# 人事人才工作演讲稿

来源：网络 作者：莲雾凝露 更新时间：2024-11-30

*第一篇：人事人才工作演讲稿人事人才工作演讲稿各位领导、各位同仁，大家好！我叫ｘｘ，来自州局，很荣幸有机会站在这个舞台，与大家分享自治州实施“人才强州”战略以来，人事人才工作所取的巨大成就。今天我演讲的题目是《创建人事工作双满意，打造人才服...*

**第一篇：人事人才工作演讲稿**

人事人才工作演讲稿

各位领导、各位同仁，大家好！

我叫ｘｘ，来自州局，很荣幸有机会站在这个舞台，与大家分享自治州实施“人才强州”战略以来，人事人才工作所取的巨大成就。今天我演讲的题目是《创建人事工作双满意，打造人才服务新品牌》。

改革开放28年来，我们每一位中华儿女都深切地感受着祖国的每一分蜕变，在党的大好政策的指引下，经济社会的持续健康飞速发展，人民生活质量的翻天覆地变化，都让我们惊叹；建设具有中国特色的社会主义现代化事业日新月异，放眼望去，中华大地一脉生机，一条巨龙重新矗立于世界的东方！实现这一伟大的历史性跨越，归根结底靠的是人才，也正印证了江泽民同志“人才是第一资源”、“人才是决定我们事业成败的一个关键因素”的重要论述。

“国以才立，政以才治，业以才兴。当今世界，人类进入新世纪，经济全球化进程的不断加快，科技进步日新月异，综合国力竞争日趋激烈，人才作为经济社会发展最重要的资源，作为科学技术的载体，日益成为竞争的焦点。谁拥有了人才优势，谁就拥有了竞争的优势；谁抢占了人才高地，谁就能立于不败之地。从某种意义上讲，争夺人才就是争夺发展、争夺未来。正是基于上述考虑,党中央高瞻远瞩地提出了人才强国的战略，吹响了人才强国的号角，拉开了人才强国的帷幕。”马明成州长这一精辟的总结论述，把自治州的“人才强州”战略又推进了更深一步。在全面建设小康社会的奋斗目标进程中，州人事局作为自治州人事人才工作的主管部门，肩负这光荣而又艰巨的任务。正是在新的发展形势的历史环境下，也正是在自治州大发展、快发展的要求下，人才战略的实施需要政府的“大服务”，州党委、州人民政府审时度势，于2024年批准设立自治州人事人才服务中心，专门负责州人事人才工作，主要职责和任务是：负责自治州人才信息的收集、整理、发布和各类人才的引进、推荐、招聘；大中专毕业生就业指导、各类人事考试、专业技术人员职称定、流动人员档案管理、各类企事业单位招聘、人才派遣等多项人事人才公共服务业务。部门的行政职能性质决定其在依法行政的前提下，要不断提高服务的质量和水平，提高工作效率，方便群众，服务于“人才强州”战略，服务于自治州经济社会的快速发展，为实现自治州全面建设小康社会的宏伟目标提供强有力的智力保证。

在人事人才中心的建设和发展中，我们人事局戴青云局长时时告诫我们：要始终牢记为群众服务，让群众满意的宗旨。也正是因为中心成立以来，我们大力开展“让党委满意、让群众满意”双满意活动，树立人事工作新形象，打造人才服务新品牌，人事人才服务业务才迅速拓展，为自治州各行各业的发展提供了人才智力保证，得到了社会各界的认可和好评。自从人事人才服务平台搭建起来，共发布人才供需信息条，为用人单位招聘人才人次，向企业推荐就业 人次，引进高技能人才名；指导毕业生实现就业人；发展人才派遣单位 家，人事代理，人事考试；专业技术人员培训，晋升岗位，举办各类人才交流会。正是这一连串让各位不起眼的数字，为自治州经济社会提供了强有力的智力支撑，确保了“十五”期间国民经济连续5年实现15％的增速，财政收入13％的增速，农牧民人均纯收入5000元大关。

