# 202\_人才引进座谈会发言稿及收获(9篇)

来源：网络 作者：天地有情 更新时间：2024-07-04

*20\_人才引进座谈会发言稿及收获一要实现集团公司的战略目标，务必按照“广泛宣传、做好规划、规范制度、建立机制、完善设施、强化载体、注重创新”的总体思路来制定相应措施。根据集团公司的实际状况及所从事产业的特点，建立集团选人、育人、用人政策，制...*

**20\_人才引进座谈会发言稿及收获一**

要实现集团公司的战略目标，务必按照“广泛宣传、做好规划、规范制度、建立机制、完善设施、强化载体、注重创新”的总体思路来制定相应措施。根据集团公司的实际状况及所从事产业的特点，建立集团选人、育人、用人政策，制定科学的考核与激励机制，重视人才的自己价值的实现。具体措施和方案如下：

(一)舆论宣传

制定宣传工作方案，采取多种形式，大力宣传实施人才强企战略的重大好处和基本要求，宣传各单位各部门做好人才工作的经验做法，营造全系统高度重视、关心支持人才工作的氛围，树立科学的人才观，构建人才强企的经营理念。在有色集团网站和《广西有色》报上开设“人才强企”专栏，定期组稿宣传人才强企战略，及时反映战略实施动态和取得的成果。

(二)人才队伍建设规划

1、充分利用集团公司现有的人才培养平台，发挥“人才小高地”、博士后流动工作站的作用，利用八桂学者、特聘专家岗的设立优势，推进集团公司“高端领军人才引进工程”计划，透过项目合作、校企合作、产学研结合的途经，透过柔性引进的办法引进院士和博导等，带动科技队伍的成长和培养。

2、抓好集团公司下属企业领导班子建设，对班子的考察选拔、使用配置、潜力标准、培养方式手段、绩效评价、激励约束、动态管理等方面进行系统的研究和部署。加强对年轻管理干部的培养使用，促进管理人员队伍的专业化和年轻化。

3、制定和实施专业技术人才队伍建设计划，对专业技术人才队伍建设的规模数量、潜力标准、培养方式手段、开发培养计划进度、考察选拔、使用配置、绩效评价、激励约束、动态管理等方面进行系统的研究和部署。合理配置人力资源，提高人力资源使用效率。创新和完善人才评价、选拔、使用、激励、保障机制，营造良好的人才发展、人尽其才的制度环境。

4、摸清高技能人才队伍的现状，制定和实施高级技能人才队伍的建设培养计划。对高级技能人才队伍建设的需求、培养方式手段、开发培养计划进度等方面进行系统的研究和部署。

5、制定和实施集团公司下属企业的董事和监事队伍建设，加强集团公司对下属公司的调控力度。

(三)职工教育培训

制定员工教育培训管理办法，对员工教育培训工作进行制度化、规范化、科学化的管理。严格执行培训经费的按规定提取和使用，严禁挪作他用。使培训经费和资源得到有效和充分利用，把员工教育培训作为公司的一种投资行为，将公司培育成学习型组织。拓展人才培训渠道，满足专业技术人才的继续学习需要，为开发员工潜能、实现集团发展目标带给智力支持。

围绕创新潜力建设，各下属企业根据自身各类人才特点，研究制定各类人才的潜力建设标准，加大教育培训力度。根据不一样岗位的工作要求和不一样类别员工的培训需求，以全面提高员工的素质和岗位胜任潜力为目标，按人员层次设计培训资料，分层次、分类别、重点突出地设置培训课程。

研究设立高级人才开发培养专项资金，有计划、有重点的培养高尖端有色人才。适时研究和提出高层次人才国际化培训计划，为下一步集团“走出去”战略带给人才。

全面加强企业领导人员的政治理论学习和思想作风建设，企业领导人员及其后备人员五年内全部轮训一遍。分批选送优秀后备干部到各类党校、高校学习深造。

制定分阶段培养计划，有计划地开展后续学历教育，优化员工队伍文化结构。加强技能开发培训与鉴定工作，制定分阶段开发培养计划，分批进行技能升级，优化员工队伍技术等级结构。经常性地开展员工业务技术比武活动。

强化专业技术人员继续教育，提高专业技术人员队伍整体素质。深化职称制度改革，抓好专业技术任职资格和职务评聘工作。

(四)人才的考核评价

建立科学的经营管理人才考核和评价指标体系。制定专业技术人员和高技能人才的岗位考核标准，创新人才评价方法。建立技术人才评价指标体系，在人才考察使用中试行定量评价、潜力测试与职业倾向测试。

(五)人才的选拔使用

制定企业领导人员管理办法，使企业领导人员的管理走上制度化、规范化的轨道。建设企业领导人员后备队伍，制定后备干部管理办法。

完善下属公司董事会和监事会管理制度，切实行使其相应权力，履行其职责。加强董事和监事的选聘、考核和管理。使董事监事的管理走上制度化、规范化的轨道。

研究制定首席专家和专业技术带头人评选和聘任制度。建立集团公司各类专家人才库。实施人才储备战备。

(六)人才的激励机制

1、完善企业管理人员年薪制实施办法，研究探索短期激励与长期激励相结合的方式。

2、制定实施首席专家和专业技术带头人津贴制度。

3、研究制订集团公司优秀专家、优秀员工等荣誉称号序列及评比表彰、奖励办法。

4、深化社会保障制度改革，进一步完善企业社会保障制度，进一步推进实施有色集团企业年金管理制度，强化各类保险和福利待遇的激励作用。

5、设计员工职业生涯通道，有效支撑企业内部的晋升制度和职业生涯规划，建立技术类和管理类人才通道，并实现对员工的激励，引导员工将个人目标与组织目标协调一致。

**20\_人才引进座谈会发言稿及收获二**

案由:知识经济时代生产投入的主要要素是知识、是人才,软件业是知识经济时代最具代表性的产业,软件企业的竞争归根到底是人才的竞争，软件人才日益成为一种稀缺的生产要素。目前，以微软为代表的外国软件企业在中国建基地、建实验室、建公司,网络了大批人才,使得软件人才的竞争达到了白热化的程度，对于软件人才的竞争已经演变成了一场国际人才的竞争。北京、上海等城市近几年来对于信息产业方面的人才一直是一路绿灯。而我市软件企业人才的招揽竞争也是暗流涌动，甚至在软件园入驻企业间也存在人才竞争，企业间的人才流动性较大。

案据:我市软件、互联网产业主要集中在软件园。目前，软件园入驻企业100家，完成产值25亿元，税收突破20xx万元，主园区内企业(不含挂靠企业)70多家，常驻园区企业员工700余人，挂靠企业近30家，直接员工400余人。但企业反映人才需求目前都得不到满足，特别是技术人员，例如宁图和惠涵的网络美工、秀漫的3d游戏和动漫设计、百助的后台程序员等，企业求贤若渴。

