家和660万名商务专家^①。亚洲“四小龙”之一的新加坡，仅2001年就缺少16万名信息技术人才^②。人才短缺，在发展中国家情况更为严重。发达国家在加强高科技人才队伍建设的同时，凭借雄厚的实力、良好的工作条件、高薪和优越的生活待遇，在全球范围内吸引高科技人才为本国服务。而发展中国家则受经济、社会环境等制约，不得不承受人才紧缺和大量人才外流的双重压力，人才供求形势非常严峻。

据中共中央编译局课题组研究，经济全球化时代的国际人才竞争，呈现出这样几个重要特点：

1. 全球化和本土化有机统一

各国都立足于培养本土化人才，同时积极在全球范围内招揽人才。本土化人才培养，既培养其国际视野和全球规则意识，使其成为国际化人才；又培养其本土意识和爱国情怀。在人才引进上，既敞开吸引外来人才，又努力使外来人才归化和效忠本国。跨国公司既注重实施“人才本土化”战略，又坚持由母国和母公司控制子公司的关键职位。

2. 网络化和分层化并行发展

当前是信息时代，信息技术飞速发展，信息网络化程度愈来愈高。信息网络化促成了人才数据库的建设，便利了人才的快速流动。信息网络化便利了知识和信息在全球范围内的交流和分享，超越国界的“智力共享”成为现实。同时，信息时代和知识社会所需要的人才又是多样化和分层化的。社会既需要学术性、研究性人才；又需要管理型、领导型人才；还需要自主创新及操作型人才，不同层次的人才还要有一个合理的结构。能否创建多条成才道路并为不同类型、不同层次的人才提供广阔的发展空间，直接关系到一个国家在国际人才竞争中的成败。

3. 专业化和复合型人才并重

一方面，现代社会劳动分工越来越细，人才的专业化分工也越来越

^① 张萧峥、宋继军：《人才竞争日益白热化》，《经济论坛》2001年第8期。

^② 甘露莹：《中国如何赢得21世纪人才争夺战》，《吉林省经济管理干部学院学报》2000年第4期。

细, 社会对各种专门人才和特殊人才的需求日益旺盛。另一方面, 科学综合化、一体化趋势加强, “科学横移” 现象普遍, 这就需要各种复合型人才、创新型人才和协作型人才等。复合型人才是具有多种专业知识和技能的人才, 创新型人才是具有原始创新、集成创新和引进消化吸收再创新能力的人才, 协作型人才是指具有合作与协调能力的人才。人才的引进和培养应当做到各类人才兼顾。

二、人才资源成为发达国家争夺的最重要战略资源

人才是最重要的战略型资源, 这一观念日益为世界许多国家所认识。特别是美国等一些发达国家, 面对世界性人才资源开发的争夺战, 日益认识到, 就一个国家的经济增长而言, 人力资源开发特别是人力资源的文化、技术的提高, 对经济增长的贡献比物质资本和人力资源数量的增长更为重要, 其主要原因是高质量的人力资源对经济增长可以发挥倍数效益。

强有力的人力资源开发措施, 刺激了各国经济的发展。如表 1—1 所示, 美国人力资源的总量仅占世界人力资源总量的 4.9%。但由于劳动力的科学技术素质和文化素质的提高与智力资源的增长, 使美国经济规模始终居世界首位, 2000 年国内生产总值为 98374 亿美元, 占世界经济的

表 1—1 人力资源总量与经济总量的国际比较

国家	人力资源总量		高等教育程度占 25 岁以上人口的比率 (%) 1999 年	从事研发的科学家与工程技术人员 (每百万人) 1996—2000 年 (排名)	国民生产总值	
	总量 (排名) (万人) 2002 年	占世界总计比率 (%) 2002 年			总值 (排名) (10 亿美元) 2000 年	占世界总计比率 (%) 2000 年
美国	14854(3)	4.9	46.5	4099(7)	9837.4(1)	31.8
日本	6828(9)	2.2	20.7	5095(2)	4841.6(2)	15.6
德国	4028(12)	1.3	17.3	3161(9)	1873.0(3)	6.0