作为政府服务型窗口单位，特别是提供人事人才公共服务的部门，提供优质高效的服务能不能赢得党委满意、群众满意，很重要的一条就是看提供的服务如何。州人事人才服务中心在州人事局党组的正确领导下，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，围绕中心、服务大局，认真贯彻区州人才、人事工作会议精神，牢固树立人事部门服务群众的“十点精神”，时时处处体现人事人才服务中心的服务质量、服务效率，先后在全中心实行了首问责任制、“ab”角工作制、服务承诺制及所有业务政策公开制等为民服务制度，另外还将人事人才服务中心的职能职责、主要业务及其政策依据、政策规定、办事程序、收费标准等，以红头文件形式印发全州，编印装订成册，并在网站上进行公开发布，主动接受社会监督。

由于网上人事工作信息的不断扩充和完善，一名办事的专业技术人员深有感触地说“现在到人事人才服务中心办事情方便多了，职称申报之前只要上网查看，就知道自己需要准备哪些材料，而且来一次就可以把事情全办完了！”。

坚持原则，秉公办事可以说是我们人事人才服务中心服务工作中的另一个特点。人事人才服务工作中有些业务在一定程度上关系着办事人员的切身利益，人事人才服务中心的每一位干部职工都能够始终做到“坚持原则、廉洁奉公”，违背政策的坚决不做，不够条件的坚决不办，自觉树立共产党员坚持原则、不徇私情的公正形象。“所有办事人员提交的材料关系着个人的利益，我们都应该认真审核，以实际情况为主，决不能办错一个”、“资历不够的材料坚决不受理，政策范围内的耐心解释、服务到位”是工作人员常说的话。记得在2024年

受理专业技术人员职称评审材料期间，有一位专业技术人员因为全国职称外语考试未达到规定的标准，将材料提到州人事人才服务中心，说了许多诸如“其他条件都够，分数只差一点，交个复印件给你们，评审应该没有问题，如果能评上一定会好好感谢你们”之类的话，我们的工作人员义正言辞地回绝了他的“好意”，并且耐心地为他解释相关政策。

2024年

5月，在一个行业继续教育专业科目考试时由于考试场地紧张，培训单位没有按单人单桌的要求安排考场，工作人员立即就近借了两间教室作为考场，要求严格按照规定组织考试。当时有些培训学员说“不就是个继续教育考试嘛，至于这样嘛？”、“也就是作个样子，过会还得在这考！”。但当他们得知真的要改变考场、按规定要求正常考试时，所有参加考试的学员都对这次做法表示赞赏。“人事考试无小事”，在人事考试工作中也是经常会碰到此类问题，但是人事考试工作人员同样以“公平、公正、公开”的原则开展着考试工作。

今年8月与自治州人民政府签定投资合作协议的马来西亚跨国公司森达美集团通过服务中心市场部面向社会招聘14名专业技术人员和管理人员。经集团初选有58名报名人员可参加面试,在市场部工作人员通知面试时,却发现有很多人留的是座机电话,或是手机关机，无法联系到本人,于是我们的工作人员就用自己的手机向这些联系不到的人员发送短信,通知面试并要求看到信息后速回电话,或是根据地址上门通知，通过各种方法终于使58人在面试当天按时到达。

州人事人才服务中心的服务对象在近年来随着业务的拓展不断在增加，工作量也随之加大。仅2024年，州人事人才服务中心就为3家大型单位派遣员工400余人。市场部的小蔡，是个典型的四川姑娘：个头小巧，皮肤细白，自从她承担起人才派遣的工作之后，派遣人员的合同签订、工资、社保、劳务纠纷等等服务项目，无论风吹日晒都靠她双脚走出来，小小的个头却有无穷的力量,再看到她时，她的行头通常是身上斜挎一个大包，手臂里夹着一大叠的材料来去匆匆，哪里还有政府公务员的模样，简直就是一个打工跑业务的小黑妹。可她却毫无怨言，仍然干劲十足的奔波在各派遣单位之间，乐此不疲。