我市现有软件人才呈现如下特征:一是高端人才不足，除安工大、河海文天学院、师专、安徽冶金科技职业技术学院、x职业技术学院5所高校外，有工业学校、皖江职业教育、马钢技师学院、市技师学院4所中职学校以及北大实训基地、美华学校、视聆通培训3所民办培训机构。5所大中专学校计算机及相关专业年均毕业生本科430人、专科915人，且毕业后多赴发达或沿海城市，在我市就业很少。据安工大统计，该校每年毕业生只有20%左右在我市就业。二是人才和企业需要脱钩。经走访企业了解，企业所需工作技能和学校课程设置内容不一致，可企业新招员工必须经企业再培训或老员工带领实习一段时间后方能上岗。三是人才的结构不合理。企业需求的人才为技术性较强的应用软件程序员或跨专业结合的网游3d美工等，但学校教育培训课程设置注重共性和宽泛的适应性，缺乏特色和实用性。

虽然我市软件人才状况有不足之处，也要看到，我市中低端软件教育培训学校等机构已经有7家，各院校专业建设热情很高，学科设置基本齐全，具备了基本的教学设施和基本师资力量，每年有稳定数量的毕业生。针对我市软件及相关人才需求、现状、问题，提出如下建议:

一、政府主导吸引软件人才

一是制定我市相关人才引进培养计划。二是加大人才引进培养投入。建立稳定的投入机制，对人才培养费用进行补贴，对引进和使用人才企业进行奖励或税费减免。三是加快引进高端人才。市政府每年安排专项经费，专门进行软件及相关人才引进。四是放宽人才落户我市条件。目前外地人在我市购房申请商业贷款时，需提供一年以上在我市缴纳社保或个人所得税的证明材料，一定程度上影响了高层次软件人才在我市安家落户的积极性，要放宽高层次外市人在我市购房时申请商业贷款的前置条件，以促进人才落户，加速我市软件产业发展。五是营造舒适的人才就业环境，用事业聚集人才，用感情温暖人才，用待遇留住人才，用文化融合人才。

二、高校主导培养软件人才

一是推进“校政企”合作，市内高校要密切联系软件园，继续深化全市5所大中专院校、4所中职院校和3所培训机构与园区签订的人才战略合作协议的落实执行，建立定期交流制度，拓宽合作领域和合作层次，从提供实习基地、举办专场招聘会等逐步做起，建立人才实习、招聘、代培训、订单培养的机制。二是以市场为导向改革人才培养模式。紧密联系企业需要，调整课程设置;邀请企业骨干技术人员，讲解企业技术方案和需求案例;加强与用人企业联系，针对性培养，创造到企业实习和学习机会。三是加大对软件相关专业的支持。支持学院、系加强自身建设，以企业为来源强化客座教师队伍建设，逐步扩大相关专业招生数量，扩大招生规模。四是加强毕业生跟踪调查，及时了解校友动向和企业需求，不断调整教学设置。

三、园区主导搭建人才平台

坚定不移地实施人才强园战略，坚持以人才创业创新推动园区转型升级的发展路径不动摇，以创新驱动为发展路径，以人才引进培养、创业服务、创新孵化为工作重点，努力探索“人才+项目+产业”的创新型经济发展模式。一是建议由市人才办牵头，出台针对软件人才的专项优惠政策，建设“园区人才活动基地”，增强园区吸引力;二是加强“校政企”合作，拓展市内外、省外高校资源，谋划好产学研对接;三是通过主题招才、合作招才、“走出去”招才等举措，以及服务留才、平台育才等创新体系支撑，不断加快园区领军型创业创新人才集聚进程;四是强化培训培养，开展项目实训计划，引入多层次的软件培训学院和职业培训机构，开展订单化培训。

**20\_人才引进座谈会发言稿及收获三**

第一章总则

第一条为加大我市整体性人才资源开发力度，加快建立适应我市经济和社会发展需要的优秀人才队伍，构筑新世纪漯河人才高地，结合我市实际，制定本规定。

第二条本规定适用于本市各级国家机关、社会团体、各类企事业单位的人才引进工作。

第三条引进到我市的各类人才来去自由，享有与我市居民平等的工作和生活权利，享受我市规定的各项优惠政策。

各级政府、各部门应创造条件为各类人才来课工作提供最大的方便和优质服务。

第二章引进人才的对象

第四条引进人才的重点是高层次人才和我市急缺人才，具体包括：

（一）院士、博士生导师、博士，以及具有高级职称的专业技术人才；

（二）在国内外处于领先水平的学术、技术带头人和优秀拔尖人才；

（三）懂技术、善经营管理的复合型高级人才；

（四）高新技术产业、主导产业、新兴产业、重点工程等领域急需的具有大学本科以上学历的专业技术人才和经营管理人才；

（五）拥有专利或专有技术并属国内外先进水平的各类人才；

（六）其他经审核认定或本市用人单位急需的具有创新能力、特殊才能的人才。

第三章引进人才的原则与方式

第五条引进人才实行双向选择、学用一致、人尽其才和引人与引智相结合的原则。

第六条引进人才实行灵活多样的方式、因人因事制宜：

（一）可以调入，也可以借调、兼职、智力交流、担任企事业单位技术顾问、聘请咨询专家等柔性人才流动形式来漯工作；

（二）以技术转让、技术开发、技术咨询等形式为我市服务；

（三）采取承包、租赁、领办、创办、联办各种实业或以专利技术、专有技术到企业投资人股等方式为我市服务；

（四）双方愿意接受的其他方式。

第七条人才引进可通过推荐、自荐、招聘或人才中介牵线搭桥等方式进行。

第四章引进人才的优惠措施

第八条调入我市工作的各类人才，经审核批准后，直接到公安部门办理迁移、落户手续，其配偶、未婚子女可随调随迁。

第九条引进地市级以上政府认定的优秀拔尖人才，其配偶、子女随调随迁人数不受限制，原为农业户口的，可办理“农转非”手续。

优秀拔尖人才配偶、子女要求安排工作的，由用人单位协助落实单位，或纳人人才市场推荐就业。

子女人托或义务教育阶段人学，由教育部门按就近人学的原则妥善安置，不得收取政府规定以外的费用。

第十条获博士、硕士学位的研究生、取得学士学位以上的出国留学人员来漯创业，落实不到工作单位的，可由政府授权的人才交流机构代为接收，实行人事。

第十一条对我市急需的非课河籍普通高校本科以上毕业生，可以采取先接收、再就业的办法引进，其人事关系、档案等实行人事。

第十二条非公有制单位引进的人才，可实行人事；其选拔使用、专业技术职务任职资格晋升、继续教育、家属子女农转非等与国有单位同类人员享受同等待遇。

第十三条引进我市急缺的高层次人才和优秀拔尖人才，不受单位编制、增人计划、工资总额的限制。

引进我市急需的硕士以上学位的研究生和特殊的高层次科研、经营管理、智囊型人才，在岗位和职级等方面有特别要求的，按管理权限及时研究确定。

第十四条引进人才在外地取得的专业技术职务资格，凡符合国家规定的评审条件和程序的，均予以承认，并可按相应的任职资格直接聘任专业技术职务，不受所在单位岗位数额限制。对其中的优秀人才，可破格晋升专业技术职务。

