

最新人才引进工作总结汇报分享 人才引进工作半年工作总结(精选8篇)

对某一单位、某一部门工作进行全面性总结，既反映工作的概况，取得的成绩，存在的问题、缺点，也要写经验教训和今后如何改进的意见等。那关于总结格式是怎样的呢？而个人总结又该怎么写呢？以下是小编为大家收集的总结范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

人才引进工作总结汇报分享 人才引进工作半年工作总结篇一

1、深入开展“三学三比”活动。以缩小差距、共同发展为目标，深入开展“三学三比”、“巾帼建功”、“牵手扶贫”等活动，各乡镇组织广大妇女深入开展科技下乡、“三学三比”活动32场次。举办各类实用技能培训班38场次，培训农村妇女4000余人，培养的女农民致富带头人在本村起到了示范带动作用。为培养一批创业女能手，激发更多农村妇女创业、增收致富的热情，在每个乡建立了“三学三比”示范基地。

2、深入开展“巾帼示范”创建活动。一是开展“巾帼示范村”创建活动。建立巾帼示范村试点2个、城乡结对帮扶巾帼示范村9个、巾帼志愿服务队9个。二是开展“巾帼社区服务工程”。采取有效措施在团结乡建立“家政服务”示范基地1个，举办专题培训2次，推动了妇女创业就业。三是推进“巾帼建功”活动。在教育、卫生等女性集中的服务窗口广泛开展“文明服务创一流、岗位建功展风采”活动，表彰了一批巾帼建功标兵，广泛开展各级巾帼文明岗创建活动。

3、促进妇女创业与再就业。2月至4月，在安达商厦门前开展春风行动启动仪式暨就业政策宣传活动，共发放“春风卡”、“进城务工宣传扑克牌”等各类宣传资料2600余份，组织招

聘会2次，提供就业岗位信息397条，组织参加职业技能培训2100余人，提供劳动维权服务和法律援助93人。5月30日，举办就业指导暨企业现场招聘会，218名大中专毕业生、城镇失业人员、农村富余劳动力和工业园区大生纺织、百家惠等5家劳动密集型企业参加了就业指导暨企业招聘会，现场达成就业意向132人。

4、加强示范基地建设。联合县人社局、教科局开展巾帼科技致富工程和科技活动周活动27场次，建立县乡村巾帼科技致富带头人数据库。各乡镇成立了手工业协会，在阿克苏普乡建立巧手手工艺农民专业合作社示范基地和女性“靓丽工程”示范基地，并争取到基地项目资金万元。

5、加强妇女民生工程建设。为使“女性靓丽工程”的知晓率达到90%，在各乡镇妇联成立手工业协会8个，举办技能培训、创业培训74场/次，参训妇女9376人次，开展各类宣讲136场、受益妇女9585人次，各乡镇村开展手工艺展会次数41次，县乡开展靓丽女性大讲堂活动26次，靓丽工程相关产业收益万元，开展靓丽工程各类活动156次、参与妇女9534人，选送基层妇联干部参加自治区妇干校举办的妇联干部业务培训，组织人员参加区州县开展的手工艺品参赛活动9次。推行“+基地+协会”的模式，与旅游积极搭建手工艺品销售平台，签订了手工艺品销售协议。阿克苏普乡手工业协会的编织、缝纫、绣花三个小组于每周二下午开展集中培训，由50岁以上富有经验的同志亲自免费授课，编织小组成员每星期三去有编织愿望的妇女家里进行免费指导，绣花和缝纫小组成员每星期五对富余劳动力进行免费绣花和服饰制作培训。

县妇联深入推进妇女小额担保贷款“民心工程”。投入1858元开展靓丽工程手工艺品展，投入1770元开展靓丽工程文艺联欢会，投入1220元开展靓丽工程讲座，投入1620元开展靓丽工程“飘亮的脸蛋露出来，美丽的头发飘起来”活动。开展“两癌”筛查与救助工作，为6名“两癌”贫困妇女发放救助金6万元。联合县红十字会慰问一名重病妇女，送慰问金20xx