续表

国家	人力资源总量		高等教育程度占25岁以上人口的比率(%) 1999年	从事研发的科学家与工程技术人员(每百万人)1996—2000年(排名)	国民生产总值	
	总量(排名)(万人)2002年	占世界总计比率(%) 2002年			总值(排名)(10亿美元)2000年	占世界总计比率(%) 2000年
英国	2961(20)	1.0	11.0	2666(15)	1414.6(4)	4.6
法国	2698(21)	0.9	—	2718(14)	1294.2(5)	4.2
中国	78022(1)	25.7	3.6	545(50)	1080.0(6)	3.5
意大利	25222(28)	0.8	—	1128(38)	1074.0(7)	3.5
印度	46025(2)	15.2	7.3	157(77)	442.2(11)	1.5

资料来源：联合国开发计划署《2003年人类发展报告》，世界银行《世界发展报告》2000、2001年版。括号内为世界排名。

31.8%。日本的情况也一样，日本人力资源的总量仅占世界人力资源总量的2.2%。但由于人力资源开发卓有成效，人才的国际竞争力不断提高，因而推动了日本经济的快速发展，2000年日本生产总值为48416亿美元，占世界经济的15.6%。仅次于美国，居世界第二位。

为了应对全球范围内的人才争夺，世界各国都采取相应措施，通过改革教育和培训体制、从外国招募人才、重金聘用和实施高科技移民改革等有效手段，投入大量人力物力，猎取本国急需的高科技人才。

发达国家是人才争夺的直接受益者。在新一轮人才争夺战中，他们以其经济实力和灵活的人才机制为基础，在人才争夺战中占据领先地位。

美国众议院司法委员会移民组织委员会通过的最新法案决定，在未来几年内取消对高科技人才的非移民签证名额限制，自2000年起，三年内无限额发放签证，以满足企业发展的人才需求。法案同时规定，凡被美国高校、学术研究机构聘用取得美国博士、硕士学位者，都不受配额限制，并允许签证者自由调换工作。

德国为了争夺人才，结束了长达 25 年几乎不招外籍工人的历史，将在全球范围挖掘人才。德国前总理施罗德及其领导的政府承诺，支持德国从欧盟以外的国家吸引 3 万名外籍高科技人才，以满足国内信息和通信部门对劳动力的需求。

英国则放宽对高科技人才及家属永久性居留权许可证条件，争夺世界高科技人才为本国服务。澳大利亚向企业界发放了大量引进高级人才的临时签证。瑞典通过实施“积极的移民政策”，招揽本国急需的短缺高科技人才。

在各国政府制定相关政策、在全球进行人才争夺的同时，发达国家的跨国公司更是凭借其雄厚的财力和优越科研条件，以高薪吸引发展中国家的人才流向发达国家。近年来，一批有实力的跨国公司纷纷主动走出国门，在外国人才比较集中的地区和城市开办研发中心，就地吸纳该地区的优秀人才到公司工作。这种就地取材、人才本地化、不求移民但求所用的做法，越来越成为国际人才争夺的重要形式。

三、全球人才争夺战对中国的影响

中国作为发展中国家，是发达国家人才争夺的主要目标，高科技人才流失的速度明显加快，人才资源特别是创新型人才严重短缺，远远不能满足我国经济社会和高科技发展的需求。

留学人员是我国人才资源的重要组成部分，是国家的宝贵财富，是更好实施人才强国战略的重要力量。改革开放以来，党和国家高度重视留学人员工作，制定了“支持留学，鼓励回国，来去自由”的工作方针，提出了“拓宽留学渠道，吸引人才回国，支持创新创业，鼓励为国服务”的工作要求，推动了全国留学人员回国工作的持续发展。但是，在为现代化培养大批优秀人才的同时，出国留学也成为发达国家争夺的对象。教育部统计结果显示，从 1978 年到 2007 年，我国各类出国留学人员总数为 121.17 万人，留学回国人员总数为 31.97 万人，以留学身份出国，目前在外的留学人员 89.20 万人。其中 65.72 万人正在国外进行本科、硕士、博士阶段的学习以及从事博士后研究或学术访问等。学成回国仅占

