# 普定县人才引进暂行办法（优秀范文五篇）

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2024-06-06

*第一篇：普定县人才引进暂行办法普定县人才引进暂行办法普办发【2024】11号第一章 总 则第一条 为深入贯彻落实《中共贵州省委关于进一步实施科教兴黔战略 大力加强人才队伍建设的决定》(黔党发〔2024〕31号），牢固树立人才是加快发展的第...*

**第一篇：普定县人才引进暂行办法**

普定县人才引进暂行办法

普办发【2024】11号

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻落实《中共贵州省委关于进一步实施科教兴黔战略 大力加强人才队伍建设的决定》(黔党发〔2024〕31号），牢固树立人才是加快发展的第一资源的科学人才观，进一步增强推动科教兴县、人才强县的自觉性坚定性，以更加开放的措施，更加灵活的机制，创造有利于人才引进发展的环境。制定本办法。

第二条 人才引进工作在县委、县政府的领导下进行，由县人才工作领导小组负责指导。

第三条 用人单位是人才引进和使用的主体，负责提出人才需求计划、推荐拟引进人选、搭建工作平台、安排岗位职务、落实相关政策等具体工作。

第四条 机关、事业单位引进人才实行控编补员制度。境内企业引进人才由企业自主决策，结果报县人才工作领导小组办公室（以下简称县人才办）、县人力资源和社会保障局（以下简称县人社局）备案，相关部门对人才进行跟踪管理。

第二章 引进对象

第五条 引进的人才应具有较高的政治素养和较好的思想品德，开拓进取、勇于创新，符合我县重点产业、重点领域、重点工程以及用人单位急需紧缺的实际，身体健康且年龄一般不超过35岁（特殊人才可适当放宽）。

第六条 重点引进的人才对象：

（一）具有学历学位的全日制硕士研究生或高级职务任职资格以上的人才；

（二）围绕县内“四化”建设所急需紧缺的专业对口本科及以上毕业生或高技能、特殊技能人才；

（三）其他有利于推进我县跨越发展的各类人才。

第三章 引进人才的方式和程序

第七条 引进方式可通过调动、聘用、挂职、兼职等进行。

第八条 引进人才的程序如下：

（一）用人单位根据岗位需求情况向主管部门申报，主管部门对申报的专业结构进行认定后，提出建议报县人社局审定，进入人才资源需求信息库；

（二）县人社局根据人才资源需求情况，及时制定引进方案，经批准后组织实施。

（三）相关部门及用人单位办理引进手续，兑现待遇。其中，引进高层次人才或具有高级职务任职资格的紧缺专业技术人才时，可启动“绿色通道”，简化引进程序。

第四章 激励措施

第九条 引进到我县长期工作的各类人才，分别享受如下待遇：

1、符合第六条第一类条件的人员，一次性提供不低于人民币5万元的安家费，最低服务年限不低于10年。

2、符合第六条第二、三类条件的人员，采取“一人一策”的方式进行待遇面谈，最高年薪不超过20万元，由县人才工作领导小组初审后报县委常委会决定。

第十条 企业引进人才对本县经济或税收在原有基础上作出杰出贡献的，经县委、政府批准，可视情况给予一定经济奖励。

第十一条 凡我县确需引进的，由于流动原因而辞职或被原单位辞退、除名或截留档案的人才，经确认其流动符合国家政策和法律规定的，可重新建档并接转所有关系，工龄连续计算，相关部门办理相应手续。

第十二条 配偶工作及子女入学。引进的高层次人才，其配偶及未成年子女可随调随迁。配偶的工作由组织人社部门协调用人单位及其主管部门，参照其随调前工作单位和用工形式予以妥善安置。子女在我县中小学校入学或幼儿园入托的，按照本人需求安排。

第五章 保障措施

第十三条 建立人才资源开发专项资金。从2024年起，县财政每年预算200万元用于人才资源开发，并根据人才引进的实际需要和财政收入增长逐年提高。专项资金实行专户管理，主要用途包括：支付引进人才的各项补贴、奖励及落实有关待遇；支付各类人才招聘、培养、开发、管理、服务所需的工作经费。第十四条 建立以业绩为主要内容的人才考核评价体系，对各类人才的工作绩效进行考核评价，考评结果作为职务晋升、兑现补贴、实施奖励的依据。

第十五条 实行试用期制度。引进到我县工作的高层次、紧缺性人才实行试用期制度，本科毕业生试用期为一年；研究生及以上学历人才、有相关工作经历的高层次人才试用期为三个月；试用期满，经考核考察，无明显工作成效的，予以解聘；特别突出的，予以重用；引进的人员因违约离开本县，随调配偶及家属即同时调离本县或辞退，违约金按合同规定和有关协议执行。

第六章 附 则

第十六条 本办法由县委组织部、县人力资源和社会保障局负责解释。

第十七条 本办法自发布之日起施行。国家政策、法律法规另有规定的，从其规定。

**第二篇：人才引进管理暂行办法**

人才引进管理暂行办法

第一章 总则

一、为落实医院人才强院战略，使人才引进工作更加科学化、规范化、制度化，对引进人才进行恰当、有效的选择、考核和培养，充分调动他们的积极性和创造性，保障单位和员工的合法权益，依据《中华人民共和国劳动法》以及相关配套法规、政策规定，特制定本办法。

