

2023年人才引进情况报告(精选6篇)

报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

人才引进情况报告篇一

自改革开放以来，我国经济和社会的发展越来越迅速，然而，面对日益激烈的全球竞争，我们国家的科技创新成果还有一些欠缺。因此，人才引进成了国内各个高校的一个重要任务。今年，我就有幸参与了浙江大学的人才引进工作，下面我将分享一些我的经验与体会。

第二段：筛选

浙江大学作为一所一流高水平大学，拥有着雄厚的师资力量和丰富的资源，并且秉持着才尽其用的人才观，因此人才引进工作显得尤其重要。在筛选阶段，我们主要考虑的就是专业背景、学术能力、行业经验、学生关注度等多个方面。严谨合规的工作流程不仅会提高引进的成功率，也更能提高引进者的适配度和平稳度。

第三段：了解需求

在人才引进中，了解需求显得尤为重要。每一个招聘，都是为着顺应浙大综合发展的整体思路，及时瞄准精英人才引入对学校核心科技领域的严密需求。对于这样一个复杂的市场，我们的工作并不仅仅是项目推荐，更是要先定出浙大发展的路线图，明确哪方面的人才要引进，以及能为学校发展做出哪些方面的贡献，这样，才能更好地找到最合适的人才。

第四段：吸引人才

要让优秀的人才来到浙大，除了根据学校需求制定引进计划，还需要有吸引力的条件来配合招聘工作。高薪、住房、子女教育等福利待遇是吸引人才的一大关键因素。此外，还需要加强宣传和市场推广，让更多的人了解学校、理解学校、认同学校、加入学校。

第五段：完善后续跟踪服务

在人才引进的工作中，不仅需要在招聘过程中完善各种工作环节，还需要在引进人才后完善后续跟踪服务。通过各种经验和数据积累，以及不断优化各项工作流程，我们相信越来越多的优秀人才会聚集在浙江大学，为学校的发展贡献力量。

总结：

浙江大学打造新时代青年才俊和青年英才引进，已经成为全新的目标，为此，我们要不断创新、不断优化各项工作流程，从而为学校的引进发展创造更多的优势，使得浙大的引才和校企合作更加有力，让浙江大学更好地成为构建人才强国的重要支点。

人才引进情况报告篇二

为了进一步优化学院师资队伍结构，经学院研究决定公开考核引进一批高层次人才。为确保人才引进工作的顺利进行，特制定如下方案。

一、公开考核引进原则及程序

高层次人才引进工作严格按照公开、平等、竞争、择优的原则，按照发布公告、报名、资格审查、考核、体检、政审、公示、聘用审批的程序进行。学院成立高层次人才引进工作领导小组，全面负责本次人才引进工作。

二、考核引进的职位、人数及要求

计划公开引进博士学历人员40名。

三、考核引进的条件

1. 具有博士学位；
2. 拥护中国共产党的领导，热爱祖国，遵守宪法、法律和法规；
3. 遵守纪律、品行端正，具备良好的职业道德；
4. 具有正常履行岗位职责的身体条件；
5. 年龄要求：45周岁以下，个别急需紧缺专业年龄可适当放宽；

四、公开考核引进的程序

(一) 报名

1. 报名时间:2025年5月30日前。
2. 报名方式:采用网上报名或现场报名的方式进行。网上报名:将个人简历、身份证、毕业证书、博士学位证书(应届生凭毕业生就业推荐表)和其它应聘材料(包含教学、科研成果及获奖情况等)扫描件发送至贵阳学院组织部邮箱。邮箱gyxyzzb@。现场报名:持个人简历以及身份证、毕业证书、博士学位证书原件及复印件(应届生凭毕业生就业推荐表)和其它应聘材料(包含教学、科研成果及获奖情况等)。报名地点:贵阳学院组织部人才科(九思楼607室)(节假日不进行现场报名)。