元。

人才引进工作总结汇报分享 人才引进工作半年工作总结篇二

近年来，我局按照市委、市政府人才工作的总体部署，以服务我市经济结构调整和产业转型升级为人才工作的总体思路，不断加大引进高层次、紧缺专业人才力度，紧密结合经济社会发展的重点领域和产业导向，积极开展引进国外智力和技术工作，加强政策引导，完善制度措施，不断优化人才发展环境，为加快经济社会发展提供了人才保障和支持。

1、不断优化人才发展环境。积极研究制定引才政策，完善制度措施，为引进各类人才创造良好的政策环境。一是先后制定出台了《酒泉市引进高层次人才暂行办法》和《市直中学大中专院校和医院引进优秀人才工作实施细则》等指导性文件，从引进人才的待遇、形式、程序、考核管理、配偶就业、子女入学、住房等方面出发，为引进专业技术人才提供了政策保障。二是把公务员队伍建设、专业技术人才队伍建设、技能人才队伍建设纳入酒泉市人力资源和社会保障事业“十二五”发展规划，明确了人才引进、国外智力引进和人才管理服务等方面的目标和任务。三是努力在全社会营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的浓厚氛围，每年有计划地组织一部分优秀人才到境内外学习考察，开拓视野，增长见识，学习借鉴发达地区的人才发展和培养模式，为人才工作的创新发展提供了借鉴。

2、大力开展人才引进和公开招聘。会同各行业主管部门，积极引进急需紧缺专业技术人才，补充了教育、卫生、农牧等经济社会发展重点领域人次不足的问题。20xx年，在制定出台的《关于贯彻落实的实施意见》中，对急需紧缺人才的引进给予了充分考虑，对具有硕士研究生学位以上的优秀人才、具有副高级以上专业技术职务任职资格的人员、符合市上有关

引进高层次人才条件的人员，经审批同意可直接考核招聘。几年来，在全市进行的各类公开招聘中，为酒泉中学、职业学院、市医院、敦煌市、肃州区等事业单位考核引进硕士研究生95名，拟引进20xx年教育部直属师范类院校免费师范生15名。

3、高度重视引进国外智力工作。坚持“服务发展，注重实效”的引智工作思路，围绕“6+2”振兴工业行动计划和“一特四化”现代农业产业思路，积极为各类企业、科研单位引进国外专家、先进技术和管理理念，解决我市优势产业发展的瓶颈问题。近年来，共执行引智项目68项，引进外国专家150多人次，建立了省级引智成果示范推广基地1个，组织实施出国（境）培训项目19项，培训各类专业技术和管理人员100多人次。利用国家引智资金，成功地解决为各类企事业单位解决了多项技术难题，引智工作走在全省前列。20xx年、20xx年分别荣获省人社厅“全省引进国外智力工作先进集体”。

4、注重人才队伍发展的调研分析。加强对人才队伍的总量、结构和分布情况的比照分析，建立了各类专家、省市人才工程人选、机关公务员、企业军转干部、专业技术人才、技能人才以及高校毕业生就业项目信息库，为人才队伍建设、人事制度改革和高校毕业生就业提供了决策依据。紧紧围绕市委“6+2”振兴工业行动计划，组织人员开展企业需求普查，建立了全市企业需求人才信息库，为引进和推荐各类人才到企业就业提供了依据。几年来，推荐到市内各类企业的急需紧缺专业毕业生236名。20xx年，按照市委人才办的安排部署，组织开展了市直事业单位急需紧缺人才摸底调查，从摸底调查的情况看，近期市直事业单位急需紧缺专业技术人才数为65人。