引进后做出突出贡献的各类人才，依据有关条件，经批准享受市政府特殊津贴。贡献特别突出的，积极推荐申报享受国务院特殊津贴。

第十五条引进人才的工资待遇完全放开，由用人单位与本人协商确定，可实行协议工资、年薪制等分配形式。

鼓励各类人才以专利技术、专有技术、资金等方式参与方式经营、分配，分配方式及比例由受益单位和本人协商确定。

第十六条引进人才进行的科学研究和从事新产品、新技术开发等项目，属于国内空白或者我市急需，可按有关规定优先立项并申请科研项目资助经费和课题经费。

第十七条签订协议引进到我市工作的两院院士、博士生导师、博士，根据需要市政府聘为高级顾问的，分别给予每月3000元、202\_元、1000元的工资补贴。

第十八条建立引进人才医疗保健卡制度。对引进人才定期安排健康体检，并根据贡献大小，安排疗养。

第十九条引进人才因原工作单位不同意调出造成辞职、辞退的，承认其原有身份，重新建立人事档案、工龄连续计算；社会保险关系转不来的，经社会保险部门审定，由用人单位补交。

第二十条引进单位应积极为引进人员解决住房，本人需要购房的，享受本市房改有关政策，用人单位给予适当补贴。引进人员的搬迁费用由用人单位实报实销，或根据具体情况，给予一定数额的安家补助费。

凡引进到本市工作并签订五年（含五年）以上服务合同的需要在本市定居的下列工作人员，硕士生一次性给予安家费2万元，博士生、博士后工作站出站人员一次性给予安家费10万元，博士生导师一次性给予安家费15万元，院士一次性给予安家费30万元。安家费由引进单位支付，单位确有困难者，市财政可适当给予补贴。

第二十一条对未转户口和人事关系来课工作的人才，实行《引进人才工作证》制度，在工作生活和家属子女安排上享受优惠待遇。工作期间，用人单位根据工作需要提供交通、通讯、食宿、资金、．场地和人员协助，具体报酬依据互惠互利、有偿服务的原则由双方商定。

第五章其他事项

第二十二条鼓励留学人员来漂创业。留学人员来课投资兴办的高新技术产业，按外商投资企业予以确认，并享受外商投资企业的优惠政策。

第二十三条市财政每年安排一定数额的资金，资助资金短缺的高新技术企业引进国内外优秀人才，补贴高层次人才的安家费、科研启动费。帮助高新技术成果转化主要实施者解决特殊困难，奖励在高新技术成果转化中作出显著贡献的专业技术人员和管理人员。

第二十四条积极创造条件建设人才公寓，供短期来我市服务的各类人才租住，为引进人才提供周转用房。

第二十五条引进人才带项目和人员整体转移到我市发展的，由市、县区政府牵头组织有关部门审定后，在土地征用、立项、城市建设配套费用等方面给予最大限度的优惠。

第二十六条对引进人才、智力或项目有功人员，由用人单位依据引荐人才或项目所做出的贡献，予以表彰和奖励。

第六章附则

第二十七条本规定由市人事局负责解释。各县、区可参照本规定，结合实际制订更宽松的政策，并具体实施。

第二十八条本规定自之日起施行。我市过去有关规定与本规定不一致的，按本规定执行。

**20\_人才引进座谈会发言稿及收获四**

第一章  总 则

第一条 为深入实施人才强县战略，加快引进和储备一批急需的高层次紧缺人才，进一步改善事业单位的人才结构、数量和质量，制定本办法。

第二条 本办法适用于县属事业单位人才引进工作。

第三条 高层次人才引进工作在县委、县政府领导下，由县党管人才工作领导小组负责，县委组织部牵头，会同人事、财政等部门与用人单位共同组织实施，纪检监察部门全程监督。

第二章  人才范围和条件

第四条 本办法主要适用于引进城市规划、石油化工、自贸金融、农林水利、教育卫生、法律等全县建设重点区域、重点领域和重点部门所需的高层次人才。根据人才定位要求，细分为“紧缺高端人才”和“紧缺专业人才”两大类。

第五条 引进高层次人才应具备的基本条件：遵纪守法，品行端正。具有良好的职业道德、个人修养和强烈的事业心、责任感，具备岗位所需的学历、专业及技能条件，在所属行业和领域能够发挥骨干引领作用、创造显著经济效益和社会效益。

第六条 引进高层次人才学历要求：普通高校全日制硕士研究生及以上、国家“双一流”建设高校全日制本科及以上学历毕业生，其中医疗卫生岗位、文化表演岗位可放宽至普通高校全日制本科生。

第七条 紧缺高端人才应具有高级专业技术任职资格、国家注册类职业证书；紧缺专业人才须符合岱山县事业单位紧缺专业目录专业要求。具体资格条件根据岗位实际，以发布的公告要求为准。

第三章  招聘方式和程序

第八条 招聘计划。年初由用人单位根据本单位重点工作推进需要和人才队伍结构现状，提出高层次人才招聘需求，经县委组织部、县人社局共同研究确定当年度全县事业单位紧缺高端人才和紧缺专业人才招聘计划。

招聘计划一般一年申报一次，本年度内有效。确因工作需要中途增补的，须提交县党管人才工作领导小组审定。

第九条 招聘方式。高层次人才引进由县委组织部、县人社局与各用人单位（主管单位）共同组织实施。

紧缺高端人才引进采取公开招聘、业界推荐和专业猎聘相结合的多元化招聘模式。

紧缺专业人才引进采取统一招聘、自主招聘和专业猎聘等多种模式进行，其中各单位自主招聘，须为教育卫生、文化表演等特殊专业岗位，或全年未能通过统一招聘引进合适人选的单位，经县委组织部和县人力社保局同意后方可进行。

第十条 招聘程序。高层次人才公开招聘程序，一般包括发布公告、报名推荐、资格审查（背景调查）、面试面谈、体检、考察、公示、确定录用等环节。

紧缺高端人才面试面谈须突出职位特点，采取专业素质评估和专家组面谈（面试）的方式进行，结合工作年限、专业技能、从业经历量化赋分，重点测查人选的专业素质、实践能力和岗位匹配程度。

紧缺专业人才招聘一般采用面试形式进行，除测评面试题回答情况外，考官还可根据岗位性质，围绕专业能力、实操水平等内容开展个性化提问。

第四章  聘任管理、待遇和考核

第十一条 紧缺专业人才在公示期满后，按事业单位工作人员聘用程序直接办理入编，与用人单位签订事业单位聘用合同，享受事业人员工资待遇。

在单位满编但急需引进高层次人才的情况下，可依托县人才储备中心灵活使用编制。所需编制由县委编办运用事业编制统筹机制予以调剂，实行周转使用。

第十二条 紧缺高端人才实行合同管理，与用人单位签订聘任合同。聘任合同期限一般为3年，其中试用期为6个月，3年合同期满后，根据人员性质及双方意愿，自由选择继续以聘任形式留用或转事业编制。