3. 报名联系电话：0851—85231868

联系人：宋老师

(二) 资格审查

根据报名情况，由组织、人事部门会同相关职能部门及教学院(部)对报考人员是否符合报考职位所需资格条件进行审查，资格审查合格人员进入考核。

(三) 考核

主要采取试教和面试相结合的方式进行考核，考核内容为专业相关知识、授课的能力、以及是否能承担高校的教学工作。根据综合成绩择优录用。由引才小组负责组织实施。

(四) 院党委研究讨论

对经考核合格人员，提交院党委研究是否引进。

(五) 体检与考察

1. 体检：体检的项目和标准依照国家、省招录公务员体检标准执行。体检在市级事业单位管理部门指定的医疗机构进行。体检由主检医生审核体检结果，做出“合格”或“不合格”结论并签名，加盖医疗机构公章。体检费用由考生自理，体检时间另行通知。初次体检被确认不合格的，可由本人提出申请，经学校高层次人才引进工作领导小组同意后复查一次。

2. 考察：体检合格后进入考察。考察工作由组织部、人事处负责组织实施。

考察内容主要包括引进对象的政治思想、道德品质、能力素质、学习和工作表现、遵纪守法、廉洁自律以及是否需要回避等方面的情况。

考察组由两人以上组成，考察中应当广泛听取意见，做到全面、客观、公正，并据实写出考察材料。

(六) 公示、审批与备案

1. 公示：根据考核、考察和体检结果，由校党委研究确定拟引进对象，并进行公示，公示期为7天。
2. 审批：经公示无异议的，向市人才工作协调小组办公室报送请示，并附拟引进对象考核、考察、体检和公示等有关材料，同时提供学历学位证书、职称证书原件及复印件，学术证明材料及相关资料。经市人才工作协调小组审定同意的，附引进批复。市人力资源和社会保障局根据请示、批复办理引进聘用手续。
3. 备案：引进聘用工作结束后十个工作日内将有关材料报贵阳市人力资源和社会保障局备案。

五、博士聘用后的待遇

(3) 校内享受副教授待遇(从试用期满起至应正常晋升副教授时止)；

(4) 每月享受贵阳市现行人才津贴800元(5年)；

(5) 住房面议；

(6) 学术带头人、科研业绩突出者、紧缺专业高层次人才待遇面议。

六、监督检查

引进高层次人才到贵阳学院工作全过程自觉接受纪检、监察部门的监督。对违反聘用纪律的有关人员和引进对象，按事业单位公开招聘工作人员相关规定进行处理。

贵阳学院

2017年3月1日

人才引进情况报告篇三

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、国家注册类职业资格证书；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。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。

人才引进情况报告篇四

深圳人才引进落户条件（2023）

深圳人才引进落户条件是什么各位想落户深圳的人们肯定很想知道!深圳落户办理流程又是怎样的呢?下面是小编为大家整理的深圳人才引进落户条件，如果喜欢请收藏分享!

人才引进积分入户(也就是平常所说的积分入户)

非全日制大专60分，非全日制本科75分

社保一年3分含5险，45分封顶

年龄放宽至50周岁

初级职称不予加分，新型发明专利不予加分

深圳办理户口流程是：

- 1、若为新生儿的，则应由父母携带相关材料，向婴儿常住地户口登记机关申报出生登记；
- 2、若需要迁入户口，应当先在深圳办理准迁证；向户籍地办理迁出证；返回深圳办理户籍登记。

法律依据

《《中华人民共和国户口登记条例》》第三条

户口登记工作，由各级公安机关主管。

城市和设有公安派出所的镇，以公安派出所管辖区为户口管辖区；乡和不设公安派出所的镇，以乡、镇管辖区为户口管辖区。乡、镇人民委员会和公安派出所为户口登记机关。

《《中华人民共和国户口登记条例》》第六条

公民应当在经常居住的地方登记为常住人口，一个公民只能在一个地方登记为常住人口。

《《中华人民共和国户口登记条例》》第七条

婴儿出生后一个月以内，由户主、亲属、抚养人或者邻居向婴儿常住地户口登记机关申报出生登记。

弃婴，由收养人或者育婴机关向户口登记机关申报出生登记。

职称是什么职称(professionaltitle)初源于职务名称，理论上职称是指技术人员的技术水平、能力，以及成就的等级称号，是反映技术人员的技术水平、工作能力的标志。

有哪些职称可以加分入户深圳类型包含：

中学、社工证、、经济师证、计算机软考、网络、科学研究人员、实验人员、工程技术人员、图书/文博/档案/资料人员、播音员、经济人员、会计人员、统计人员、出版人员、农业技术人员、中等学校、技工学校、工艺美术人员、人员、高等学校、出版社人员、翻译人员、新闻人员、员、小学、船舶技术人员、民用飞行技术人员、卫生技术人员、体育教练、