这就是我们人事人才服务中心的工作，或许我们与公检法等特殊部门不同,我们的工作没有面临生命安全的威胁,没有流血、牺牲，没有轰轰烈烈的场面，但我们有的是同样踏踏实实做好公共基础服务工作的决心，有的是坚持不懈衷心为人民服务的毅力，选择人事人才服务工作我们无愧无悔，让党和人民满意更是我们永恒的追求！

谢谢大家！

**第二篇：人事人才工作演讲稿**

人事人才工作演讲稿

人事人才工作演讲稿

各位领导、各位同仁，大家好！

我叫ｘｘ，来自州局，很荣幸有机会站在这个舞台，与大家分享自治州实施“人才强州”战略以来，人事人才工作所取的巨大成就。今天我演讲的题目是《创建人事工作双满意，打造人才服务新品牌》。

改革开放28年来，我们每一位中华儿女都深切地感受着祖国的每一分蜕变，在

党的大好政策的指引下，经济社会的持续健康飞速发展，人民生活质量的翻天覆地变化，都让我们惊叹；建设具有中国特色的社会主义现代化事业日新月异，放眼望去，中华大地一脉生机，一条巨龙重新矗立于世界的东方！实现这一伟大的历史性跨越，归根结底靠的是人才，也正印证了江泽民同志“人才是第一资源”、“人才是决定我们事业成败的一个关键因素”的重要论述。

“国以才立，政以才治，业以才兴。当今世界，人类进入新世纪，经济全球化进程的不断加快，科技进步日新月异，综合国力竞争日趋激烈，人才作为经济社会发展最重要的资源，作为科学技术的载体，日益成为竞争的焦点。谁拥有了人才优势，谁就拥有了竞争的优势；谁抢占了人才高地，谁就能立于不败之地。从某种意义上讲，争夺人才就是争夺发展、争夺未来。正是基于上述考虑,党中央高瞻远瞩地提出了人才强国的战略，吹响了人才强国的号角，拉开了人才强国的帷幕。”马明成州长这一精辟的总结论述，把自治州的“人才强州”战略又推进了更深一步。在全面建设小康社会的奋斗目标进程中，州人事局作为自治州人事人才工作的主管部门，肩负这

光荣而又艰巨的任务。正是在新的发展形势的历史环境下，也正是在自治州大发展、快发展的要求下，人才战略的实施需要政府的“大服务”，州党委、州人民政府审时度势，于2024年批准设立自治州人事人才服务中心，专门负责州人事人才工作，主要职责和任务是：负责自治州人才信息的收集、整理、发布和各类人才的引进、推荐、招聘；大中专毕业生就业指导、各类人事考试、专业技术人员职称定、流动人员档案管理、各类企事业单位招聘、人才派遣等多项人事人才公共服务业务。部门的行政职能性质决定其在依法行政的前提下，要不断提高服务的质量和水平，提高工作效率，方便群众，服务于“人才强州”战略，服务于自治州经济社会的快速发展，为实现自治州全面建设小康社会的宏伟目标提供强有力的智力保证。

在人事人才中心的建设和发展中，我们人事局戴青云局长时时告诫我们：要始终牢记为群众服务，让群众满意的

宗旨。也正是因为中心成立以来，我们大力开展“让党委满意、让群众满意”双满意活动，树立人事工作新形象，打造人才服务新品牌，人事人才服务业务才迅速拓展，为自治州各行各业的发展提供了人才智力保证，得到了社会各界的认可和好评。自从人事人才服务平台搭建起来，共发布人才供需信息条，为用人单位招聘人才人次，向企业推荐就业 人次，引进高技能人才名；指导毕业生实现就业人；发展人才派遣单位 家，人事代理，人事考试；专业技术人员培训，晋升岗位，举办各类人才交流会。正是这一连串让各位不起眼的数字，为自治州经济社会提供了强有力的智力支撑，确保了“十五”期间国民经济连续5年实现15％的增速，财政收入13％的增速，农牧民人均纯收入5000元大关。

