# 吸引海外人才来华创业的政策及路径选择

来源：网络 作者：翠竹清韵 更新时间：2024-08-14

*第一篇：吸引海外人才来华创业的政策及路径选择吸引海外人才来华创业的政策及路径选择来源：人民论坛2024年29期改革开放以来，我国出国留学以前所未有的速度加速发展，中国已成为世界上最大的留学生输出国之一。在中国大陆出国留学人才规模扩大的同时...*

**第一篇：吸引海外人才来华创业的政策及路径选择**

吸引海外人才来华创业的政策及路径选择

来源：人民论坛2024年29期

改革开放以来，我国出国留学以前所未有的速度加速发展，中国已成为世界上最大的留学生输出国之一。在中国大陆出国留学人才规模扩大的同时，留学人才回国人数一直不太理想。截至2024年，中国已经派出近140万留学生，而归国留学人员却只有39万，滞留在海外的留学生已经超过百万。中国可以说是世界上人才流失最严重的国家之一。吸引海外人才归国服务，是贯彻落实科学发展观、深入实施科教兴国和人才强国战略的重要战略举措。因此，组织实施海外高层次人才引进计划，大力引进海外高层次人才回国（来华）创新创业，将成为当前及今后我国政府面临的一个重大的课题。

一、继续实施“千人计划”、“青年千人计划”，吸引海外华裔高层次人才

2024年12月，中共中央办公厅转发了《中央人才工作协调小组关于实施海外高层次人才引进计划的意见》。海外高层次人才引进计划（简称“千人计划”），主要是围绕国家发展战略目标，从2024年开始，用5—10年时间，在国家重点创新项目、重点学科和重点实验室、中央企业和国有商业金融机构、以高新技术产业开发区为主的各类园区等，引进并有重点地支持一批能够突破关键技术、发展高新产业、带动新兴学科的战略科学家和领军

人才回国（来华）创新创业。2024年，有349名海外高层次人才入选第六批国家“千人计划”。截至2024年4月，“千人计划”入选者已增至2200多名。2024年12月，中央人才工作协调小组批准通过了《青年海外高层次人才引进工作细则》，“青年千人计划”也正式启动实施。在国家层面“千人计划”的示范带动下，中国大陆除新疆、西藏外，其他29个省区市均制定实施了各具特色的海外人才引进计划，部分中心城市、东部沿海部分经济发达的市县也制定实施了类似的引才计划。

二、大力实施“外国专家千人计划”，吸引海外非华裔高层次人才

2024年9月，国家启动了旨在吸引更多高层次外国专家参与现代化建设的“外专千人计划”申报工作，目标是利用10年左右的时间，引进500—1000名高层次外国专家，每年引进50—100名。这是国家提出的人才强国战略的一部分，目的是在全球人才竞争的浪潮中吸引高质量的海外学者来华工作。另外，要尽快颁布实施外国人在中国永久居留审批管理办法，简化中国绿卡政策，放宽中国绿卡的申请门槛，使中国绿卡制度成为符合国际惯例，在国际人才竞争中能够充分发挥作用的制度；修订《中华人民共和国外国人入境出境管理法》，扫除制约外国人才进入中国的制度性障碍，进一步明确在获得永久居留资格之后的外国人权利与义务，考虑永久居留与国籍的通道问题。这对于引智引资具有积极作用。

三、进一步提高海外人才引进工作的信息化水平，积极探索信息搜集、传播等环节的工作机制创新

一是加强海内外信息沟通，让海外人才及时了解国内经济发展与人才缺口情况。二是充分利用媒体、特别是互联网宣传我国的海外人才引进政策。三是在相关部委有效协调的基础上，对中国科协、国务院侨办等部门的海外人才网点进行适度分工与整合，针对重点类型人才、重点国家（地区）、重点产业人才分布等，形成一批在当地较有影响力的海外人才引进工作基地，并针对所在国家（地区）形成针对性强、与当地相关政策法规和规章制度相协调的具体措施，在提高行政资源海外配置效率的同时，防止不必要的部际竞争。四是参照并改进侨务系统已有的成功做法，通过政务网络平台，定期针对海外专业性社团等，发送国内相关产业（领域）人才需求信息及相关动态，形成与海外专业社团之间更为紧密的信息交流与互动，消除信息不对称可能带来的科技人才错置。五是根据领军人才建立科研（研发）团队的实际需要，进行政策创新，形成更加开放、更为灵活、更有吸引力的政策体系。