海关人员、律师等。

深圳入户能使用的中级职称证书有很多，主要常见的有经济师、会计师、网络工程师、船舶技术人员、民用航空飞行技术人员、卫生技术人员、系统集成项目管理工程师，还有其他如计量师、工程师，拍卖师等，甚至连导游都有对应的职称。

中学教师、社工证、计算机软考、网络工程师证、科学研究人员、实验人员、播音员、经济专业人员、会计人员、统计人员、出版专业人员、农业技术人员、中等专业学校教师、技工学校教师、工艺美术人员、艺术人员、高等学校教师、出版社专业人员、翻译人员等。

当然职称是不能随意选择，想报什么就报什么的。朋友们应该根据自己的“职业”或者“专业”来选取相应的证书。如果说，你什么都不会的话，那就只能选择“中级经济师”

人才引进情况报告篇五

人才是一个国家和企业的最宝贵财富，人才引进是实现国家长远发展和企业创新发展的关键举措之一。在人才引进工作中，我深刻认识到了一些必要的经验和体会。

首先，人才引进要注重人才的潜力和能力。每个人都有不同的特长和潜能，人才引进应该根据企业的需要，以及个人的潜力和能力来进行评估和选择。只有通过科学的评估和筛选，才能找到真正适合企业发展的人才。在人才引进过程中，我发现，有的人履历丰富，但缺乏创新能力和团队合作意识；有的人虽然经验较少，但具备很高的学习能力和适应能力。因此，只有注重人才的潜力和能力，才能找到真正的“精英”。

其次，人才引进要强调培养和激励。引进人才只是第一步，

如何培养和发展人才才是更重要的任务。在我的经验中，有的企业在引进人才后，没有进行有效的培训和激励措施，导致人才流失。因此，必须建立完善的培养和激励机制，为人才提供学习和成长的机会。这不仅可以提高人才的专业水平和能力，也可以增加人才的归属感和忠诚度。

第三，人才引进要注重团队建设。一个优秀的团队是由多个高素质的个体组成的。在人才引进过程中，不能单纯以个人能力和成就来评价一个人，也要关注他是否具备团队合作意识和沟通能力。只有将各种个人优势结合起来，形成一个协调和谐的团队，才能发挥出最大的综合效益。因此，人才引进工作中要注重团队建设，避免过于片面地追求个体的能力和成绩。

第四，人才引进要与企业发展相结合。培养和引进人才的目的是为了企业的发展目标。人才引进工作需要紧密结合企业的发展战略和需要，明确人才引进的方向和重点。只有深入了解企业的需求，并根据需求来引进和培养人才，才能使人才引进工作真正发挥效果。在我的实践中，我发现，有的企业在人才引进中缺乏明确的发展目标，不注重与企业发展相结合，导致人才引进工作效果不佳。

最后，人才引进要倡导公正和公平。在人才引进过程中，要通过公平的机制和程序，确保每个人才都能获得公正的机会。在我的经验中，有的企业在人才引进中存在偏袒和不公平的现象，这不仅伤害了被忽视的人才，也损害了企业的声誉。因此，人才引进工作中要坚持公正和公平的原则，建立公正的评估和选择机制，给每个人才平等的发展机会。

综上所述，人才引进是一个复杂而又关键的工作，需要注重人才的潜力和能力，强调培养和激励，注重团队建设，与企业发展相结合，倡导公正和公平。只有在这些方面做好工作，才能够吸引更多优秀的人才，为国家和企业的发展带来更多动力和机遇。

人才引进情况报告篇六

为进一步贯彻落实学院“加强师资队伍建设”精神，实施“人才强校”战略，加大专业带头人和高学历、高职称、高水平“双师型”教师的引进力度，不断优化专任教师队伍结构，提高师资队伍的整体素质，完善我院高层次人才资源开发管理体制和运行机制，为学院发展提供人才保障，结合学院实际，制定本办法。