作为政府服务型窗口单位，特别是提供人事人才公共服务的部门，提供优质高效的服务能不能赢得党委满意、群众满意，很重要的一条就是看提供的服

务如何。州人事人才服务中心在州人事局党组的正确领导下，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，围绕中心、服务大局，认真贯彻区州人才、人事工作会议精神，牢固树立人事部门服务群众的“十点精神”，时时处处体现人事人才服务中心的服务质量、服务效率，先后在全中心实行了首问责任制、“ab”角工作制、服务承诺制及所有业务政策公开制等为民服务制度，另外还将人事人才服务中心的职能职责、主要业务及其政策依据、政策规定、办事程序、收费标准等，以红头文件形式印发全州，编印装订成册，并在网站上进行公开发布，主动接受社会监督。

由于网上人事工作信息的不断扩充和完善，一名办事的专业技术人员深有感触地说“现在到人事人才服务中心办事情方便多了，职称申报之前只要上网查看，就知道自己需要准备哪些材料，而且来一次就可以把事情全办完了！”。

坚持原则，秉公办事可以说是我们

人事人才服务中心服务工作中的另一个特点。人事人才服务工作中有些业务在一定程度上关系着办事人员的切身利益，人事人才服务中心的每一位干部职工都能够始终做到“坚持原则、廉洁奉公”，违背政策的坚决不做，不够条件的坚决不办，自觉树立共产党员坚持原则、不徇私情的公正形象。“所有办事人员提交的材料关系着个人的利益，我们都应该认真审核，以实际情况为主，决不能办错一个”、“资历不够的材料坚决不受理，政策范围内的耐心解释、服务到位”是工作人员常说的话。记得在2024年12全文查看

**第三篇：射阳人事人才工作**

坚持全面创新促进人才建设

射 阳 县 人 事 局

近年来，我局积极实施中央提出的人才强国战略，始终把创新作为推进人才工作的有效手段，以创新促发展、促提高，取得较好的成效。我局连续三年在全市人事系统以人才工作为主要内容的综合奖评比中名列前茅，我县2024、2024、2024年连续三年获得市政府整体性人才资源开发工作第一名，2024获得全市三个文明考核人才工作单项奖。

一、坚持理念创新，力求人才工作指导思想与时俱进 一是牢固确立“大人才”理念。过去，我们有的同志总认为人才工作是人才中心的事，因而人才工作未摆上重要位置。事实上，我们的调配科、公务员管理科、担负着党政人才建设任务，职称科负责全县的专业技术人员的培养和管理工作，人才工作真正是人事部门的“半壁江山”。因此我们及时提出了“大人才”的理念，从“大人才”的角度统一全局人员思想，整合力量，为人才工作发展奠定了基础。如公务员招考、事业单位工作人员招聘，我们都举全局之力，努力做好工作。人才工作已真正成为“一把手”工程，一把手 1

一半以上精力抓人才。

二是牢固确立企业人才工作之上的理念。中央关于人才工作的《决定》下发后，我们经过调研发现，就三支人才队伍建设而言，我县党政机关、事业单位人才较多，而企业人才严重匮乏。基于这一认识，我们提出了把企业人才队伍建设作为重中之重来抓的观点，并形成了论文，参加省市专题学习会研讨。与此同时，还专门向主管人才工作的县委、县政府领导回报，引起了领导的高度重视，端正了我县人才工作的着力点，为企业人才工作新突破创造了条件。