四、大力支持海外人才回国创业，积极提供创业服务

首先，要全面推动与人力资本国际流动相适应的市场化人才培养、选拔、使用、评价、吸引、激励、流动制度规范和政策保障体系建设，循序渐进地解决人才发展的制度、文化、观念、设施和设备、居住、生活等方面的问题，通过创新平台建设、创新

空间的拓展和创新氛围的营造等，使中国变成海内外人才进行科研、创业的沃土。其次，要建设好留学生创业园，加大公共服务平台投入。要完善对归国创业的留学人员孵化政策。同时，需要进一步加大科技成果转化等公共服务平台投入，形成国家、地方政府（部门）、用人单位共同投入的经费形成机制，充分发挥公共服务平台的功能。再次，要实施团队引进，鼓励团队回国创业。要采取财政扶持、政策优惠等措施，通过引进一批科技创新领域的创业团队，推进回国科技创新创业活动。最后，要设置国家级的海外人才回国创业基金，同时加大对项目资金支持的管理。国家需要适当采取一些宽松的政策，鼓励政府和民间建立一些专门针对留学回国科技人才创业的担保公司。

五、通过继续设立国家实验室、完善PI制度，重点引进顶尖级的海外科技领军人才

紧紧围绕国家创新型战略的贯彻落实，根据经济发展方式转型的战略任务，需要在新能源、新汽车、海洋资源开发、装备产业升级等重大产业领域，以及遗传学、病理学、材料科学等基础研究领域，参照“加拿大首席研究员制度”等国外成功经验，实施并完善“中国（或国家具体部委直属）首席研究员制度”，面向全球招聘科技领军人才（或成建制的团队），继续设立一批国家重点实验室（或研究室），完善现有的PI制度。

加大其他回国科技人才资助规模，完善资助体系，解决融资等难题。第一，国内有关部门在实施海外人才计划时，需要侧重

考虑其专业学术水平，大幅度放宽年龄限制，直接取消对世界先进科技领域的领军人才及做出过特殊贡献的科技精英的年龄限制，以便吸引更多的海外人才将研究工作转移到国内，或将重大技术发明、专利带回国内，实现高科技成果的产品化和产业化。第二，需要针对中层次的海外人才，通过面向民营企业、高等院校和科研院所的创新平台建设等形式，充分发挥他们的作用。第三，加大对科学研究与试验发展（R&D）的投入，提升国家创新能力和科技实力。优化研发人才的队伍结构，使研发人员占据主导地位。增加研发经费和科技岗位，提高人均投入强度，改善科研工作环境条件。第四，建立海外人才和国内人才公平竞争机制，充分发挥两种人才的优势，合理配置海内外人才资源。建议在鼓励海外人才回流的同时，对海外人才建立试用和试聘制度。通过优胜劣汰的公平竞争机制，在确保引进海外人才质量的同时，创造激励国内人才奋发向上的环境，尽量消除今后可能出现的挤压效应。

六、努力解决海外华人科技工作者的子女入学问题

如今，很多留学回国人员除了身份问题和签证问题之外，另一个制约原因就是子女回国教育问题。目前，国内很多地方教育部门的做法过于单一，可选择的范围太小，或者政策设计本身过于理想化，从公共决策的角度来看，解决这一问题需从三个方面着手：一是需要设立更多的双语学校，积极推动双语教学，使海归子女有熟悉的英文环境，同时学习中文，顺势培养国际化人才。

二是为所有海归（含外籍人士）的子女提供与国内子女同等的入学机会，使其增加选择范围，强化对国内文化教育的认同与融入。目前，很多地方强行要求海归（或仅限于外籍人士）的子女只能进入专门的国际学校就学，这显然不符合发达国家吸引人才的经验，也不符合最起码的平等原则。三是根据“千人计划”、“海智计划”、省市级重大海外人才引进专项计划等，直接通过政府补贴的形式，为所在地重点学校适当增加一定额度的就学指标，确保海归子女顺利入学。

中国在吸引海外人才回流方面已经迈出坚实的一步。为进一步加大“招才引智”力度，形成海外人才集聚的“强磁场”，需要我们既要抓好教育、培养、引导海外人才的各项工作，又要抓好使用、关心、激励海外人才的各项工作，努力营造鼓励海外人才干事业、支持海外人才干成事业、帮助海外人才干好事业的社会环境，让每一个工作和生活在中国的海外人才，都能自由地、充分地在干事创业中，实现自己的人生价值，同时也为我国的现代化建设事业做出贡献。