（一）尊重人才、公开选拔。人才引进工作应严格按程序和要求办理，做到公开、公平、公正。

（二）统筹规划、重点突出。根据学院师资队伍建设规划，优先引进重点专业、新办专业急需的人才。

（三）能力为先、德才兼备。人才引进既重身份（职称、学历），更重教学、科研、实践技术能力及思想道德品质。

（四）积极慎重、体现实效。积极开展人才引进工作，慎重选择优秀并在工作中能体现实效的高层次人才。

成立高层次人才引进工作领导小组，领导小组下设办公室。

高层次人才引进工作领导小组由学院院长、副院长、院长助理、人事处处长、教务科研处处长、党政办主任和财务处处长组成。

引进对象须政治立场坚定，敬业爱岗，师德高尚，为人师表，并愿意长期在学院工作。具体条件如下：

（一）高学位人才

1. 博士研究生。

2. 全日制硕士。

（二）双师型人才

符合下列条件之一：

- 1、具有讲师及以上专业技术职务，并取得本专业非教师系列的中级及以上专业技术职务或行业执业资格证书。
- 2、具有讲师及以上专业技术职务，有两年以上（可累计）企业（或社会）一线实践工作经历，能全面指导学生实验、实训等专业实践活动。
- 3、具有讲师及以上专业技术职务，主持或主要参与两项应用技术的研究开发，成果已被企业应用，效益良好。
- 4、具有讲师及以上专业技术职务，近五年主持或主要参与两项校内实践教学设备的设计安装工作，使用效果好。
- 5、在企业或科研单位工作五年以上或取得中级及以上非教师系列专业技术职务，并在高校任教一年以上，能胜任本专业一门以上专业理论课程教学工作。
- 6、具有讲师及以上专业技术职务，取得本专业某一项操作技能中级以上等级证书，或取得初级证书并有一年以上企业（或社会）实践工作经历。
- 7、具有讲师及以上专业技术职务，取得专业技能中级以上考评员或技师资格，胜任本专业实践教学工作。

（三）高职称人才

1. 具有正高职称的人才
2. 具有副高职称的人才

具有副高职称且符合下列条件之二：

(1) 近五年中有两年以上在企业第一线本专业实际工作经验；

(4) 具有十五年以上高校教师岗位工作经历，有丰富教学经验，教学效果好。

条件特别优秀的具有副高职称的人才，如不符合以上条件，经高层次人才工作领导小组同意，可破格引进。

(一) 高学位人才

1. 博士研究生

符合引进条件的博士研究生，正式聘用后，工资福利除按学院分配方案标准执行外，可发放50000元安家费和50000元科研启动经费，每月另按标准发放高层次人才津贴。

在职称评审、进修培训、学术交流和科学研究等方面可予以优先推荐；根据实际情况，可考虑解决配偶工作。具体引进待遇、待遇支付方式和工作任务等按具体情况签订《高层次人才引进协议》予以明确。

2. 全日制硕士

符合引进条件的全日制硕士，正式聘用后，工资福利除按学院分配方案标准执行外，每月另按标准发放高层次人才津贴。

硕士研究生毕业后，有3年以上教学、实践工作经验或属于重点建设专业（以学院每学年公布的重点建设专业为准）且符合引进条件的全日制硕士，正式聘用后，工资福利除按学院分配方案标准执行外，每月另按标准发放高层次人才津贴。有5年以上教学、实践工作经验或属于重点建设专业（以学院每学年公布的重点建设专业为准）且符合引进条件的全日制

硕士，根据实际情况，发放一定金额的安家费、科研启动费等。具体引进待遇、待遇支付方式和工作任务等按具体情况签订《高层次人才引进协议》予以明确。

（二）双师型人才

符合引进条件的双师型人才，正式聘用后，在教学岗位上专职从事与其本人取得的职称及资格证书相关专业教学工作的，工资福利除按学院分配方案标准执行外，比照高学位或高级职称人才待遇按标准适当上浮。

（三）高级职称人才

1. 具有正高级职称的人才

符合引进条件的具有正高级职称的人才，正式聘用后，工资福利除按学院分配方案标准执行外，可发放50000元安家费和50000元科研启动经费，每月另按标准发放高层次人才津贴。

在进修培训、学术交流和科学研究等方面可予以优先推荐；根据实际情况，可考虑解决配偶工作。具体引进待遇、待遇支付方式和工作任务等按具体情况签订《高层次人才引进协议》予以明确。