三是牢固确立人才工作就是服务的理念。长期以来，人事部门一直扮演着人才审批和管理的角色。为了打破这种旧的角色意识，我们针对性提出“人才工作就是服务”的理念，用先进事迹和我局在社会评议机关中位次下滑的事实教育全体人员，从而基本确立了服务的理念。现在许多人才工作，都是登门服务，人才招聘基本上是贴钱为部门和企事业单位办事，受到了社会的好评，在去年社会评议机关中，我局的位次已从政府部门的中游偏下跃升到上游。

二、坚持工作创新，逐步建立充满活力、运行规范的人才工作机制

一是大胆探索新的事业单位进人的管理模式。过去事业单位进人模式是权力高度集中，坐在家里等毕业生回来。这样做的弊端是引进人才总量小，层次低，专业不对口，紧缺

专业长期招聘不到人。为了改变这一落后的局面，适应形势发展，我们采取了“政府计划管理，用人单位自主招聘，人事部门全程监督服务”的新模式。也就是上年11月份提前编制高校毕业生进人计划，然后组织各事业单位到各级各类人才市场广招人才。此举好处有三：一是增加了引进人才总量，近几年每年事业单位进人200名左右。二是提高了引进人才，本科生占80％；过去教育部门的多年未引到的英语本科生，实行这种模式后，仅2024年就引进英语本科生近30名。三是合理划分了事权。坚持用人单位自主招聘，充分调动了他们的积极性。

二是规范事业单位进人程序。事业单位进人是人民群众高度关注的热点事项。为了规范运作，近年来我们坚持不懈地把这项工作向前推进。2024，我们打破人事冻结，第一次向县政府争取84个事业单位增人指标，通过公开招考的方式进行操作，此后每年下达公开招考指标100多名。在程序上坚持两条：一方面能公开的全部公开，如招考计划、职位、简章，考试、体检结果，录用名单等全部公示，接受监督。另一方面，实行组织考试、出阅卷、考点工作三分开，互相制约，确保该保密的严格保密。从而受到社会好评，叫响了“人事考试”品牌。实践证明，我们的这项创新，完全符合时代潮流，2024年省委组织部、省人事厅发文、从2024年1月1日起，在全省范围内事业单位进人实行公开招聘，今年初国家发布人事部令，要求在全国范围内实行事业单位公开招聘。

三是制定企业引才的优惠政策。基于企业人才工作理念的创新，2024年我们起草了《关于鼓励高层次毕业生到企业工作的意见》，县政府以射政发【2024】223号文件下发。主要包括四项优惠政策，即对到我县规模企业工作的普通院校具有学士学位的本科生确认事业性质，实行事业单位养老保险，发放政府补贴等。这项政策在全省开了先河，引起了强烈反响。实践中也收到了很好的效果，到规模企业工作的本科生从以前的每年几人增加到每年30人左右。前不久，我们又从实际出发，对此项政策作了修订，并经县政府第11次常务会议通过，以射政发【2024】62号文件印发。主要提高了补贴标准，为毕业研究生发放购买住房补贴，博士研究生配偶要求一同来我县工作的，可安排到专业对口的事业单位工作。同时，我们还大胆试行人才租赁制为企业服务，三年来，我们先后为县烟草局、地税局、县信用合作联社、射阳中行、移动公司等单位租赁人才100多名。为满足全县项目招商需要，去年我们还和县委组织部一起，为各镇区、县有关部门培训韩语人才31名。目前正在同黄沙港、胜达双灯商讨举办造纸专业中专班，打算采取定向培养、技能速成、合同安置的办法，为他们培养新上1.5万吨生产线急缺人才100名。

四是建立乡土人才晋升机制。我县乡土人才有一定的基础。随着经济和社会的发展，他们中相当一部分人已走出田埂，实现自我价值。为顺应这个潮流，我们在全省率先将乡土人才和职称工作结合起来，优先为乡土人才评定职称。经过几年的努力，农民专业技术人员已达1123人，其中中级以上职称307人，兴桥镇农民沈长忠，在全市率先破格晋升为农民高级职称，去年初，江苏卫视在黄金时段作了报道。