（作者：郑永彪，北京邮电大学经济管理学院副研究员； 许睢宁：欧美同学会副秘书长）

**第二篇：关于吸引海外高层次人才回国创新创业的提案**

关于吸引海外高层次人才回国创新创业的提案

摘要：全国政协十二届一次会议提案第0497号

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_ 案 由:关于吸引海外高层次人才回国创新创业的提案

审查意见：建议国务院交由主办单位中央组织部会同外交部,教育部,人力资源和社会保障部办理

提 案 人：致公党中央 主 题 词：人才培养,专家 提案形式：党派提案 内 容：

加快现代化建设步伐，关键要靠人才优先发展；提高国际竞争力，核心是要提高人才的国际竞争力。海外高层次人才是实施科教兴国、人才强国战略和创新驱动战略的尖端力量，是推动改革开放和现代化建设的特需资源。近年来，我国始终把引进海外人才摆在人才工作的突出位置，先后制定一系列政策措施，努力以优良的体制和环境集聚人才、留住人才、用好人才。

现阶段引进海外高层次人才回国创新创业面临的主要问题有：多头管理、各行其是，政策缺乏顶层系统设计;政策制定导向不准，优惠政策与创业创新需求缺少对接;在政府扶持方面，一是不够重视对扶持投入方向的合理性分析,二是未能有效利用高等院校和科研院所方面的优势。

为此，建议：

一、在引进人才上，要进一步开拓视野，拓展专业涵盖面，广纳英才

既要引进高新技术、战略性新兴产业领域的人才，又要引进发展现代服务业所需要的人才；既要引进科学技术和工程科技专业人才，又要引进经济、人文、管理领域的人才；既要注重从欧美等发达国家引进人才，又要重视从其他发展中国家引进人才。在人才引进方面，切忌急功近利，只看眼前利益，不看长远回报，“头痛医头、脚痛医脚”。加大对人文学科、社会学科、管理学科人才的关注，参照过去选拔基层人员进入公务员队伍的做法，涉及经济、贸易、金融、法律、科技、教育、人力资源等政策制定和业务管理岗位，可以采取定向招录的办法，专门招录具有海外学习经历或具备海外高校学位等的海外高层次人才，以此进一步改善公务员队伍素质和结构。

二、创新机制，进一步完善相关制度

一是建立人才移民制度，改革国籍、绿卡和签证制度。完善移民“绿卡”制度，简化海外华人华侨往返中国的签证手续等，方便“双创”人才进出。二是完善海外高层次人才薪酬激励体系。国际人才竞争中的人才待遇标准，通常不是由国内人才市场定价，而应由全球人才市场定价。对于国家急缺人才应高于国际同行薪金水平，可以采取政府支持、民间基金冠名等方式解决资金来源问题。三是建立与产业结构调整相适应的配套国家风险基金与担保机构，通过与产业、项目、资金相结合的政策吸引和凝聚海外高端人才。四是建立留学人员创业导师库和留学人员回国创业榜样库等制度，为海外高层次人才创业提供培训和导向服务。五是随时掌握海外华侨华人和留学人员的整体变化，了解他们的具体情况和要求。适时调整现行的甚至仅针对技术应用和产品研发的政策体系。六是切实从人才战略意义上营造有利于海外高层次人才的发展环境，包括吸纳他们担任各种领导职务和参与制定相关政策。

三、突出重点，继续推进载体建设

实践证明，以重大“人才工程”等为载体引进海外人才是行之有效的。1991年的“跨世纪优秀人才培养计划”、1994年的“百人计划”、1996年的“春晖计划”、1998年的“长江学者奖励计划”和新世纪的“千人计划”等都为引进海外高层次人才起到了积极推动作用。建议今后应继续推进载体建设，以“海外高层次留学人才回国资助项目”和“创新团队国际合作伙伴计划”、“高层次创业创新人才引进计划”等为载体，尽可能引进一些诺贝尔奖团队中高端人才到国内搞联合开发，联合研究，为人才强国建设创造有利条件。

四、加强政策协调统筹能力，有效整合资源

第一，结合海外华侨华人和留学回国人员创业创新事业的特点，梳理现行政策，明确职能权限并使之相互衔接，针对难以衔接的环节建立调节机制。第二，针对政策创新、服务创新和企业创新相互支持的需要，在保证政策出台的延续性的基础上，研究建立海外华侨华人和留学回国人员创业创新相关职能部门的协调统筹机制，并实事求是地积极争取相关政策的合理调整（比如放宽对科技入股量的限制、扩大各种专项基金和专家证书发放的规模、帮助留学人员企业进入资本市场和金融市场、直接建立科技型中小企业担保公司、对某些研发失败的风险扶持等）。第三，制定各种资源整合的政策依据和扶持办法，发挥高等院校和科研院所的科学技术优势，比如制定鼓励它们与留学人员企业合作的政策及相应的奖励办法、提供知识产权使用或技术转化以及兼职从业等方面的中介服务等。