2. 具有副高级职称的人才

符合引进条件的具有副高级职称的人才，正式聘用后，工资福利除按学院分配方案标准执行外，每月另按标准发放高层次人才津贴。属于重点建设专业（以学院每学年公布的重点建设专业为准）且符合引进条件的具有副高级职称的人才，正式聘用后，工资福利除按学院分配方案标准执行外，可发放一定金额的安家费、科研启动费等，每月另按标准发放高层次人才津贴。具体引进待遇、待遇支付方式和工作任务等按具体情况签订《高层次人才引进协议》予以明确。

（四）其他情况的引进待遇

1. 拟引进的高层次人才，如同时符合高学位、高职称、双师型中两类以上条件，根据实际情况，商定引进待遇。
2. 引进的已退休高层次人才，根据本人实际情况，可享受高层次人才津贴，但不再享受安家费。如确有必要，可支付适当科研启动费。

（一）拟定计划：各系部根据工作实际，提出高层次人才引进计划，报人事处审核汇总，送学院审批。

（二）组织报名：人事处根据学院审批的年度人才引进计划向社会发布信息，并组织报名。要求附以下材料：

1. 应聘人员自荐书和

个人简历

□

2. 《引进人才审批表》。

3. 身份证、学历（学位）证书、专业技术职务（资格）证书、主要获奖证书的复印件及原件（审查后退还原件）。

4. 代表其本人的学术及科研成果等相关证明材料。

5. 本人获奖材料。

6. 学院需要提供的其他相关材料。

（三）资格审查：人事处会同各用人部门根据学院相关人才引进条件对报名者进行资格初审。

（四）考核及结论：高层次人才引进工作领导小组对通过资格审查的人员就业务能力、学术造诣、科研水平以及思想道德品质等方面进行考核和考察。

（五）学院审批。

（六）录用与签约：若考核合格，经学院研究同意录用后，由人事处办理相关手续，并签订《劳动合同书》、《聘用协议》。对提供虚假材料的人员，学院有权单方解除合同。

（一）正式聘用人员除完成相应岗位的各项职责并在工作中起到骨干作用外，须完成5年的服务期限。在服务期内辞职的、因违反相关规章制度或高层次人才引进协议内容被辞退的，根据其服务年限按比例退回已享受的高层次人才待遇。

（二）正式聘用的高层次教学人员每学年应承担两门以上课程的全部讲授工作，并完成学院规定的教师工作量。

本办法自院长办公会通过之日起执行，由人事处负责解释。

第一章总则

第一条为加快实施人才强师市战略，充分发挥各类人才在加快“三化”建设，推动师市跨越式发展和长治久安中的支撑作用，根据有关法律和文件精神，结合师市“十二五”人才规划和发展实际，特制定本规定。

第二条本规定适用于师市范围内的各级机关、企事业单位和社会团体等。

第三条坚持党管人才的原则。师市人才工作领导小组负责全师市人才工作的总体规划、政策研究、宏观指导和协调监督等，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合、齐抓共管、协调高效的人才工作新格局。

第二章引进人才原则

第四条引进人才坚持政府引导、市场化配置原则,充分尊重用人单位选人用人自主权,实行双向选择。

第五条组织、人事、劳动和社会保障等部门每年根据师市经济社会发展要求和用人单位需要编制引进人才目录并及时公布,引进人才要符合人才目录要求。引进人才可由师市人才主管部门统一组织招聘,也可由用人单位直接招聘。

第三章引进人才范围

第六条引进到师市工作或聘任到师市兼职的各类人才,是指适应师市经济和社会要求,特别是城市建设和管理、新型工业、现代农业、现代服务业和科教文卫等方面所急需紧缺的人才。引进对象主要包括:

(一)符合师市产业发展需要的技能型人才:高级技师;技师;各类中等技校和职业技术学院毕业生;具备技工技术等级证书的熟练工人。

(二)符合师市“三化”建设需要的基础性人才:具备大专以上学历并取得中级以上专业技术职务任职资格的人员;全日制大学本科、专科毕业生;团场护理专业中专学历以上的人员。