第十三条 紧缺高端人才工资水平根据工作性质、特点和所聘职位职责要求，按照市场适度衔接、动态调整和优绩优酬原则，由双方平等协商后确定，并报经县党管人才工作领导小组同意。对于工作成绩特别优秀的，可在协议工资额度外，按不超过本人协议工资标准10%—20%给予专项奖励。紧缺高端人才薪资待遇由县财政全额保障。

紧缺高端人才聘任期内，同等享受用人单位疗休养、健康体检等待遇。

第十四条 县委组织部会同聘用单位对紧缺高端人才进行试用考核和年度考核。考核结果作为获得工资报酬、变更或者解除聘任合同以及奖励的依据。

第五章  附 则

第十五条 对于县域经济发展特别急需的高层次人才招引，可实行“一人一议”，适当放宽专业、年龄和学历等要求。

第十六条 本办法由县委组织部、县人社局负责解释。

第十七条本办法自印发之日起施行。20\_年6月12日中共岱山县委组织部印发的《岱山县人才储备中心人才引进管理办法》同时废止。

**20\_人才引进座谈会发言稿及收获五**

第一条为适应市场经济和公司改革发展的需要，积极吸引各类高素质专业技术人才和技能人才，进一步优化人才结构和人力资源配置、完善人才工作机制，提高企业经济效益和市场核心竞争力，根据公司相关规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条本办法所称引进专业技术人才和技能人才，是指在公司内部现有人力资源不能满足对人才需求的前提下，公司核准，从国(境)内外择优录用具有一定工作经验、能力和水平的专业技术人

才、技能人才及全日制普通高校毕业生。

第三条本办法适用于公司各部门。

第四条公司办公室负责组织、协调人才的引进工作。由总经理负责审定年度人才引进计划和协调解决引进实施中的重大问题。

第五条引进人才原则

(一)引进人才应坚持以下原则：

1、“专业对口、按需引进”原则。引进人才须遵循公司战略发展要求，结合各单位的实际，以岗位需求为依据，按照专业或工种类别，引进急需的专业技术人才和技能人才。

2、“适度从紧、严格标准”原则。公司需要人才，首先要着眼于内部培养，要严格控制从公司外部引进人才的数量，以精干员工队伍，提升劳动生产率。要严格引进人才的标准，确保引进具备较高素质和能力、能够为企业创造价值的人才。

3、“公开公平、竞争择优”原则。为提高人才引进的有效性，引进工作要坚持“公开、公平、公正”原则。要确保有充足数量的备选人，以竞争择优来提升引进人才与岗位需求的匹配度。

4、“目标考核、协议管理”原则。引进人才的首次劳动合同期限原则上为一到三年，试用期三到六个月。试用期和首次劳动合同期满前，各单位要进行严格考核，对考核不合格者，应及时予以辞退。

(二)范围、对象及条件

1、专业技术人才是指对公司生产、经营、科研起关键作用，且急需的重点专业领域技术人才，主要包括：信息化技术、会计、管理等专业人才。技能人才是指在生产操作一线岗位直接影响企业产品质量和竞争能力,具备较高技能,能够解决生产操作难题，公司急需的技能人才。

2、引进的专业技术人才和技能人才须具备的基本条件：

品行端正，具有良好的职业道德;遵纪守法，无党纪、行政处分及刑事处罚记录;身体健康、能坚持正常工作;具有履行应聘岗位职责的能力和相当的专业技术或技能水平;实行执业(职业)资格制度的岗位，应取得相应的执业(职业)资格证书;年龄原则上不超过40周岁。

3、引进的专业技术人才还须具备下列条件：

全日制普通高校本科以上学历，从事本专业技术工作2年以上(对特别优秀或者紧缺的人才，可适当放宽学历和工作年限);

具有扎实的专业知识，有一定的专业从业经验和从业业绩，能够解决本专业领域内某个方面工作中出现的问题;或者能够在技术开发、工艺技术改进、新产品开发等某一方面做出成绩，能够为企业创造一定的经济效益。

第六条引进的技能人才须具备较高的技能水平，还须具备下列条件之一：

1、具有本行业丰富的实践经验，职业技能在行业内处于一流水平，能够解决设计研发和或工艺操作难题，能够在工艺改进、质量攻关、技术革新等方面做出成绩，并创造一定的经济效益。

2、在工作实践中总结、编写了先进操作法，形成技术诀窍并已被采纳推广应用，或能够在推广应用新技术、新工艺等方面创造显著的成绩。

3、取得拔尖级称号的人员。

第七条对引进的高层次杰出人才，可不受专业技术职务任职资格、职业技能等级、学历、年龄、经历等的限制。

第八条全日制普通高校毕业生。每年将根据公司名额分配情况和公司改革发展的需要，招聘应届和历届大学生，招聘工作需提前规划，确保招聘质量。

第九条引进渠道

⒈通过与省内外的人才市场建立联系，直接从人才市场进行招聘。

⒉委托人才中介机构，利用其信息优势，进行招聘。

⒊通过高校毕业生双选会、人才交流会、人才招聘网站或报刊杂志、电视电台公告信息等渠道。

⒊通过公司内部员工推荐、人才个人自荐等方式。

第十条引进工作程序

1、制定计划。各单位根据本单位的实际，在现有员工无法满足其人才需求、确有岗位空缺的情况下，即可制定引进人才需求计划，报公司办公室审核批准。重大的人才需求计划和高层次杰出人才的引进由公司办公室审核后报公司总经理批准。

2、信息发布。根据批准确定的引进计划，经公司公司办公室审批同意后，选择适当的引进渠道发布招聘信息。

3、报名、资格审查。对报名人员应聘材料进行分类整理，对应聘人员资格条件进行审查筛选，确定初选合格人员名单。

4、考核。公司按照专业建立相应的考评标准，根据考核需要，分别由部门代表负责对初选合格人员的考试考察工作。根据招聘岗位任职条件以及应聘人员经历等，选择恰当的考试考察方式，一般应有笔试、面试、技能水平鉴定、考察等内容，考察重点为道德品质、工作能力等方面。要做到全面，客观、公正。

5、体检。经考试考察合格人员，还须到指定医院进行健康体检，出具医院体检证明。

6、签订劳动合同(协议)，办理录用手续。发放录用通知单(限期报到)，核实拟聘人员与其他单位没有劳动关系，签订劳动合同、《目标责任制任务书》及相关协议。

第十一条薪酬及福利待遇

(一)引进的人才可纳入公司员工体系管理，也可采取其他较为灵活的方式管理。公司可根据人力资源市场的情况确定不同人才的薪酬水平，并与应聘者进行充分的沟通。

(二)对引进的高层次杰出人才可实行协议薪酬等更加灵活的薪酬制度。

(三)公司对新建项目引进的成熟人才和各单位引进的高层次杰出人才可酌情核增工资额度。

(四)对引进的高层次杰出人才可发给一定数额的安家费，领取安家费的相关权利和义务由用人单位在劳动合同中专项约定。

(五)全日制普通高校毕业生待遇

1、以全日制普通高校毕业生报到首月工资发放时间起算，设定保护期为3年。

2、保护期内应发工资保底标准按学历和学位等级确定

⒊保护期满后，应发工资按公司相关政策及各单位绩效考核规定执行;保护期内晋升为副科级以上干部或依据公司相关政策比照副科级以上待遇执行的，应发工资按照公司相关政策及各单位绩效考核规定执行。