一是我市已出台了《酒泉市引进高层次人才引进办法》，但在引进人才重要性和必要性的认识上不够充分，尚未形成浓

厚的社会氛围，全社会共同参与，各部门协调配合的机制还不够健全，在执行力度、财政投入比重和政策保障方面的力度还有待加大；二是引进的人才还是以教育、卫生、农牧等社会发展领域的硕士研究生为主，从事前沿开发、高新技术领域的工作的人才极少，适合我市经济发展方向的新能源产业人才、经营管理型和科技人才更是严重短缺；三是人才引进主要还是以事业单位为主，企业人才引进工作需要加大政策支持力度；四是引进人才的政策宣传还不够到位。

下一步，我局将以认真贯彻落实《酒泉市中长期人才发展规划（20xx-2020年）》为目标，以落实《关于加快引进急需紧缺人才的意见》及七个配套办法为重点，重点做好以下几项工作：一是紧紧围绕“两抓整推”总体部署和“6+2+3”振兴工业行动计划，与重点企业、接续产业和关键技术领域相对接，研究制定《酒泉市引进高层次急需紧缺人才认定办法》和《酒泉市引进高层次急需紧缺人才配偶就业安置办法》，引进一批领军型创业人才、一批高层次技术人才和一批优秀毕业生。重点加大对风光电、装备制造、节水材料等重点产业，啤酒原料、种子、洋葱等农产品深加工行业领域和教育、卫生、农业等经济社会发展重点领域的紧缺人才引进力度。

二是以“6+2+3”现代产业体系为依托，适应工业化、城镇化和农业产业化发展需要，不断壮大专业化高技能人才队伍，围绕新能源产业发展，为酒泉职业技术学院、工贸中专等市内院校招聘引进一批新能源产业相关专业教师，培养和带市内重点企业高技能人才队伍建设和发展。积极组织企业赴外招聘和举办各类专场人才招聘会，面向省内外招聘一批企业急需紧缺的优秀人才和理工类高校毕业生，组织实施“千名大学生企业就业计划”，鼓励和吸引大学生到我市新能源企业就业。

三是坚持“服务发展、注重实效”的引智工作思路，继续加大制种、蔬菜、果品、养殖等优势特色产业方面的引智项目，组织实施好引进的国外技术、管理人才项目，引进农业新品

种、新技术，对产业发展开展技术指导，解决技术难题。今年，计划引进外国引智项目专家12人次，引进外籍教师13人次。围绕重点产业，加大20xx年度引智项目的征集和申报力度。

人才引进工作总结汇报分享 人才引进工作半年工作总结篇三

请仔细阅读所给材料，根据材料内容制作一份ppt

制作要求：

- 1、能够准确、清晰反映出材料内容；
- 2、ppt应使用公司标准模版制作，可使用所提供的ppt制作素材；
- 3、页数不得超过12页；
- 4、时间不得超过150分钟。

材料：

大学生毕业生择业与职业生涯规划

职业生涯规划

也可叫职业生涯设计，是指个人和组织相结合，在对一个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结研究的基础上，对自己的兴趣、爱好、能力、特长、经历及不足等各方面进行综合分析与权衡，结合时代特点，根据自己的职业倾向，确定其最佳的职业发展方向，并为实现这一目标做出行之有效的安排。比如：做出个人职业的近期和远景规划、职业定

位、阶段目标、路径设计、评估与行动方案等一系列计划与行动。职业生涯设计的目的决不只是协助个人按照自己资历条件找一份工作，达到和实现个人目标，更重要的是帮助个人真正了解自己，为自己订下事业大计，筹划未来，拟订一生的方向，进一步详细估量内、外环境的优势和限制，在“衡外情，量己力”的情形下设计出各自合理且可行的职业生涯发展方向。