(三)获得硕士学位的全日制毕业研究生。

(四)具有副高级专业技术职务任职资格的急需紧缺专业技术人员和管理人员。

(五)具有正高级专业技术职务任职资格的专业技术人员、管理人员;具有突出经营管理业绩和丰富管理经验的高级企业经营管理人才;具有特殊专长、可以带来重大技术改造和

较高经济效益的高级技能型人才；省级特级教师；获得博士学位的研究生。

（六）省管优秀专家，省有突出贡献中青年专家。

（七）享受国务院政府特殊津贴的专家，国家有突出贡献的中青年专家。

（八）拥有技术含量高、市场开发前景广阔的专利或专有技术的人才。

（九）带资金、带项目、带技术来师市创业的其它各类优秀人才。

（十）其它具有特殊才能或做出突出贡献的专门人才。

第七条本地职工子女符合上述条件的，纳入人才引进范围，经本人申请并在师团两级组织人事、劳动和社会保障部门登记备案，必须在半年内推荐就业。

第四章引进人才优惠政策

第八条引进人才到师市企事业可以采取调入、定期聘用或兼职等形式。到党政机关工作并符合规定条件的，需经公务员主管部门审核同意后按规定程序办理。

第九条引进人才到非公有制经济工作的，其工资待遇由用人单位和本人协商确定。师市通过给予用人单位发放就业补贴等方式，提高引进人才的工资待遇。

第十条引进人才到师市党政机关、团场、事业单位和国有及国有控股企业工作，享受以下优惠政策：

（一）引进的第一类人才：高级技师；技师；各类中等技校和职业技术学院毕业生；具备技工技术等级证书的熟练工人。

到师市团场、国有企业或国有控股企业工作，用人单位提供公寓住房，减免一年的水、暖、电费，单位发放一定的安置费用。

（二）引进的第二类人才：具备大专以上学历并取得中级以上专业技术职务任职资格的人员；全日制大学本科、专科毕业生；团场护理专业中专学历以上的人员。

到师市团场、国有企业或国有控股企业工作，用人单位发放不低于3000元的安置费用，并提供公寓住房，工作第一年水、暖、电费免费，单位不能提供公寓住房的，实行相应的租房补贴。

（三）引进的第三类人才：获得硕士学位的全日制毕业研究生。

1、凡专业对口，单位工作急需，并与用人单位签订五年以上聘用协议的，享受安家费用2万元，由用人单位按年度全额报销学费。

2、到事业单位工作的，可不受事业编制岗位职数限制，经师市人事部门同意，可直接办理相关手续，享受中级职称待遇，到岗位后直接转正定级。

3、单位提供80平方米住房，工作第一年水费、电费、取暖费全免，连续在师市工作八年后产权归个人。

（四）引进的第四类：具有副高级专业技术职务任职资格的急需紧缺专业技术人员和管理人员。

1、可享受安家补助费3万元。

2、本人有科研开发项目的，用人单位提供一定的科研启动经费。

（五）引进的第五类：具有正高级专业技术职务任职资格的专业技术人员、管理人员；具有突出经营管理业绩和丰富管理经验的高级企业经营管理人才；具有特殊专长、可以带来重大技术改造和较高经济效益的高级技能型人才；省级特级教师；获得博士学位的研究生。

1、可享受安家补助费8万元。

2、本人有科研开发项目的，用人单位提供一定的科研工作条件和科研启动经费。

3、到科研机构和事业单位工作的，除工资外每月发放津贴1000元。

4、用人单位提供不少于120平方米住房，连续在师市工作五年后产权归个人。

（六）引进的第六类：省管优秀专家，省有突出贡献中青年专家。

1、可享受安家补助费10万元。

2、凡提供技术、项目填补师市高新技术空白或属师市紧缺的，视其学科领域研究项目的实际情况，用人单位提供与之相适应的实验室，提供相应的科研启动经费。

3、保证必要的参加学术交流与合作等活动的差旅费。

4、除工资外每月发放津贴2000元。

3、用人单位提供不少于140平方米住房，连续在师市工作五年后产权归个人。

（七）引进的第七类：享受国务院特殊津贴的专家，国家有突出贡献的中青年专家。

- 1、可享受安家补助费15万元。
- 2、凡提供技术、项目填补师市高新技术空白或属师市紧缺的，视其学科领域研究项目的实际情况，用人单位提供与之相适应的实验室，提供相应的科研启动经费。
- 3、保证必要的参加学术交流与合作等活动的差旅费。
- 4、除工资外每月发放津贴3000元。
- 5、用人单位提供不少于160平方米住房，连续在师市工作五年后产权归个人。