⒋对新分全日制普通高校毕业生发放一次性安置费202\_元(福利费列支)，报到后1年内按季发放。

⒋有关要求

⑴新分全日制普通高校毕业生见习期为6个月，6个月后通过考核办理转正定级手续，保护期包含见习期。

⑵本科及以上学历未取得对应学位的，应发工资保底标准降低一个等级执行;双学士本科生按对应标准上浮500元执行。

⑶应发工资保底由公司办公室按对应标准，在单位当月人均核发工资水平外进行差额增核，如单位人均核发工资高于标准的按“就高不就低”原则执行。

⑷应发工资保底标准中不包含先进及优秀员工津贴、加班费、延时工资等各类津补贴。

第十二条管理及考核

(一)引进的高层次杰出人才由公司直接联系，各部门管理，其他引进的人才由所在部门管理。各用人部门须在劳动合同(协议)中明确规定完成工作目标的考核要求，以及考核结果的应用，要深入了解引进人才的工作情况，进行过程管理和定期评价，建立引进人才档案，及时发现并解决相关问题。要对照目标责任制任务书，及时严格进行试用期和首次劳动合同期的考核，对不适应岗位工作要求的，须及时按照相关规定解除或终止劳动关系。以上情况需及时报告公司办公室。

(二)公司办公室定期、不定期对引进人才的工作及业绩等情况进行后评价，根据评价结果提出改进和完善此项工作的意见。

第十三条其他事项

引进人才的报到、工作安排、户口迁移及社保关系等事宜，由各公司办公室同意负责。

第十四条违反本办法相关规定，按公司专项考核细则进行考核。

第十五条本办法由公司公司负责解释。

第十六条本办法自发布之日起试行。

**20\_人才引进座谈会发言稿及收获六**

为遵循“眼睛向内挖掘人才，眼睛向外引进人才，眼睛向前储备人才”的原则，构建具有专门素质、结构优化的人才团队，实现人才管理工作的规范化与人性化，为此，特制定本人才管理办法。规章制度

一、人才培养目标

1、建立一支学历高、素质高、意识新、德才兼备的企业高层管理者队伍;

2、建立一支懂经营、会管理，并且具有较高素质和与市场接轨能力的中层管理者队伍;

3、建立一支具有大专以上学历，计算机运用娴熟并具有创新思维和创新能力的管理者队伍;

4、建立一支能够顺应市场、计算机娴熟并具有一定外语会话能力和较高公关能力的营销人员队伍;

5、建立一支具有职高以上学历和较高职业技能、敬业爱岗的营业员和服务员队伍。

二、内部人才选拔

1、建立人才数据库。按照员工的工作经历、培训背景、技能资格、职业规划、绩效考评等评价元素，将符合人才选拔条件的员工及时纳入人才数据库进行管理。定期考察，及时更新，年淘汰率不低于10%，并对人才岗位流动与岗位缺失做出预警通报。

2、实行岗位轮换。按照公司总部是培育各级干部和工作骨干基地的思路，公司总部与各经营单位、经营单位之间，管理岗位与业务岗位、党务部门与行政部门等岗位，将实施岗位轮换，全面锻炼和培训人才。年干部与骨干轮换不少于10人。

3、竞聘上岗制。从20\_年开始每三年一次，公司总部与公司中层以上管理人员将集体解聘，重新组织竞聘上岗。

4、严格业绩评价。根据各类人才的不同特点和岗位的不同需求，实施以岗位职责为基础，业绩为重点的分类考核。逐步建立与完善以业绩为核心的人才评价体系和考核晋升制度。

三、外部人才引进

1、引进工作流程。按照公司所确定的人才引进计划，由人才引进的管理部门通过网上招聘、毛遂自荐、人才交流会、猎头公司推介等渠道，对拟计划引进的人才进行初审，提出初审建议意见，同时将初审中拟引进人才的本人简历、学历和学位证书、任职资格证书复印件，反映本人水平和工作业绩情况等相关材料一并上报公司相关领导审阅;审核通过后经考核面试、专业性评价以及趋优化筛选，最后经领导层审核通过，并按照企业相关规定办理录用手续。

2，专业人才。按照公司总部人才引进规划与用人单位人才需求核定情况，对拟引进人才分门别类，按照不同层次、不同行业、不同专业特点，实行一岗一议，一人一议的招聘方式，为企业引进各类亟需的人才。

3、引进大学生。公司每年将根据实际情况，招聘应届和历届大学生，招聘工作需提前规划，确保招聘质量。大学生到企业工作后，将严格执行《公司人才管理办法》。见习轮岗时间至少不得少于一年。其中业务员(生产调度员、内勤人员等初级岗位)与初级管理岗位(班长、组长等)分别不得少于三个月，中级管理岗位(部门见习助理等)与管理部门岗位不得少于三个月。经相关管理部门人事行政部考核合格后，全部进入企业管理人员岗位的“办事员”管理序列，并按照相关任用程序使用。

4、考核评价。人才引进部门除了通过相关渠道及具体工作部门开展实际工作外，需经专业评价小组提出评价报告以及录用意见，为领导班子决策提供专业依据。各人事行政部在申报核定用人规划时，必须同时上报招聘条件与评价标准，避免出现因人设岗、求非所需、考量失矢的情况。

外引人才进入企业后，实行六个月至一年的岗位试用期，试用期内有专人负责跟踪考核，从综合素质和专业技能两个层面上考核评价，确保人才引进质量。

四、各类人才储备

公司总部将建立起三级后备人才库与一套科学完善的人才评价体系。三级人才库分已使用、拟使用与考察推荐三类。

1、已使用人才。对年末干部业绩与管理考核为优秀的，可以经领导班子研究决定纳入到上一级人才层次进行管理;考核为基本称职的，可以根据考核建议与本人的实际情况，实施岗位培训，通过提高素质与工作能力或者易岗交流;考核为不称职的，实施人才淘汰制，调离现有岗位或者采取劝退、辞职等方式分流。

2、拟使用人才。对经过适当的岗位培训和严格的考核，已经具备一定专业素质与工作能力的储备人员，可以根据岗位情况，实施助理岗位锻炼，使其能随时顶替上岗。同时，一些重要技术岗位或关键岗位要配备适量的后备人才，原则上一岗两备。对优秀大学毕业生可以破格纳入拟使用人才管理之中。

3、考察推荐人才。对短期内未被确定为拟使用人才的储备人员，将进行定期的干部考察，提出使用建议，对于符合要求的，可以纳入上一层次的干部培养与考核范围，不合格的及时淘汰出人才库。大学毕业生见习期结束后，经过考核合格的基本上都要纳入人才库中进行管理。

五、人才的薪酬与培训

1、人才薪酬。依照人才的类型与行业特点，人才薪酬可确定为三种制度。对供需相对平衡的人才，可按所在岗位职级实行岗位工资制;对公司急需的高级管理人才及高、精、尖专业技术人才可实行协议工资制;对公司发展有特殊贡献的各类人才可实行总经理基金奖励等薪酬激励办法。