显然，仅仅谈“就业”就谈不上“职业规划”，而只有真正主动地去“择业”，才是有规划的职业生涯的开始。

究竟是先就业，还是先择业？

目前我们常听到的声音最多的就是“先就业，再择业”，从上到下，从学校领导到学生当事人，从社会学家到普通老百姓，很多人都如是说。当然他们都会抱着自己的目的来说这话。

那么究竟应先就业还是先择业？职业规划专家认为，只有让“择业”与“就业”保持同步才是上上之举，具体地说，择业好了才能去就业。因为，先就业，后择业，很可能导致盲目地为了找一份工作而找工作，缺乏理性的选择和思考，更谈不上长远的规划，这样做的后果很有可能是人职不匹配的情况，直接后果就是我们经常看到的频繁换工作，三五年后仍业绩平平，结果耽误了职业发展的宝贵时间。我们特别提醒，尽管竞争激烈，大学生还是应该树立先择业的意识，出校门前做好自己的职业规划必不可少。只有这样，才能确保新人们职业的持续发展。

四大因素影响择业选择

那么，哪些因素可能会影响到你的择业决策呢？主要应从以下四个方面来考虑。

一、当前的经济状况

我们经常可以看到这样的情况，一些大学生由于经济拮据，又不想再拖累父母，于是饥不择食地随便就加盟了一家向他伸出橄榄枝的雇主。有这样一个案例：小a是一个名牌大学的热门专业大学生，由于这个原因，很多公司向小a发来了offer。而小a家里的经济状况不太宽松，求学期间还贷了些款，毕业后多压力下需要他尽可能快地早上班，早有经济收入，所以他自然就选择了那份看起来薪水较高的公司。

小b是小a的同学，由于家庭条件挺好，小b也因此并不十分在意薪水的高低，反而能够对找上门来的工作进行了理性的筛选，最后选择了一家认为比较有潜力自己有兴趣的公司。后来的情况是，小a所在的公司业务渐走下坡路，更要命的是，小a越来越发现自己并不适合先前先择的这份工作，而公司内部转岗的可能性也几乎为0。结果小a的高薪很快一去不返；而小b所在的公司却越发展越好，工作也是越做越有劲，小b的工资也因此水涨船高。为什么同样优秀的他们，最后的发展出现如此大的差异呢？分析表明，小a失败的关键就在于，他过分看重眼前的高薪而没有对未来的发展做理性的规划。

二、亲人和朋友的影响

大学生缺乏社会经验，有时也缺乏判断力，家人的选择通常会对他们最终的选择产生相当大的影响。还有些学生朋友则很喜欢攀比，朋友找什么样的工作，自己也不假思索地跟着去。

职业规划专家认为，适当听取家人和朋友的意见是必要的，但最关键的是要有自己的主见。

三、社会环境、竞争环境对择业决策的影响

可能你的专业在就业时很受限制，也可能就业压力确实很大，也许你的相关专业正是冷门，让你“没得选择”；当然也许某些职业显得很热门，你会不由自主地跟着别人一起选择。对此，我们特别要提醒的是，就算你真的“没得选择”，也要选择一个与你目标接近的职业，再静待时机寻求转换。不要盲目追随热门行业，再热的行当都有可能冷，现在的冷门行业将来也可能转热。当年的会计行业、现在的it行业就证明了一点。

四、 个人志向对择业决策的影响

研究表明，志向远大者，都会有明确的发展目标及职业生涯规划。这些人都会始终关注自己该走什么样的职业发展道路，什么样的选择会对自己更加有利。对于他们来说，前面的三个问题根本不是问题，或说只是暂时的问题。

而没有目标或目标不明者，则多会安于现状，或者说不知道怎么改变。如在择业上，常会是因为没有主意所以就不去选择，于是找个工作就可以了，“就业吧，先！”这类人最需要外力的帮助，特别是在择业这样关键的决策上。

第2/3页

1. 自我评价

也就是要全面了解自己。一个有效的职业生涯设计必须是在充分且正确认识自身条件与相关环境的基础上进行的。要审视自己、认识自己、了解自己，做好自我评估，包括自己的兴趣、特长、性格、学识、技能、智商、情商、思维方式等。即要弄清我想干什么、我能干什么、我应该干什么、在众多的职业面前我会选择什么等问题。