五、建立海外学人与回国创业人员的联系机制

做好新阶段海外高层次人才引进工作，需要强有力的统一领导。从引进、管理和服务等工作实际出发，有必要建立一个协调、联系、服务海外和留学人员的日常办事机构，及时解决引进人才工作中的实际问题。此外，为加强对海外高层次人才引进工作的统一领导，建议设立移民/留学人员事务局，建立全球性的留学人才/华裔人才联络站，建立国际化的人才研究中心和建立海外人才猎头等机构。

六、完善城市功能，擦亮城市名片，为留学人员打造宜居生活空间

留学人员在国外生活，特别是在欧美地区生活，国外研发机构的田园风格已经让他们充分适应，反而国内的快节奏生活让他们无所适从。建议各地在引才工作中根据来源国的不同，有针对性的打造城市名片，一些欠发达地区由于传统田园风格得以完整保留往往会成为一些高层次人才的首选，但也要在生活舒适程度上更多考虑留学人员习惯。

来源：中国政协网

**第三篇：海外人才引进落户政策**

申请条件有哪些？

根据海外人才引进落户政策，留学人员是指公派或自费出国（境）学习，并获得国（境）外大学本科学历、学士学位（含）以上的人员，以及在国内获得大学本科（含）以上学历或中级以上专业技术职务任职资格，并到国（境）外高等院校、科研机构进修一年（含）以上的访问学者或进修人员。

留学回国人员必须回国后直接来上海工作，并且具备以下条件之一：具有大学本科学历，回国时间在1年内且未在国内其它省市工作安置；具有硕士研究生学历，回国时间在2年内且未在国内其它省市工作安置；具有博士研究生学历，回国在3年内且未在国内其它省市工作安置。不仅如此，工作单位与留学回国人员签订的劳动（聘用）合同期限应该在一年（含）以上，才可申办落户。

如何申请？

留学回国人员申办本市常住户口及家属随迁，应当由留学回国人员所在用人单位提出申请。用人单位是指：在本市行政区域内注册，符合本市产业发展方面，具有用人自主权和独立法人资格的各类单位，或具有用人自主权的中央及外省市单位在沪分支机构；大型跨国企业在沪依法注册设立的分支机构，依法注册并设有专职人事（组织）部门的非企业法人社团机构单位。上述单位必须持有上海市社会保险登记证；通过人才派遣方式就业的，由建立劳动关系的派遣单位负责办理，实际用人单位应当提供相应证明。无专职人事部门的民营企业的申请，须由具有人事档案管理职能的人才中介服务机构代理申报。

**第四篇：如何吸引人才**

如何吸引人才、留住人才、用好人才，发挥人才作用

刘邦在总结楚汉之争的胜利时说：“夫运筹帷幄之中，决胜千里之外，吾不如子房；镇国家，抚百姓，给饷馈，不绝粮道，吾不如萧何；连百万之众，战必胜，攻必取，吾不如韩信。三者皆人杰，吾能用之，此吾所以取天下者也。项羽有一范增而不用，此所以为我所擒也。”

此所谓“得人者得天下，失人者失天下”。汉高祖的三杰正是楚汉战争期间质量最高的人才。汉高祖以杰出人才的资源优势，得以战胜貌似强大的敌人。这就告诉我们，人才不仅有雄心和抱负，更有推动社会发展的积极动力，执政者须善待之。

那么在今天我们又要如何吸引人才、留住人才、用好人才，发挥人才作用呢？

面对这个复杂的问题，让我们追根溯源，从人才的本质出发——人才，具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。美国心理学家马斯洛把人的基本需要归纳为生理、安全、交往、尊重和自我实现五个等级，由低到高逐级形成和发展。

我们就从马斯洛原理这个角度尝试着解答下刚才提到的问题。

首先，对于较低级的几个需求层面，各单位要为吸引人才积极创造条件，工作上尽可能提供必要的资金设备、试验条件并创造宽松和谐的人际关系等，在生活方面尽量给予关心照顾。单位职工只有没有后顾之忧，才能安心工作，才能一心扑在事业上。随着个人事业的发展，单位也必然会取得长足的发展。