三、坚持服务创新，确保各项人才工作措施落实到位 一是建立服务机构。为更好地为全县各类人才提供优质服务，我们于2024年专门成立“射阳县企业人才服务工作站”，负实全县规模企业引进的高层次人才的管理和服务工作。在全省率先成立“射阳县人才档案馆”，为全县1万多名人事代理对象提供服务。目前已投入几十万元添置设备；在政府办的支持下扩大了库房；建立了人事代理人员信息库，去年中组部授予一级档案室牌子。

二是建立健全服务制度。2024年以来，我们经过多次修订形成了比较完善的服务制度。如《工作规则》、《文明办公制度》、《首问负责制度》、《限时办结制度》、《工作人员岗位责任制》、《工作过错责任追究制度》、《公众平议监督制度》、《考核奖惩办法》等。同时严肃处理违反制度的人和事，几年来，对照制度先后处理了4人，以制度促服务。

三是强化人才服务载体建设。一方面，我们用4年时间，建成了功能比较健全的“射阳人事人才信息网”，并明确专人负责维护更新。同时在政府门户网站“新浪射阳”上单列“人才招聘”子目录实现链接。人事人才网的建设，为高校、用人单位和人才服务部门共同建造了三位一体互动平台。另一方面，我们同县委组织部和团县委共同组建“射阳县企业青年人才协会”，以丰富企业青年人才精神文化生活为出发点，开展一系列文化体育活动，营造留才的大环境。

四是开展了一系列有影响的人才服务活动。2024年3月，我们带领10家企业，组成“射阳县人才招聘团”，赴省内8所高校招聘人才，所到之处，反响热烈。此次招聘，为相关企业引进本科毕业生20多人，受到企业的好评。今年初，又带领10多家企事业单位，参加市政府西安人才招聘团，达成意向协议100多份。我们还连续两年到连云港等外施工程所在地，为驻外施工技术人员开展送考上门活动，受到外出施工单位的欢迎。

当然，我们的人才工作仍有许多不足之处，企业人才队伍建设仍然是我县经济发展的瓶颈。我局已组织人才一条线同志赴山东等地考察，寻求发展良策，继续创新，大力推进人才建设，为我县经济和社会发展作出新的贡献！

**第四篇：人事人才工作专题5**

一．户籍人才引进

一、服务依据

1、〘上海市人民政府关于印发〖上海市引进人才申办本市常住户口试行办法〗的通知〙（沪府发〔2024〕28号）；

2、〘上海市引进人才申办本市常住户口试行办法实施细则〙（沪人社力发〔2024〕44号）。

二、服务条件

（一）用人单位基本条件

1、在本市行政区域内注册的用人单位引进本市紧缺急需的国内优秀人才

2、用人单位应正常经营、无不诚信记录，并依法纳税，按规定参加本市社会保险

（二）引进人才基本条件

在沪工作稳定，专业（业绩）与岗位相符，一般应能在本单位工作五年以上，且符合下列条件之一：

1、具有博士研究生学历并取得相应学位或者具有高级专业技术职务任职资格并受聘相应职务的专业技术人员和管理人员。

2、获得省部级及以上政府奖励的人员。

3、国家重大科技专项项目、国家重要科技计划项目和本市重大科技项目负责人及其团队核心成员。

4、列入省部级及以上人才培养计划的人选。

5、在本市重点支持的产业和领域中担任高级经营管理职务且具有研究生学历并取得相应学位的人员。

6、本市金融、贸易、航运等现代服务业重点机构、高新技术产业化重点领域、高新技术企业、高新技术成果转化项目、在沪跨国公司地区总部及地区总部投资设立的具有独立法人资格的研发中心紧缺急需的具有本科及以上学历并取得相应学位的专业技术人员、管理人员和创新团队核心成员。应属单位紧缺急需的业务骨干，且具有两年以上（截至申报之日）相应工作经历。