2. 确立目标

确立目标是制定职业生涯规划的关键，通常目标有短期目标、中期目标、长期目标和人生目标之分。长远目标需要个人经过长期艰苦努力、不懈奋斗才有可能实现，确立长远目标时要立足现实、慎重选择、全面考虑，使之既有现实性又有前瞻性。短期目标更具体，对人的影响也更直接，也是长远目标的组成部分。

3. 环境评价

职业生涯规划还要充分认识与了解相关的环境，评估环境因素对自己职业生涯发展的影响，分析环境条件的特点、发展变化情况，把握环境因素的优势与限制。了解本专业、本行业的地位、形势以及发展趋势。

4. 职业定位

职业定位就是要为职业目标与自己的潜能以及主客观条件谋求最佳匹配。良好的职业定位是以自己的最佳才能、最优性格、最大兴趣、最有利的环境等信息为依据的。职业定位过程中要考虑性格与职业的匹配、兴趣与职业的匹配、特长与职业的匹配、专业与职业的匹配等。

职业定位应注意：

1. 依据客观现实，考虑个人与社会、单位的关系；
3. 扬长避短，看主要方面，不要追求十全十美的职业；
4. 审时度势，及时调整，要根据情况的变化及时调整择业目标，不能固执己见，一成不变。
5. 实施策略，就是要制定实现职业生涯目标的行动方案，要有具体的行为措施来保证。没有行动，职业目标只能是一种梦想。要制定周详的行动方案，更要注意去落实这一行动方案。

6. 评估与反馈

整个职业生涯规划要在实施中去检验，看效果如何，及时诊断生涯规划各个环节出现的问题，找出相应对策，对规划进行调整与完善。

由此可以看出，整个规划流程中正确的自我评价是最为基础、最为核心的环节，这一环做不好或出现偏差，就会导致整个职业生涯规划各个环节出现问题。

啊

职场面试时的六大忌

一、忌缺乏自信

最明显的就是问“你们要几个？”对用人单位来讲，招一个是招，招十个也是招。问题不在于招几个，而是你有没有这百分之一或十分之一或独一无二的实力和竞争力。“你们要不要女的？”这样询问的女性，首先给自己打了“折扣”，是一种缺乏自信的表现。面对已露怯意的女性，用人单位刚好“顺水推舟”，予以回绝。

二、忌急问待遇

“你们的待遇怎么样？”“你们管吃住吗？电话费、车费报不报销？”有些应聘者一见面就急着问这些，不但让对方反感，而且会让对方产生“工作还没干就先提条件，何况我还没说要你呢”这样不好的想法。谈论报酬待遇是你的权利，这无可厚非，关键要看准时机。一般在双方已有初步聘用意向时，再委婉地提出来。

三、忌不合逻辑

面试的考官问：“请你告诉我你的一次失败的经历。”答曰：“我想不起我曾经失败过。”如果这样说，在逻辑上讲不通。又如考官问：“你有何优缺点？”答曰：“我可以胜任一切工作。”这也不符合实际。

四、忌报有熟人

面试中急于套近乎，不顾场合地说“我认识你们单位的某某”、“我和某某是同学，关系很不错”等等。这种话主考官听了会反感。如果你说的那个人是他的顶头上司，主考官会觉得你在以势压人；如果主考官与你所说的那个人关系不怎么好，甚至有矛盾，那么你这样引出的结果很可能就是自我遭殃。

五、忌超出范围

六、忌不当反问

例如主考官问：“关于工资，你的期望值是多少？”应聘者反问：“你们打算出多少？”这样的反问就很不礼貌，好像是在谈判，很容易引起主考官的不快和敌视。

人才引进工作总结汇报分享 人才引进工作半年工作总结篇四

年，我委认真贯彻落实《市中长期人才发展规划纲要〔-20xx〕精神，紧紧围绕市委、市提出的“主攻工业、决战园区”的发展目标，注重人才教育、管理和培训，着力创新引才、育才、用才机制，不断提高全市工业经济人才和企业经营管理人才队伍建设水平，为工业强市和全市工业发展提供了人才支撑。