简单点说，要以“优厚待遇”吸引人。每个职工都希望自己的单位蒸蒸日上，自己的待遇天天改善。客观的收入、优厚的待遇对留住人才有一定的吸引力。所以要增加人才优惠政策落实力度，切实做好人才的工作、生活环境的改善，促进单位善待创新人才、吸引人才。

然而作为能力和素质较高的劳动者——人才，更需要实现的是较高层次的需求，尊重需求和自我实现的需求。

尊重需求既包括对成就或自我价值的个人感觉，也包括他人对自己的认可与尊重。代表着成就、名声、地位和晋升机会等。该需求层次的激励措施主要有：公开奖励和表扬，强调工作任务的艰巨性以及成功所需要的高超技巧，颁发荣誉奖章、在公司刊物发表文章表扬、优秀员工光荣榜。

没有激励机制的话，自然成为“平均主义大锅饭”，导致职工精神萎靡、不思上进，人才变愚才。人才亦是普通人，也有趋向于“好逸恶劳”的一面，若企业领导者不施予环境刺激而任其自生自灭，则所有人都趋向于“急功近利”的价值观，企业将不再拥有真正的人才。所以要以真心待人，设定正确的战略目标，建立完善的激励制度，公正地评价每位员工，公平地给予报酬，让良好的激励制度在企业内部生根发芽。对于做出突出贡献的专业技术干部要给予表彰和重奖。

自我实现、发挥潜能等的自我实现需求，是最高层次的需求，包括针对于真善美至高人生境界获得的需求，是一种衍生性需求，其激励措施有：设计工作时运用复杂情况的适应策略，给有特长的人委派特别任务，在设计工作和执行计划时为下级留有余地等。

也就是说，要以“广阔的事业前景”吸引人。通过建立人才使用、提拔特别通路，与公开考试选拔、业绩考核和票决等方法相结合，以保障各单位的人才得到最好的施展才华的发展环境。建立多层次人才考核选拔机制，为他们的职业生涯做好规划，将在各条工作战线上的英才纳入领导干部后备梯队进行重点培养使用，为人才实现职业生涯目标提供舞台。既可以营造良好的人才成长环境，又调动人才的积极性。有了广阔的事业前景，自然就可以吸引人才了。

仅仅是吸引人才还是远远不够的，更要留住人才。“鸟择良木而栖，士择良主而仕”，有能力的人总是自然地向那些工作报酬优厚、更尊重人才，更能充分实现自身价值的单位流动，以保证自己社会地位的不断提升。其实，良好的人才流动是一种互利行为。其互动行为主要表现在：企业家总期望优秀人才的不断流动以带来创新的思维，而高瞻远瞩的人才总流动到优秀企业家的麾下。

值得一提的是，人才流动是正常的行为，而人才流失不是，后者不仅是企业无可弥补的损失，甚至可能是国家不可低估的损失。比如历史上，纳粹上台后，疯狂迫害犹太人，许多犹太科学家不得不背井离乡，大量科学家逃亡移居美国。而数年后，正是德国科学家发现了原子核裂变的链式反应现象，进而推定出可以利用这个现象制造原子弹。近代伊拉克在海湾战争后，苏联解体后前加盟共和国公民也曾大量向外移民。现在，中国年轻留学生也大多愿意留在国外发展。前车之鉴，这种人才外流更应该引起我们的重视。

如前所述，人才易失不易得，所以要使用人才，更要保护人才。能保护人才的地方，才是能涌现人才的地方。在封建礼教下，帝王为成其基业而广招人才，而一旦霸业得成便“鸟尽弓藏，兔死狗烹”。为了维持政治的稳定，一些帝王甚至忠奸不辨，致使一代代名将饮恨，一颗颗文斗殒落。李广、岳飞、辛弃疾、苏轼„„不胜枚举。随着社会经济的迅捷发展，现存的一些人才选用制度又再次落于时代之后。事业、企业最常见的状况是论资排辈、脑体倒挂、能上不能下。在这种固步自封的“金字塔”形的用人体制下，无论人才的数量、质量，还是人才观念更新的步伐都遭受到严重的压制。那么怎样才能保护、爱护人才呢？