（八）引进的第八类：拥有技术含量高、市场开发前景广阔的专利或专有技术的人才。

引进人才带科技成果来师市创业，落户师市工业园区或与本师市企事业单位合作开发的，优先列入师市各类科研项目计划，优先得到师市科技经费的项目支持。经专家认定符合条件的，可实行知识产权入股，在师市产业园区提供100平方米办公场所，100万项目推广资金，并提供120平方米以上住房。经审定符合条件的项目，可由师国有及国有控股公司提供创业资金担保或无息贷款。

（九）引进的第九类：带资金、带项目、带技术来师市创业的其它各类优秀人才。

引进人才携带资金、技术、项目在师市生产或研制开发新产品，推广应用新成果产生经济效益的，除按股份分红外，受益单位应当连续3年从实际创造的效益（税后利润）中按不低于10%比例给予奖励。

第十一条以调入、聘用方式引进的人才，本人自愿到师市工作，原单位不办理调动手续，经师市组织人事部门确认后，

可重新建档并转接所有关系，连续计算工龄，按规定办理社会保险、住房公积金等社会保障手续。

第十二条师市机关、事业单位引进的博士或具有正高职称的人才，单位编满的，可采取先调入后进编的办法解决，编制问题在全师市范围协调解。在师市干部管理权限范围内，原具有行政职务的可按原职务提高一级配备。获得博士学位的毕业研究生到事业单位工作享受副高级职称工资待遇，到岗后直接转正定级。

第十三条引进的第三类至第九类人才，用人单位每年负责为引进人才组织一次体检，费用由用人单位承担。对表现突出或连续三年考核定为优秀的，由用人单位负责组织赴内地健康疗养。

第十四条引进的人才其配偶在外地的（指疆外），每年可享受一次探亲假，假期40天（不含路程）。引进的人才未婚，其父母在外地的（指疆外），每年可享受一次探亲假，假期20天（不含路程）。引进的第三类至第九类人才，因工作需要本人不能探亲的，其配偶或父母可来用人单位探亲，每年可享受一次其相关探亲费用报销。

第十五条引进人才的配偶、子女及父母等户籍可随调随迁，不受限制。引进的第三至九类人员，其配偶工作由师市人事部门每年拿出一定数量的岗位优先安排，其子女在本师市范围内就学可以择校。

第十六条引进的海外人才，凭有效身份证明可在我师注册外商投资企业，注册资本按最低标准执行。同时，享受我师同类企业优惠政策。对短期来我师服务的外国专家，在往返国际旅费、城市间交通费、食宿费、资料费、生活补助等方面给予经费支持。

第十七条引进人才工作后继续参加相关学历教育的，须经单

位同意，按师市有关规定，单位报销相关费用。

第十八条引进人才应与用人单位签订服务期限不少于五年的聘用协议，并经师市人事部门鉴证。安家补助费以实物形式给付。服务期内提前离职或有其它违约行为的，按协议退还享受本规定的优惠待遇；不能按协议发挥应有作用的，取消享受本规定的优惠待遇。

第十九条拓宽引才渠道，建立和完善“户口不迁、关系不转、双向选择、能进能出、只求所用、不求所有”的柔性引才机制。鼓励国内外各类优秀人才采取柔性流动方式来师市从事兼职、咨询、科研和技术合作、技术入股、投资兴办企业或从事其他专业服务。鼓励用人单位以岗位聘用、项目聘用、任务聘用和人才租赁等灵活用人方式引进高层次人才和智力。

采取柔性流动方式引进的人才在师市工作和与师市开展经济技术合作不在师市工作的可以实行年薪制、月薪制、周薪制或其它薪酬制度。具体方式由引进人才与用人单位商定。

第五章 引进人才的管理

第二十条成立师市引进人才工作领导小组。成员单位由师市党委组织部（人事局）、党委宣传部、党委政策研究室、编办、国资委、科学技术局、劳动和社会保障局、卫生局、教育局等部门组成。领导小组下设办公室，办公室设在师市党委组织部（人事局）。各单位党委负责本单位人才引进工作的计划及落实。