2、大学生工资待遇。凡大学生被正式录用后，执行“三士”工资待遇。学士学位人员月薪为1300元;

硕士学位人员月薪为3500元;博士学位人员的月薪为4000元。

3、人才培训

公司与所属各经营单位将根据不同层次人才和不同专业人才的不同岗位需求，组织不同内容的适度培训。

**20\_人才引进座谈会发言稿及收获七**

第一章总则

第一条为更好地实施人才强市战略，规范人才引进、培养和使用工作，充分发挥各类人才在科学发展、富民强市中的作用，结合我市实际，制定本办法。

第二条本办法适用于本市范围内的各类企事业单位和民办非企业单位。

第三条人才引进、培养和使用工作应当遵循以下原则：

(一)党管人才原则；

(二)引进、培养和使用并重原则；

(三)政府引导、单位主体、市场配置原则。

第二章人才引进

第四条引进到我市工作的各类人才，是指适应我市经济和社会发展要求，特别是先进装备、新材料、电子信息、生物、节能环保、新能源、文化创意等战略性新兴产业和烟草、食品、纺织、林纸等传统产业所急需紧缺的高层次人才。主要包括：

(一)中国科学院院士和中国工程院院士；

(二)应用型和关键领域的国内外高端技术人才、高层管理人才和高级金融人才(以下简称“三高”人才)，以及由“三高”人才率领的创新专业研发和管理团队；

(三)省(部)级以上优秀专家、学术技术带头人；

(四)具有正高专业技术职务任职资格的人员；

(五)具有博士学位的人员；

(六)具有副高专业技术职务任职资格的人员；

(七)拥有技术含量高、市场开发前景广阔的专利或专有技术以及高新技术成果转化项目的人才或团队；

(八)其他具有特殊才能的、应用型的，能够为地方经济和社会发展作出突出贡献的专门人才。

第五条引进人才坚持市场化配置，充分尊重用人单位的用人自主权，实行双向选择。

第六条对引进到我市工作的各类人才，可实行档案工资与实际收入分离，其工资福利等待遇标准由用人单位与本人商定，可根据实际情况实行月薪制或年薪制。鼓励用人单位与引进人才实行技术入股、智力入股、资金入股、管理入股等新的分配方式，收入分配比例由受益单位与引进人才协商确定。

第七条对引进到我市工作的各类人才，按下列条件和标准对用人单位和引进人才予以经费支持：

(一)符合本办法第四条(一)、(二)、(三)项规定条件，且与用人单位签订三年以上(含三年，下同)正式合同的，由市人民政府分别拨付150万元、80万元、50万元给用人单位，用于为引进人才提供安家补助费和事业启动资金，其中安家补助费不低于30%。用人单位根据市人民政府的经费支持标准，按不低于1:1的比例予以配套。具体办法另行制定。

(二)符合本办法第四条(一)项规定条件，未享受本条(一)项规定待遇的，由市人民政府按实际在我市工作时间，每月发放10000元生活津贴；符合本办法第四条(二)、(三)项规定条件，与用人单位签订三年以下、二年以上(含二年，下同)正式合同的，由市人民政府按实际在我市工作时间，每月分别发放5000元、3000元生活津贴。

(三)符合本办法第四条(四)、(五)、(六)项规定条件，且与企业单位签订三年以上正式合同的，由同级人民政府分别发放6万元、5万元、4万元安家补助费，分三年发放到位。

(四)符合本办法第四条(四)、(五)项规定条件，且与事业单位签订三年以上正式合同的，分别发放6万元、5万元安家补助费，分三年发放到位。

(五)符合本办法第四条(四)、(五)、(六)项规定条件，到企业直接从事科研、生产、经营，且与企业单位签订二年以上正式合同的，由同级人民政府发放住房补助和生活津贴。发放标准为：属第四条(四)项规定条件的，每月住房补助和生活津贴各1000元；属第四条(五)项规定条件的，每月住房补助和生活津贴各800元；属第四条(六)项规定条件的，每月住房补助和生活津贴各500元。住房补助和生活津贴最长发放期限为五年，每年核发一次。

(六)属于柔性引进到我市工作的各类高层次人才，为地方经济和社会发展作出突出贡献且未享受上述待遇的，可由专家认定委员会研究确定待遇，实行一事一议。

夫妻双方同为引进人才的，住房补贴按一方享受的最高标准执行。

用人单位可根据具体情况，采取更加优惠的政策。

第八条引进到我市工作，且符合本办法第四条(一)、(二)、(三)项规定条件的人才，自引进之日起，五年内其缴纳的个人所得税地方所得部分按受益财政关系全额兑现奖励。

引进到我市工业企业工作，且符合本办法第四条除(一)、(二)、(三)项规定条件之外的高层管理人才和专业技术人才，年缴纳个人所得税在2万以上的，自引进之日起，五年内其缴纳的个人所得税地方所得部分的50%按受益财政关系兑现奖励。

第九条引进人才的科研经费，可向有关部门申请立项，优先安排。对引进人才携带的高科技开发项目、从事高新技术成果转化、创办领办高新技术领域的合资合作或独资项目、对传统产业有重大升级作用的项目，经有关部门认定，通过产业引导资金、科技研究与开发经费等渠道给予经费资助。

第十条对进入事业单位工作的引进人才已获得的专业技术职务任职资格，经人力资源和社会保障部门按程序认定后，在单位专业技术岗位职数内优先聘用。

第十一条引进人才落户我市的，配偶及未成年子女可随调随迁，其配偶原在机关事业单位工作的，可优先调入我市机关事业单位工作；原没有正式工作的，优先办理社会保障手续，并由用人单位或主管部门协助安排其就业。引进人才的未成年子女入学，由教育行政部门就近安排学校就读。

第十二条对引进人才可按有关规定和程序纳入市“十百千”人才工程人选，享受相应的教育培训和业务资料补助费等待遇。作出突出贡献的引进人才，优先推荐为市级以上人才奖、科学技术奖和劳动模范等荣誉称号的候选人，优先申报评审和破格晋升相应的专业技术职称。

第十三条建立人才引进“绿色通道”。对引进人才，可随时办理引进手续，并实行人才自由流动政策。引进人才的人事档案由市人力资源开发交流服务中心的，免收人事费用。事业单位编制内引进专业对口、具有博士学位或副高以上职称的紧缺急需人才，经有关部门批准认定，可破格聘用。事业单位编制已满，确需引进急需紧缺人才的，由用人单位事先向编制和人事主管部门申报，经人事主管部门认定后，由编制部门按有关规定办理编制事宜。

第三章人才培养

第十四条建立多渠道的人才培养投入机制。市、县两级人才培养投入资金每年应与财政收入相应增长，事业单位每年要安排专门经费用于人才培养，企业要按职工工资总额的一定比例提取职工教育经费，优先用于人才培养。