水有源,树有根。爱护人才首先要有意识的培养人才。人才并非天生，而是通过自己的学习，在实践中成长起来的。自己的勤奋，再加上不断地被给予实践的机会，人才才会健康的成长。“活到老，学到老”，可惜现在的很多专业技术人员，往往是从学校到单位，没有再培训的机会，以至于知识陈旧、老化，跟不上时代的要求。所以我们更要加强继续教育和人才培训工作，努力拓宽培训渠道，扩大培训面，力求全覆盖；要有计划、有步骤地对职工进行教育培训，不断提高职工整体素质。

对人才资源进行的投资是一种战略投资，这种投资的回报率是很高的。比如在培训经费和途径上，单位和个人可以相结合，工作对口的专业技术教育可以按照一定的比例单位进行报销。这样，个人利用自己的业余时间去参加专业技术的再教育，不但提高了自己的专业技术水平，也为单位创造了很好的效益。

其次，用才要有气魄。疑人不用，用人不疑。用人，必须充分信任，放手使用。要提防谗言，要敢于授权，要大力支持工作。人才贵在使用，不能放在仓库里冷藏起来。必须解放思想，更新用才的观念，摒弃各种陈旧观念和偏见，树立事业至上观念，要大胆使用年轻干部，大胆破格重用年轻干部，大胆给年轻干部压担子。用人单位爱护人才，不是要畏畏缩缩、缚手缚脚，而是要给“准人才”合适的“舞台”，让其施展抱负，一试锋芒。诸葛亮“事必亲躬”却只落得个“蜀中无大将，廖化做先锋”。

爱护人才，更要允许其犯错误。“人非圣贤，孰能无过？”兵法所谓：善胜者不阵，善阵者不战，善战者不败，善败者终胜——小败之后连兵结阵，透彻敌情，再造胜势，比之项羽百战皆胜乌江一战一败涂地，岂不好得多么？所以要克服重资历、轻能力的倾向，对崭露头角的优秀青年人才，不能求全责备，不仅要严格要求，更要关心支持他们，帮助他们克服困难和阻力，大胆提拔使用，将他们推到重要岗位，在实践磨炼中增长才干。

如前所述，人才是一种资源，不能合理的使用人才，是一种极大的浪费。管仲就曾说：“明主之官物色，任其所长，不任其所短，故事无不成，成功无不立。”领导者不可以求十全十美的人才，倘若用人之长补人之短，则身旁多有人才；而若求短舍长，天下尽是庸才。

“我劝天公重抖擞，不拘一格降人才。”简单点说，“尺有所短、寸有所长”，每位员工都有自己的优点和缺点。各级领导要按照分类管理的原则使用各种人才。“金无足赤，人无完人”。如何扬长避短，既利用人的长处，又避免人的短处，这是一个十分微妙的用人艺术问题。

首先，要用其所长，尽量保证他们的时间和精力主要用于自身专业技术领域，减少过多的行政、社会事务负担；其次，在专业技术领域内，要发扬民主，尊重他们在专业技术领域的研究，允许他们充分发表看法，在他们工作范围内真正做到有职有权。当他们与行政领导意见不一致时，要允许保留不同意见。不要干什么都受到种种限制，给他们施展才能的空间和舞台。

其次，要把人才安排到最能发挥他才能的适合的工作岗位上去，实现人与事的最佳配合。因为每个人的个性差异很大，所以，要想使每个人都能发挥其积极作用，就必须遵循适才适所的用人原则。如把有技术专长的人才放在技术岗位上；把有组织才能的人才放到管理岗位上。做到用人所长、用人所愿、大才大用、小才小用，实现人尽其才，才尽其用。同时还要考虑每个人的的气质类型和兴趣特征，尽可能地安排他们到最适合的工作岗位上去。

“得士者昌，失士者亡”，人才是一个单位的兴衰成败的关键，正所谓：事在人为、业以人兴。究竟怎样才能吸引人才、留住人才、用好人才、发挥人才作用，是一个长久以来的问题。才疏学浅，以上就是我们抱着抛砖引玉的态度，提出的一点浅薄之见。

**第五篇：留学创业园优惠政策吸引海外学子**

本报27日讯（记者孙秀霞）今天下午，在“2024年中国海外学人黑龙江创业洽谈会”期间，举行了留学创业园推介会。

会上哈尔滨海外学人创业园的负责人向海外学人介绍了园区的各项优惠政策以及入园企业条件和入园留学生条件等有关方面的情况；大庆留学创业园所介绍的优惠政策也吸引了海外学人的目光。

据了解，为了吸引海外学人来我省创业，我省结合实际相继出台了适合省情的鼓励海外留学人员回国的政策措施280余条，对归国留学人员及其配偶工作、子女入学都规定了妥善的安置办法。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找