1/4。这种“国内种树，国外结果”的现象在国内许多重点院校普遍存在。

在华外资企业的“人才本土化”战略，吸引了不少国内人才为外企服务。以摩托罗拉公司为例：摩托罗拉全球总收入的1/3来自中国。1998年摩托罗拉在中国的1.5万名雇员中，外方只有300人。部门经理级别职位中，中方人员比重已由1997年占57%提高到现在的90%左右。除此以外，微软、英特尔、IBM等外国大公司，纷纷在中国设立研发机构，在中国的本土利用中国的人才资源为其服务。

中国高科技人才的流失降低了国家的科技创新能力和国际竞争力。国际经济论坛公布了2005—2006年全球竞争力报告，中国已由2004年的第46位下降到2005年的第49位。中国加入世界贸易组织后，意味着中国要全面参与国际竞争。入世将使中国人才引进和保持呈现国际化的趋势，人才争夺将面临前所未有的挑战。

第二节 中国人才引进战略

进入新世纪新阶段，党中央、国务院高瞻远瞩，在认真分析国际国内形势变化的基础上，作出了科教兴国战略和人才强国战略，确立了在新的历史起点上我国人才工作的基本思路和宏观布局，提出了我国由人口大国转化为人力资源强国的宏伟目标。在党的十七大上，胡锦涛总书记提出，要深入贯彻落实科学发展观，更好实施科教兴国战略、人才强国战略和可持续发展战略。但是，面对新形势新任务，我国现有的人才队伍特别是高层次创新人才队伍的状况，还无法适应全面建设小康社会和建设创新型国家的需要。因此，在更好实施人才强国战略中，人才工作的一项重大使命，就是要在继续稳定和合理用好国内现有人才的同时，下大力气在全球范围内吸引留学人员和海外高层次创新人才，真正做到“天下人才天下用，天下人才为我用”。中国人才引进战略，集中体现在回归战略、引进战略和吸引战略这三大战略。

一、回归战略

回归战略,是指要做好新世纪新阶段留学人才的归国工作。按照国际惯例,一般来说,在3个出国留学人才中,应该有2个出国留学人才归国工作,1个在国外工作和沟通信息,回归率与滞留率之比为2:1。按照这一要求,在我国121.17万名出国留学人才中,目前仅有1/4的留学人才回国。这说明,要做好新世纪新阶段的留学人才回国工作,任务还十分艰巨。

1. 鼓励和吸引高层次创新型留学人才回国工作

要按照我国“十一五”人才规划的要求,重点引进高层次创新型人才和紧缺人才。要抓住新一轮全球生产要素优化重组和产业转移的重大机遇,围绕国家“十一五”经济社会发展规划和建设创新型国家的要求,结合利用外资和国内产业结构升级,着眼于引进高层次创新型人才,优先引进紧缺急需人才,重点吸引适应经济全球化竞争的国际型管理人才和在科学技术及其他领域处于国际领先地位的科技尖子。要结合国家自主创新战略、重大科技专项和重点创新项目,采取学术交流、合作研究、技术开发、智力入股、考察咨询、中介服务、国内兼职等多种形式,建立健全符合海外高层次留学人才特点的引才机制。这就要求:一是统筹国际国内两个大局,加大引进工作力度。要从建设创新型国家的战略高度,坚决克服“见物不见人”的倾向,把开发留学人才资源,摆在同引进资金、引进项目同等重要的位置来考虑,进一步加大留学人才引进工作的力度,努力建立健全适应经济全球化和建设社会主义市场经济发展要求的新的引进机制。二是构建市场配置机制。明确自主创新、建设创新型国家的主体在企业,鼓励和吸引高层次创新型留学人才的主体也在企业。既要构建一种市场化程度很高的留学回国人才的配置机制,坚持市场对留学人才资源基础性配置,又要加强政府对留学人才的宏观指导,不断提高政府对留学回国人才的服务水平。三是革新回国使用机制。加大对高层次创新型留学人才的回国资助力度,支持他们通过申请国家科研项目和有关基金,开展科技创新,对留学人才中有管理才能的少数精英,支持他们通过规定程序担任

公职，充实各级领导团队，逐步建立能充分发挥留学回国人才重要作用的使用机制。四是建立评价认证制度。健全留学人才网络信息建设，建立全国统一的留学人才信息系统，建立留学人才专家评估制度和专业素质测评机构，逐步完善留学人才的评估认定制度，提高吸引高层次新型留学人才的针对性和实效性。