一是着力抓培训，提高工业经济人才整体素质。一年来，主

要采取以会代训、业务帮带等形式，由领导授课，业务科室讲座，传达学习国家部委和省市一系列关于工业经济发展的政策法规，帮助工业干部提高政策理论水平和本职业务知识。同时利用工业经济调度会、组织人员到企业调研和参加省内外现场会等时机，了解掌握国内外经济发展形势，结合我市实际，提出发展工业经济发展的方法举措。

二是认真做好市委人才办组织的赣鄱英才555和信英才866人才评选工作。

年4月，在师院学术报告厅举行了一场主题为“历练即财富”的第二期创业辅导沙龙。通过培训，进一步提升了中小企业的经营水平和管理能力。

年，我委人才培训工作将认真贯彻上级党委和人才管理部门的指示和精神，围绕工业强市的战略目标，以重点行业和优势产业人才开发为着力点，继续抓培训、抓管理、抓机制，为工业强市提供人才支撑。重点要围绕“信江英才866工程”，做好企业经营管理人才的培养工作。

一是要深入企业，搞好调查研究，掌握了解工业企业人才队伍底数。进一步了解有色金属、新能源、机电光学和新型建材四大主导产业企业人才队伍的总量、层次、结构、分布以及急需紧缺人才等基本情况。

二是要认真抓好工信委《20xx年人才工作规划》的落实。继续抓好创业大学平台建设，开展好浙江大学emba总裁高级研修班后续课程跟踪，举办好创业辅导沙龙和企业管理沙龙，努力培养一批具有战略眼光、市场开拓精神、管理创新能力和社会责任感的优秀企业人才队伍。

三是要加强企业技能和初期创业者培训。采取培训机构与职业院校合作、企业联合或自行办班及以“师”带“徒”（传帮带）等不同方式，开展新理论、新知识、新技能为主要内

容的培训，力争在“-20xx”期间培训该类企业中层管理和技术骨干人员达到10000人次。

四是要加强人才平台建设。一是大力引进和培育新兴产业、高新技术等高科技人才。二是加大对工业企业研发机构建设的支持力度，引导有条件企业创建研发中心或技术中心，对建立了研发机构的各类工业企业，优先给予土地、建设规费方面的优惠。三是建立完善资助企业人才培养基金。每年在市本级工业发展专项资金中按5-10%比例安排资金，用于工业企业人才培养、研发、创新等资助。四是积极做好与科研院所的对接与合作，加强工业企业与省内外知名高校和科研院所的紧密合作，加快科研成果转化，建立起指导下的以企业为主体、市场为导向、多种形式的产学研合作培养人才体系。

人才引进工作总结汇报分享 人才引进工作半年工作总结篇五

本学期我校以教师队伍建设为重点，以校本培训为抓手，进一步提高教师的教育教学水平，切实提高新入职教师的师德素养和科学文化素养，不断改进和完善教学工作。以提高教师业务水平为中心，以提高新入职教师的教学能力为突破口，以促进新教师专业化发展为主线，以提高新教师的业务能力为重点。

在全体教师的共同努力下，我校新入职教师、新教师的教育教学能力和教学水平都得到了较大提高，为我校今后的教育教学工作打下了良好的基础。

1、加强教师的理论学习。

组织教师学习各项管理制度，并组织教师学习，不断提高教师的理论水平和业务水平。

2、加强校本培训，以校本培训为主要形式，以培训内容为针，

以教师的实践能力和教学基本功等方面为重点。

- 3、加强教研组的建设。
- 4、加强对新教师的培训。
- 5、加强教学常规的培养。
- 6、继续开展“同上一节课，同听一节课”活动。
- 7、加强备课组的管理工作。
- 8、继续加强教学质量的检测工作。
- 9、继续开展教育科研活动。