第二十一条用人单位主管部门，对引进人才的学历证明、学位证书、专业技术职务资格证书、学术证明、成果（业绩）证明、获奖证书、近期（半年内的）体检表及其他应提供的证明材料进行初审，填写《农一师阿拉尔市引进人才资格认定表》，报师市党委组织部（人事局）考察、考核确认，颁发《农一师阿拉尔市引进人才工作证》，作为引进人才享受各

项优惠政策的凭证。但对引进人才中第三类至第十类人才情况，师市党委组织部（人事局）须提交师市引进人才工作领导小组进行复核。审议通过后，准许办理相关手续，同时颁发《师市引进人才工作证》。

第二十二條用人单位凭师市党委组织部（人事局）颁发的《农一师阿拉尔市引进人才工作证》，与引进人才签订合同，就引进人才的权利与义务、待遇与责任、岗位职责、目标任务、标准要求以及双方违约责任做出明确的约定。

第二十三條加强人才交流工作，搭建引进人才的平台。师市党委组织部（人事局）根据师市经济、社会和城市发展需求情况，结合人才存量、结构、需求，定期制定并发布师市人才引进专业分类目录。利用各种媒体及时发布我师紧缺人才需求信息和有关人才政策。建立引进人才绿色通道，为引进人才提供快捷的服务。鼓励以产业和项目为依托，充分利用阿拉尔市国家级工业园区、阿拉尔市国家级现代农业示范区和阿拉尔市国家级农业科技示范区平台，引进、培养、孵化相关人才。建立引进人才信息库和人才业绩档案。

第二十四條师市党委组织部（人事局）协同有关部门，根据师市产业发展规划，每年制定人才储备计划，储备计划落实到师属各单位。各单位要从服从、服务于师市发展大局出发，认真按计划引进储备人才，加强对储备人才的培养和管理。

第二十五條引进人才与用人单位发生人事争议，可按管理权限分别由主管部门、师市党委组织部（人事局）协调解决，无法协调的，提交人事争议仲裁委员会和劳动争议仲裁委员会裁决。

第二十六條对引进人才加强兵团精神宣传教育，开展丰富多彩的文化娱乐活动，提供相互交流平台，大力宣扬师市经济发展取得的成绩，增强引进人才热爱兵团，扎根兵团，服务报效师市的信心和决心。

第二十七条凡引进的全日制大学本科以上人才工作一年后，用人单位组织（人事）部门必须对引进人才进行全面考核，考核优秀的报师市组织部（人事局）。师市党委组织部（人事局）将对其进行考察，合格者可纳入各级后备干部培养。

第六章人才引进资金管理

第二十八条师市设立人才发展专项资金不少于1000万元，并根据师市经济社会发展情况逐年递增，人才发展专项资金列入师市财务（财政）预算，用于师市急需、紧缺高层次人才引进、做好特殊重大贡献人才的奖励、对有发展潜力人才进行培养、解决师市产业发展瓶颈科研项目的资金支持等，专款专用。各单位也要设立相应的人才发展专项资金。

第二十九条各单位引进人才所需的各项经费，除特别说明外，财政开支单位经师市财务（财政）局审核同意后，按权限审批，由师市人才发展专项资金和用人单位人才发展专项资金各列支50%；财政定额补贴和非财政开支单位由用人单位支付，可申请师市人才发展专项资金给予适当资助。

第三十条人才发展专项资金审批程序：由引进人才单位出具申请报告，填写《农一师阿拉尔市引进人才资助经费审批表》，经师市党委组织部（人事局）签署意见后，呈报师市领导审批后，由师市财务（财政）局向申请单位拨款，拨款单位做到专款专用，禁止挤占挪用。

第三十一条引进人才专项资金由师市监察局、财务（财政）局、审计局进行日常和专项监督检查。

第七章其它

第三十二条师市党委组织部要制定现有各类人才管理办法，对现有的各类人才比照引进人才管理，在师市营造重才、惜才、爱才、用才、育才的良好氛围。

第三十三条本实施办法由师市党委组织部（人事局）和人力资源管理部门负责解释，并制定相应的配套实施细则。

第三十四条本实施办法自下发之日起执行，以前行文凡与本规定不一致的，按本办法执行。