鼓励和吸引社会组织和个人投资人才智力开发事业，拓宽人才培训教育投资渠道。

第十五条完善市“十百千”人才工程人选培养措施。每年选派10名左右第一、二层次人选外出培训深造，市人才开发专项资金按第一层次人选每人3万元、第二层次人选每人2万元的标准给予培训经费补贴。加大对工程人选学习业务经费的投入，第一、二层次人选在担任工程人选期间，从市人才开发专项资金中分别给予每人每年202\_元、1500元的业务资料补助费；第三层次人选由区县(市)人民政府或工程人选所在单位给予每人每年1000元的业务资料补助费，实行实报实销。

第十六条加强人才载体建设。加快企业博士后工作站建设，加速培养博士后人才资源，鼓励企业博士后工作站大力招收博士后研究人员，从市科技研究与开发经费中每年给予现有工作站科研经费10万元。鼓励有条件的企业设立研发和技术中心，对新建部级、省级工程技术中心和企业技术中心的，按有关规定给予奖励，并给予一定的研发经费支持。支持企业以技术研发机构为依托，加强与高等院校、科研院所进行产学研合作。在经济技术开发区设立高层次人才创业园区，制定相应吸引人才来园区创业政策。

第十七条加大人才继续教育力度。围绕我市科技进步和社会发展中的重大课题，举办高层次人才高级研修班，邀请国内外著名专家学者来常讲学交流。建立和完善中小微型企业家培养机制，组建企业人才沙龙，定期开展学习交流。

第十八条鼓励企事业单位在职培养各类人才，不断提升人才的素质和水平。对我市事业单位现有人才中通过培训深造新取得博士学位，且与用人单位签订回原单位工作不少于三年服务协议的，给予一次性经费补助2万元。对我市工业企业现有人才中拥有正高职称或博士学位，或者通过培训深造新取得正高职称或博士学位的，参照人才引进政策的相关标准发放生活津贴。

鼓励各系统、各行业和企业组织各种中短期培训，选送优秀人才到国(境)内外培训或到发达地区或企业跟班学习、挂职锻炼。

第十九条实施“名师名家”培养工程。每三年开展一次市“名师名家”评选活动，每次评选30名左右在行业内有较大影响、突出贡献的专家、行家、能人和专业领军人物作为市“名师名家”，由市人民政府每人每年发放生活津贴6000元。最长发放期限为三年，每年核发一次。具体办法另行制定。

第四章人才使用

第二十条实行区域内人才资源共享。鼓励企事业单位专业技术人才和管理人才在完成本职工作任务、不损害本单位或他人利益前提下，经本单位许可，到市内其他单位兼职(聘职)，参与技术开发研究，兼职(聘职)收入由用人单位与本人协商确定。

第二十一条鼓励人才创业。事业单位专业技术人才和管理人才经本单位同意、有关部门批准，可以在全市范围内承包、领办、创办企业或进行技术开发、技术服务、技术承包等，五年内保留档案工资，参加正常晋档晋级，创业期间享受现行相关优惠政策。五年期满后，本人要求回原单位工作的，由原单位根据工作需要和本人条件安排，工龄连续计算。

第二十二条鼓励专业技术人才到基层锻炼。对通过科技特派员、万名医师支援农村卫生工程、医生晋升职称前下乡锻炼、星火“12396”农村科技信息服务等载体，到农村基层和企业工作的专业技术人才，其在原单位的职务、职称以及工资奖金等福利待遇保持不变，在职称评定、评优评先等方面予以优先考虑，对取得突出成绩的给予奖励。

第二十三条发挥高层次人才的决策咨询和参政议政作用。对政府重大行政决策，组织专家进行调查研究论证，提出意见、建议和方案，作为决策参考，推进决策的科学化、民主化。优先推荐符合条件且个人有意愿的各类高层次人才担任人大代表和政协委员。

建立和完善激励分配机制、社会保障机制和人才选拔使用机制，保护好各类人才在专利技术、科研成果等方面享有的权益，充分发挥现有人才在全市经济社会发展中的作用。

第五章人才服务与管理

第二十四条加快人才市场建设。办好人才市场，创新机制，规范管理，完善服务体系。

第二十五条建立和完善高层次人才公共服务平台。加快高层次人才信息库建设，不断扩充入库人选。建立人才信息制度，定期重大人才活动、人才政策信息和急需人才专业目录，提供创新成果交流、继续教育、技术成果交易、投融资和技术支持等服务。成立高端人才俱乐部，促进高端人才之间的联系与交流。

第二十六条加强专家的联系与服务。完善市级领导联系专家制度，充分听取其对全市经济社会发展的意见和建议，及时帮助解决实际困难和问题。坚持专家慰问、休假疗养制度，定期开展高层次人才健康体检工作，建立专家健康档案，开展专家健康管理，开通专家看病就医“绿色通道”。

第二十七条设立专家认定委员会。专家认定委员会由市直有关单位负责人和聘请的相关领域专家组成。主要职责是审定高层次人才范围对象，对引进人才和现有优秀人才资格进行认定，为加快高层次人才队伍建设提供咨询建议等。具体办法另行制定。

第二十八条完善人才评价考核机制。建立以业绩为主要内容的各类人才评价考核指标体系。实行分类分层次、定期与不定期地对各类人才的任务完成情况和工作成果进行评价考核，并将考核结果作为晋升工资、续聘职务、评定职称、兑现补贴、实施奖励的依据。

第二十九条加强人才工作督促检查。将人才工作纳入区县(市)绩效评估和市直单位目标管理责任制考核内容，定期进行监督检查。

第三十条加大人才宣传力度。充分发挥新闻媒体优势，采取多种形式，大力宣传我市人才工作的优惠政策和各类人才的优秀事迹、突出贡献等，充分激发各类人才创新创业的积极性，在全社会营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。

第六章资金保障与奖励

第三十一条设立人才开发专项资金。市财政每年安排300万元专项资金用于人才队伍建设，并根据经济社会发展和财政收入增长状况逐年提高。人才开发专项资金主要用于人才引进、培养、使用、表彰奖励等工作，专款专用。

对本办法第七条(四)项规定的事业单位引进人才的安家补助费和第十八条规定的事业单位在职人才培养的一次性经费补助，由同级人才开发专项资金承担50%，其余部分由用人单位承担。

各区县(市)要加大对人才开发的投入和引导力度，设立人才开发专项资金，每年应按一定比例相应增长。鼓励企事业单位设立人才开发的专项资金。

第三十二条健全人才激励机制。

(一)完善“市优秀专家”等优秀人才评选奖励制度，对高层次创新创业人才予以奖励倾斜。对具有重大贡献的科技创新项目和个人，根据《市科学技术奖励办法》予以重奖。

(二)设立人才工作奖，每三年评选表彰一次，对在人才引进、培养和使用方面取得突出成绩，人才发挥作用明显、产生较大经济和社会效益的单位，由市人民政府给予奖励。

**20\_人才引进座谈会发言稿及收获八**

第一章总则

第一条为适应市场经济和公司改革发展的需要，积极吸引各类高素质专业技术人才和技能人才，进一步优化人才结构和人力资源配置、完善人才工作机制，提高企业经济效益和市场核心竞争力，根据集团公司相关规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条本办法所称引进专业技术人才和技能人才，是指在公司内部现有人力资源不能满足对人才需求的前提下，集团公司核准，从国(境)内外择优录用具有一定工作经验、能力和水平的专业技术人才、技能人才及全日制普通高校毕业生。