人才引进工作总结汇报分享 人才引进工作半年工作总结篇六

活动周期间，全市及各县(区)围绕“科技强国、科普惠民”主题，集中开展科技新产品展示、国家农业科技园区展示、专家服务队下乡活动、中国流动科技馆第二轮河南巡展进校园活动、青少年机器人教育科普展等一系列示范性科普活动和公益活动。据初步统计，全市共举办重点活动48项，举办科学技术报告10场，举办科普讲座50次，推介新品种、新技术70余项，悬挂科普展板300余块，直接参与群众6万余人次，开放科普基地6个，开展科技下乡70余次，发放资料8万余份。精彩纷呈的活动内容，灵活多样的宣传形式，得到了社会各界的广泛关注和一致好评。全市93个单位及企业在市体育场开展了科技新产品展示与宣传活动。活动期间共展出版面180余块，展示新产品70余项，得到了社会各界的一致好评。活动周期间，组成9支科技下乡服务队，深入基层乡镇、社区开展技术指导、技术培训等服务活动。

上半年共受理申报市级工程技术中心18家，其中工业类10家、农业类5家、社发类3家。目前，正在对申报材料进行评审，预计将超额完成市政府下达的目标任务。

起草了20xx年市级重点实验室的申报通知，申报工作正在受理中。认真开展实验室调研工作，择优分类进行省级重点实验室的建设指导。力求20xx年省级重点实验室建设实现零突破。

一方面大力开展濮阳市科技创新政策宣讲活动。该活动由市科技局主办、市科技情报所具体承办，从20xx年5月起历时3个多月，范围覆盖我市各县区、经开区、工业园区、示范区以及有关单位、企业。宣讲内容涵盖重大科技专项支持政策，科技研发平台、新型研发机构支持政策，高新技术企业政策，研发费用加计扣除政策，产学研支持政策和外国专家政策、科技型中小企业政策及评价、科技成果转化政策等科技创新政策。

人才引进工作总结汇报分享 人才引进工作半年工作总结篇七

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社局同意后后方可进行。

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、特点和所聘岗位职责要求，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。2018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。

人才引进工作总结汇报分享 人才引进工作半年工作总结篇八

为了加大引进高层次人才和紧缺急需人才到福州工作的力度，在国家和省有关政策基础上，现提出以下措施。

(三)经认定符合《福州市创业创新人才住房保障办法(试行)》

的a□b□c类人才,分别享受购买160平方米、120平方米、90平方米人才公寓和80万元、60万元、45万元一次性购房补贴。

“985工程”、“211工程”等高校、境外著名大学、国家级研究机构全日制硕士研究生、博士研究生来榕工作,与企业签订三年以上劳动合同,经认定符合福州市紧缺急需人才的,落地一年后分别按硕士每人3万元、博士每人5万元分期给予人才奖励。

经认定的企业各类高层次人才,其年缴纳工薪个人所得税不低于3万元的,按其上一年度所缴工薪个人所得税市级留成部分的50%予以奖励,奖励期5年。

人力资源中介机构、企事业单位或个人引荐境外高层次人才来榕创新创业,引荐人才落地后经认定为a□b□c类人才的,分别给予引荐机构或引荐人20万元、10万元、5万元奖励。

给予新设立博士后工作站的企业一次性建站补助100万元。

允许在经营性房地产用地出让中按照“限地价、竞配建”的模式配建人才公寓。经认定符合申购条件的人才可按照《福州市创新创业人才住房保障办法(试行)》申购。

允许各类园区在符合土地利用总体规划、城市建设规划等前提下,申请利用自有土地以公共租赁房的形式建设人才公寓。对符合条件列入保障性住房项目清单的人才公寓、人才周转房建设,在用地、资金、税费上按规定享受保障性住房建设运营的优惠政策。

(一)以上措施自2017年1月1日起施行,有效期限至20xx年12月31日,由市人社局负责具体解释工作。

(二)a□b□c类人才认定和奖励办法按照《福建省引进高层次人才评价认定办法》(闽委人才[2015]5号)执行。以往文件有关

人才奖励标准与上述措施不一致的,按照“就高不重复”原则执行。