2. 大力加强留学人才创业园和创业基地建设

按照国际惯例，大力加强留学人才创业园建设，对于促进留学人才回国创办实业，促进国家的经济社会发展具有十分重要意义。据人事部统计，目前，我国建立留学人员创业园 110 家，入园企业 6000 多家，同时涌现了一大批优秀留学人员代表。现在中国科学院院士的 81%，中国工程院院士的 54%，都有留学经历。党中央、国务院、中央军委授予的“两弹一星功勋奖章”的 23 人中，留学归国学者就有 21 人。2006 年，国家自然科学奖项目第一完成人中的 66.67%、国家技术发明奖项目第一完成人中的 40% 以上、国家科技进步奖项目第一完成人中的 30% 以上均是留学人员。但从我国目前情况看，这方面的问题还较多：留学人才创业园的布局、机构还不够合理；留学人才创办企业审批环节多，报批手续烦琐，一些部门还存在乱收费、乱摊派现象；创业启动基金不足，创业的风险投资基金体系尚未形成；创业的环境还不够完善，等等。按照建设创新型国家的要求，一是要大力加强留学人才创业园、创业基地和服务机构建设，健全留学人才回国服务的政策措施和工作体系。要鼓励创新，支持留学人才创业园在体制、机制、管理模式上不断更新理念，充分发挥留学人才创业园在聚集人才、用好人才、推动科技成果转化方面的重要作用。二是要加大资金投入，逐步建立健全回国创业或从事高新技术转化需要的贷款和融资机制，在资金、设备、人员和经营管理等方面给予支持。还要逐步建立完善创业风险投资基金体系。三是要提高留学人才回国创业的服务水平，加强留学人才回国创业管理服务人员队伍建设，提高服务质量和工作效率，要减少审批程序，在工商登记、企业注册、商检等方面简化手续，为留学人才创业提供良好的服务和便捷的环境。

3. 鼓励留学人才以多种形式为国服务

广大留学人员热爱祖国,眼界开阔,具有多元化的教育文化背景,是建设创新型国家的一支重要力量,而高层次留学人才更是留学人员群体的核心和骨干,是我国建设创新型国家、实现经济社会跨越式发展急需的紧缺人才。因此,在经济全球化和人才国际化趋势不断发展、国际人才交流日趋频繁的背景下,鼓励海外留学人才以多种方式为国服务,对充分开发海外留学人才资源、建设创新型国家有重要意义。这就要求我们在留学人才回国服务工作的具体实践中,借鉴国际先进经验,结合海外高层次创新型留学人才实际情况,不断解放思想,探索出一条更开放更符合国内需要的为国服务的新路。主要方式有:一是学术交流,二是合作研究,三是技术开发,四是智力入股,五是考察咨询,六是中介服务,七是国内兼职。通过上述方式,将国内和国外两个市场的资源进行有机整合,使留学人才的“为国服务”更具针对性和可持续性。

二、引进战略

引进战略,是指引进海外人才特别是海外高层次人才。中国科学院发布的《中国现代化报告2005》认为,2001年中国与美国等七个国家经济现代化水平相差100年左右。同时,报告中披露了中国经济现代化的目标:在2050年前达到世界经济现代化的中等水平,进入世界前40名;在2050年至本世纪末,中国将全面实现综合经济现代化,经济现代化水平进入世界前10名。

这一信号,使我们强烈感受到统筹国际国内两个大局、开放国际国内两个市场、大力实施海外人才引进战略的重要性和紧迫性。它对于我们更好实施人才强国战略、建设现代化国家,对于我们学习借鉴国外先进管理经验、赶超世界发达国家,对于我们提高国际竞争力、加快我国人才队伍的国际化,都具有十分重要的意义。