第三条本办法适用于公司机关各部委室、各二级单位(分、子公司)。

第二章管理机构及权限

第四条成立公司人才工作领导小组，领导、组织、协调人才的引进工作。由总经理任组长，主管人力资源、科技的领导任副组长，成员单位由人力资源部、技术中心、xxxx部等部门组成，负责审定年度人才引进计划和协调解决引进实施中的重大问题。

领导小组办公室设在人力资源部，具体负责人才引进的日常管理工作，协调各单位引进人才的政策，编制引进计划，审核发布公司引进人才的需求信息，组织实施、指导检查引进人才工作。

第三章管理内容及要求

第五条引进人才原则

(一)引进人才应坚持以下原则：

⒈“专业对口、按需引进”原则。引进人才须遵循公司战略发展要求，结合各单位的实际，以岗位需求为依据，按照专业或工种类别，引进急需的专业技术人才和技能人才。

⒉“适度从紧、严格标准”原则。公司需要人才，首先要着眼于内部培养，要严格控制从公司外部引进人才的数量，以精干员工队伍，提升劳动生产率。要严格引进人才的标准，确保引进具备较高素质和能力、能够为企业创造价值的人才。

⒊“公开公平、竞争择优”原则。为提高人才引进的有效性，引进工作要坚持“公开、公平、公正”原则。要确保有充足数量的备选人，以竞争择优来提升引进人才与岗位需求的匹配度。

⒋“目标考核、协议管理”原则。引进人才的首次劳动合同期限原则上为二到四年，试用期三到六个月，同时须与所在单位签订《目标责任制任务书》。试用期和首次劳动合同期满前，各单位要进行严格考核，对考核不合格者，应及时予以辞退。(二)范围、对象及条件⒈专业技术人才是指对公司生产、经营、科研起关键作用，且急需的重点专业领域技术人才，主要包括：冶炼、金属材料、机械、电气及自动控制、化工、建筑、管理等专业人才。技能人才是指在生产操作一线岗位直接影响企业产品质量和竞争能力,具备较高技能,能够解决生产操作难题，公司急需的技能人才。

⒉引进的专业技术人才和技能人才须具备的基本条件：

品行端正，具有良好的职业道德;遵纪守法，无党纪、行政处分及刑事处罚记录;身体健康、能坚持正常工作;具有履行应聘岗位职责的能力和相当的专业技术或技能水平;实行执业(职业)资格制度的岗位，应取得相应的执业(职业)资格证书;年龄原则上不超过40周岁。

⒊引进的专业技术人才还须具备下列条件：

全日制普通高校本科以上学历，从事本专业技术工作4年以上(对特别优秀或者紧缺的人才，可适当放宽学历和工作年限);

具有扎实的专业知识，有一定的专业从业经验和从业业绩，能够解决本专业领域内某个方面工作中出现的问题;或者能够在技术开发、工艺技术改进、新产品开发等某一方面做出成绩，能够为企业创造一定的经济效益。

第六条引进的技能人才须具备较高的技能水平，还须具备下列条件之一：

⒈具有本工种丰富的实践经验和绝招绝技，职业技能在行业内处于本工种的一流水平，能够解决生产中技术和工艺操作难题，能够在工艺改进、质量攻关、技术革新等方面做出成绩，并创造一定的经济效益。

⒉在工作实践中总结、编写了先进操作法，形成技术诀窍并已被采纳推广应用，或能够在推广应用新技术、新工艺等方面创造显著的成绩。

3.参加国家部委级和全国行业协会组织的职业技能竞赛取得拔尖级称号的人员。

第七条对引进的高层次杰出人才，可不受专业技术职务任职资格、职业技能等级、学历、年龄、经历等的限制。高层次杰出人才包括：

⒈“新世纪百千万人才工程国家级人选”、国家有突出贡献的`中青年专家、国家政府特殊津贴获得者、省级专家、学术和技术带头人等;

⒉主持国家级、省级重要工程技术科研项目的教授、高级工程师;⒊国家级科技进步奖、发明奖和中国青年科技奖、省部级科技进步奖的主要获奖人;

⒋博士后出站人员和海外高层次人才，以及其他达到上述技术(技能)水平，能够为企业创造较大经济效益的人才。

第八条全日制普通高校毕业生。每年将根据集团公司名额分配情况和公司改革发展的需要，招聘应届和历届大学生，招聘工作需提前规划，确保招聘质量。

第九条引进渠道

⒈通过与省内外的人才市场建立联系，直接从人才市场进行招聘。

⒉委托人才中介机构，利用其信息优势，进行招聘。

⒊通过高校毕业生双选会、人才交流会、人才招聘网站或报刊杂志、电视电台公告信息等渠道。

⒊通过公司内部员工推荐、人才个人自荐等方式。

第十条引进工作程序

⒈制定计划。各单位根据本单位的实际，在现有员工无法满足其人才需求、确有岗位空缺的情况下，即可制定引进人才需求计划，报人力资源部审核批准。重大的人才需求计划和高层次杰出人才的引进由人力资源部审核后报集团公司人才工作领导小组批准。

⒉信息发布。根据批准确定的引进计划，经集团公司人力资源部审批同意后，选择适当的引进渠道发布招聘信息。

⒊报名、资格审查。对报名人员应聘材料进行分类整理，对应聘人员资格条件进行审查筛选，确定初选合格人员名单。

⒋考核。公司按照专业(或工种)建立相应的考评专家库，根据考核需要，分别由用人单位代表、随机抽取的考评专家组成招聘考试小组，负责对初选合格人员的考试考察工作。根据招聘岗位任职条件以及应聘人员经历等，选择恰当的考试考察方式，一般应有笔试、面试、技能水平鉴定、考察等内容，考察重点为道德品质、工作能力等方面。要做到全面，客观、公正。

对拟引进的高层次杰出人才，集团公司人力资源部将提前介入，并视情况组织公司内外的相关高级专家进行评价。

⒌体检。经考试考察合格人员，还须到指定医院进行健康体检，出具医院体检证明。

⒍确定聘用人选。完成上述工作，用人单位确定招聘对象之后，须填写《人才录用审批表》(见附录a、b)，并附候选人能力、水平和业绩相关的证明材料，报送集团公司人力资源部审批，经批准方可公布聘用结果。

⒎签订劳动合同(协议)，办理录用手续。发放录用通知单(限期报到)，核实拟聘人员与其他单位没有劳动关系，签订劳动合同、《目标责任制任务书》及相关协议。

第十一条薪酬及福利待遇

(一)引进的人才可纳入公司员工体系管理，也可采取其他较为灵活的方式管理。公司可根据人力资源市场的情况确定不同人才的薪酬水平，并与应聘者进行充分的沟通。

(二)对引进的高层次杰出人才可实行协议薪酬等更加灵活的薪酬制度。

(三)公司对新建项目引进的成熟人才和

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！