7、本市重点引进机构、项目或做出重大贡献的企业紧缺急需的具有本科及以上学历并取得相应学位的专业技术人员、管理人员。

8、本市重点产业发展紧缺急需、取得国家一级职业资格证书（高级技师），或取得国家二级职业资格证书（技师）且获得国家及省部级以上技能竞赛奖励的在工作一线从事技能类职业、工种的高技能人才。国家及省部级以上技能竞赛奖励，是指国家级或省部级技能类人才表彰、国家级技能竞赛金、银、铜奖或省部级技能竞赛金奖或一等奖。技能类职业、工种范围另行发布。

9、本市文化艺术、体育、传统医学、农业技术及其他特殊行业紧缺急需的专门人才。

10、在沪投资于本行业中处于领先水平、为投资所在地区县经济社会发展作出重大贡献的企业中担任企业高级经营管理职务的创业人才。

11、其他紧缺急需、确有特殊才能的人才。办理条件如发生变化，可咨询服务窗口接待人员。

三、申报流程

中央在沪单位、市属单位到市人才服务中心各受理点进行单位审核及现场申报；其他单位到注册所在地的区县人才服务中心进行单位审核及现场申报。

1、用人单位注册：在21世纪人才网上（http://）进行单位信息注册、并填写相关信息。（首次申报时）

2、用人单位在网上登录填报引进人才申请信息，确认后打印〘上海市引进人才申请表〙并盖章、签字。用人单位备齐单位和个人的相关书面材料后，到指定受理点进行现场申报。

3、未通过审核的用人单位，首次申报时应到指定受理点进行单位审核。（首次申报时）

4、已审核通过的用人单位到指定受理点进行现场申报，提交符合规定的完整的书面材料。

5、市人才服务中心和区、县人力资源和社会保障部门在正式受理后的15个工作日内完成初审。

6、市人力资源和社会保障部门在30个工作日内完成审核。

7、审核通过人员信息在政务网上进行公示，时间15天

8、公示无异议的，由受理部门出具相关证明并办理相关手续。

注意事项：单位审核时须携带单位介绍信、经办人身份证、单位企业法人营业执照（事业单位法人登记证）和组织机构代码证原件（附加盖单位公章的复印件），单位为分公司的，还需提供总公司营业执照复印件和人事授权书。

四、申报材料

（除特殊说明外，所有申报材料均须核对原件，留复印件）

单位申报材料

1、单位介绍信，经办人员身份证。

2、单位申请报告，内容应当包括单位简介，申请事项和理由。

3、单位企业法人营业执照（事业单位法人登记证）和组织机构代码证复印件（须加盖单位公章）；单位为分公司的，还须提供总公司营业执照复印件和人事授权书。

4、〘上海市引进人才申请表〙。

5、合同期限3年及以上，且自申办之日起有效期为2年及以上的劳动（聘用）合同。

6、反映政治素质、能力业绩以及无参加非法组织等违法记录的相关材料。

申请人申报材料

1、居民身份证、户口簿（需要外地详细住址页及本人信息页），集体户口的由户口所在地公安部门出具户籍证明原件。

2、婚姻状况证明材料，包括：

（1）未婚：由户籍地民政部门出具的未婚证明。

（2）已婚：结婚证书。

（3）离异：离婚证、离婚协议书或法院调解书、判决书。

3、户籍所在地乡镇以上人口和计划生育部门出具的计划生育证明，包括：

（1）已婚未育：提供已婚未育证明。

（2）已婚已育：提供〘出生医学证明〙，〘独生子女父母光荣证〙或者其他符合计划生育政策的相关证明材料。

4、学历、学位证书及验证报告。

5、就业期间缴纳社会保险的证明材料和个人所得税完税证明，包括：

（1）在沪无工作经历且直接从外省市进沪的，提供外省市就业地缴纳社会保险的证明材料和个人所得税完税证明。在外省市机关事业单位工作未参加社会保险的，提供相应的证明材料。