1. 结合国家战略引进人才

进入新世纪新阶段,中国在“和平发展”的道路上,先后提出了“科教兴国”、“人才强国”、“自主创新”、“可持续发展”、“走出去”等

重大战略，围绕国家战略引进海外高层次人才，是海外人才吸引战略中的重中之重。结合国家战略引进人才，一是根据“科教兴国”战略，重点引进一批在信息技术、生命技术、空间技术、海洋技术、纳米技术、新材料技术等战略领域具有较强自主创新能力的学科带头人、科技领军人才和战略科学家。重点引进一批金融、法律、国际贸易和科技管理等方面的紧缺人才。二是根据可持续发展战略，重点引进在国土综合治理、退耕还林还湖还草、资源综合利用、污染防治和环境保护等方面的海外高层次人才。三是根据“走出去”战略，重点引进熟悉世界贸易组织规则和懂得国际惯例的各类专业人才，帮助我国具有比较优势的产业适应世界贸易组织规则，开拓国际市场，打破贸易壁垒。

2. 根据结构调整引进人才

要根据世界产业结构调整的要求，加强对海外人才引进工作的统筹，提高引进海外人才的质量与水平。一是要按照我国建设社会主义新农村的要求，围绕发展现代农业，推进农业结构调整，重点引进现代农业急需的农业科技人才，特别是农业科学技术带头人，以及自主创新能力强、掌握核心技术的农业科技领军人。二是要按照走新型工业化道路的要求，围绕推进经济结构调整和发展方式转变的需要，重点引进富有创新意识和能力、适应经济全球化要求的企业家，企业自主创新急需的战略规划、资本运作、科技管理、项目管理方面的复合型经营管理人才和创新人才，以及产业结构调整急需的高技能人才。三是按照积极推进西部大开发、振兴东北地区、促进区域经济发展的要求，围绕优势产业、重大项目、特色经济、基础设施建设和生态环境保护等领域，重点引进急需的高层次人才和紧缺的各类专业技术人才。

3. 围绕“四个建设”引进人才

在新世纪新阶段，我们党将经济建设、政治建设、文化建设、社会建设，确立为全面建设中国特色社会主义的基本目标，强调“四个建设”要协调发展。引进海外高层次人才，首先，要按照“四个建设”的要求，坚持以经济建设为中心，把为经济建设服务摆在首位。其次，要立足国情，按照“借鉴人类政治文明的有益成果，绝不照搬西方政治制度模式”

的原则，在加强政治建设方面引进海外高层次人才。再次，要按照“三个代表”重要思想的要求，牢牢把握先进文化的前进方向，加大文化建设方面的引进海外人才力度，以增强我国文化产业的整体实力和竞争力，促进社会主义精神文明建设。第四，根据建立社会主义和谐社会的要求，在加强社会管理、维护社会稳定等方面，引进海外高层次人才。

三、吸引战略

吸引战略，是指要做好各地人才的吸引工作。党和国家高度重视各地人才吸引工作。人才吸引已经成为我国人才工作的一个基本环节，成为人才队伍建设的主要手段，成为人才强国战略的一个重要组成部分。

1. 吸引人才创新举措

全国各地都非常重视人才吸引工作，都结合各自经济和社会需求与人才队伍的实际情况，在吸引人才方面采取了一系列新的举措。一是政策吸引。制定优惠政策是各地在吸引人才工作中的普遍做法。上海出台了人才居住证的政策；北京出台了吸引国内外人才的直通车和绿色通道政策；大连市提出了限制人口不限制人才的政策。西部各省也都根据各自的实际情况，出台了吸引人才的优惠政策，对到西部工作的各类人才在职称评聘、工资待遇、户籍管理等方面给予优惠。二是事业吸引。就是通过搭建创业平台来吸引人才。主要通过中心城市、经济技术开发区、高新技术开发区、留学人才创业园区等来吸引人才；通过重大项目来吸引人才；通过提供能发挥作用的工作平台包括“教育部长江学者计划”、“中科院百人计划”、“国家人事部百千万人才工程”等来吸引人才；通过学科带头人吸引人才。三是待遇吸引。主要是通过为吸引的人才提供比较优厚的待遇，通过价值实现来吸引人才。诸如提前定级、发放岗位津贴、给予专项补贴等。陕西省规定，引进院士或国家重点学科带头人，一次提供50万元科研启动费，提供标准住房一套，补助20万元建房费；引进省部级重点学科带头人，一次性提供20万元科研启动费，提供相应住房一套，补助10万元建房费；引进博士生，一次性补助2万元。四是机制吸引。主要是通过构建灵活的用人机制来吸纳人才。比如，有的采取“来去自