（2）已在沪稳定工作的，应按规定参加本市社会保险并依法纳税，社会保险费缴纳情况由各受理点受理人员进行信息查询。引进人才需提供本市就业期间的个人所得税完税证明。

6、本市落户证明，包括：

（1）引进人才本人或其配偶在沪居住房屋房地产权证或者配偶的租用居住公房凭证。

（2）居住在人才公寓、职工宿舍等的，提供相应集体户口簿复印件或者户籍证明，以及同意落户证明。

（3）落户在本市直系亲属家中的，提供引进人才本人与直系亲属的身份关系证明、直系亲属在沪的居住房屋房地产权证或者租用居住公房凭证、直系亲属的居民户口簿，户口簿上所有登记人员共同签署的同意落户的书面证明。

（4）落户在市或区县人才服务中心集体户口的，提供市区县人才服务中心出具的同意落户证明。

7、申请人外省市调出单位（或档案保管单位）出具的同意调出证明，如果档案已在沪，提供档案保管部门出具的保管证明原件。

8、配偶随调随迁，包括：

（1）配偶随调的，提供资料与申请人相同。

（2）配偶随迁的，提供身份证、户口簿及在外地已退休或无业（失业）的相关证明。

（3）配偶暂不调沪的，提供身份证、户口簿，提供由引进人才和配偶双方共同签署的书面承诺证明。

（4）配偶已在沪的，提供身份证、户口簿、工作关系证明。

9、未成年子女随迁材料，包括：

（1）提供居民户口簿或户籍证明。

（2）满16周岁以上且在全日制普通高中就读的子女随迁的，另需提供就读证明、学籍证明或学籍卡。

10、人力资源社会保障部门会同其他相关部门根据需要要求提供的其他相关材料。与依据的申报条件相应的证明材料：

◆省级及以上人民政府或国家人力资源和社会保障部（原人事部）会同相关部委共同授予的政府奖励的个人证书。

◆ 国家或本市科技主管部门关于国家及本市重大科技专项项目、国家重要科技计划项目和本市重大科技项目的立项批复证明。

◆ 国家相关主管部门或各省、市、自治区和人才主管部门关于省部级及以上人才培养计划人选的批复证明。

◆ 上海市科技委员会关于高新技术企业和高新技术成果转化项目的批复证明。

◆ 上海市商务委员会关于在沪跨国公司地区总部的批复证明。

◆ 国家级或者省部级技能类人才表彰、国家级技能竞赛金、银、铜奖或省部级技能竞赛金奖或一等奖的证明。

◆ 相关行业主管部门出具的特殊人才的认定材料或者相应的专业资格证明材料。◆ 高级专业技术职务任职资格证明材料，包括以下材料之一：

（1）通过考试、评审取得的高级专业技术职务任职资格证书、评审表及聘任证书；

（2）根据规定实行以聘代评的行业（单位）中聘任高级专业技术职务的，提供单位的聘书；

（3）本市核发的（或外省市核发且通过本市考核复评的）国家二级以上技能类职业资格证书；

（4）经认可由相关部门颁发的职业资格证书。

**第五篇：人事人才工作专题2**

一．户籍人才引进

申报材料

（除特殊说明外，所有申报材料均须核对原件，留复印件）

单位申报材料

1、单位介绍信，经办人员身份证。

2、单位申请报告，内容应当包括单位简介，申请事项和理由。

3、单位企业法人营业执照（事业单位法人登记证）和组织机构代码证复印件（须加盖单位公章）；单位为分公司的，还须提供总公司营业执照复印件和人事授权书。

4、《上海市引进人才申请表》。

5、合同期限3年及以上，且自申办之日起有效期为2年及以上的劳动（聘用）合同。

6、反映政治素质、能力业绩以及无参加非法组织等违法记录的相关材料。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！