二、本办法适用于医院成熟人才和应届高校毕业生引进工作。

三、医院引进人才实行劳动合同制，以岗位需要为前提，通过签订劳动合同，确定工作岗位，明确单位与员工的劳动关系。

四、医院人才引进工作坚持如下原则：

1、满足人才结构调整的需要原则；

2、按照适用、精干、高效的原则，各专业、各层次人员配置均衡原则；

3、严格考核，坚持标准原则。

4、重点保证临床医、护、技队伍建设需要的原则。

第二章 组织方式

五、医院人力资源办根据发展需要，制定人力资源规划，保证招聘工作质量，确定岗位职数和岗位要求，编制本单位人才引进计划。

六、对引进人才要进行严格考试和考核。

七、医院引进人才工作，院长负总责，分管领导具体负责，定期研究、检查人才引进工作，并及时解决工作中的问题。

八、人才引进工作由医院人力资源办负责具体操作。

九、学科带头人、高级职称者，要求硕士研究生以上学历，在本学科领域具有较高的学术水平，专业知识精深，具有一定的组织管理经验。

十、为吸引成熟人才，医院将：

（一）提供发挥人才技术专长的事业平台；

（二）提供一次性购房补贴，协助提供住房信息；

（三）协助解决子女入托或入学；

（四）按国家政策享受我院在岗职工福利待遇。

十一、引进成熟人才按以下程序办理

（一）规划与公开招聘

1、医院根据学科建设需要和相关规定，制定人才引进计划，确定需要引进人才的类型、规模、岗位设置、来源、使用计划、承担学科建设任务和所要达到的目标等，人办理资源办汇总后报院务委员会审批。

2、院务委员会根据提交的人才引进计划，制定医院近期或中长期人才引进总体规划及实施方案。

3、经医院批准后，由人力资源办实施公开招聘。对于个别急需的岗位且条件合适的人选，经推荐可作为特殊情况，直接进入应聘、评聘程序。

（二）个人申报与推荐

1、应聘者提交书面申请及反映本人学术水平的材料。

2、人力资源办会同业务部门对应聘者的学术水平和成果进行初步审查后，提出意见，提交院务委员会决定。

（三）综合评价

根据应聘者提供的材料，中级及以下职称者由医务股（护理部）和所在科室负责考核；高级职称者和学科带头人由医院组招聘领导小组进行面试考核；人力资源办根据掌握的有关信息，组织专家小组对人选情况进行评审，并提出书面意见。必要时可聘请院外专家评审并进行综合考察、评价，提出意见，报院务委员会审批。

（四）引进决定

院务委员会就是否引进、引进的类别、应该享受的待遇，以及其他相关事宜做出决定。

（五）特别程序

对高级职称和学科带头人引进人员可不经过学术能力评价程序，直接提交院务委员会作出决定。对个别医院急需引进的人员，也可视情况启动特别程序。

（六）考核评审合格者，到医院进行全面体检。

十二、引进人才的管理

（一）经医院批准后，引进人才应在规定时间内到院报到，签定协议书。医院兑现相应待遇。

（二）引进的高层次人才的管理由人力资源办负责，其他引进人才的管理主要由所在科室负责。用人科室应根据医院有关规定，积极为引进的优秀人才创造医疗、教学、科研所需的各项条件。引进人才原则上应完成不低于同类岗位人员标准的工作任务。

（三）对引进人才实行岗位聘任制，采取期中考核和终期评估的管理机

**第三篇：庐江县人才引进暂行办法(修订)**

庐办发〔2024〕6 号

关于印发《庐江县引进急需紧缺人才暂行办法》的通知

各镇党委、政府，县直及中央、省、市属驻庐各单位，经济开发 区、台湾农民创业园，龙桥工业园区、城东新区建设管理办公室： 《庐江县引进急需紧缺人才暂行办法》已经县委常委会研究 通过，现印发给你们，请认真组织实施。

中共庐江县委办公室 庐江县人民政府办公室

2024 年1 月19 日

庐江县引进急需紧缺人才暂行办法

第一章 总 则

第一条

为大力实施人才强县战略，进一步加大人才引进力度，促进我县经济社会发展，根据《中共合肥市委合肥市人民政府关于建设“合肥人才特区”的实施意见》（合发〔2024〕17号）、《庐江县中长期人才发展规划纲要（2024—2024年）》（庐发〔2024〕28号）等相关文件精神，特制定本办法。

第二条

凡在我县行政区域内注册、具有用人自主权和独立法人资格的各类机关、企事业单位引进急需紧缺人才，适用本办法。

第三条

人才引进遵循高端引领、创新驱动，以用为本、服务发展方针，按照储备一批、引进一批的要求，有计划、分批次引进。实施人才引进“双百计划”，即在5年内，为机关事业单位和重点企业各引进100名全日制本科以上急需紧缺专业人才或创新创业型领军人才。

第二章 引进对象与程序

第四条

本办法所称引进的人才是指从县外（含庐江籍在外）引进的下列急需紧缺人才：

（一）国家级有突出贡献的中青年专家，国家杰出青年基金获得者、长江学者特聘教授，国家“千人计划”专家等国家级重点人才；

（二）省部级有突出贡献的中青年专家、省“百人计划”专家等省级重点人才；

（三）市级有突出贡献的中青年专家、市“百人计划”专家；

（四）具有丰富实践经验、正高职称的专业技术人员或管理人员，具有全日制博士研究生或获得国家承认的国外硕士以上学位，并在国内外知名企业或科研单位工作2年以上的优秀留学归国人员，其专长与我县产业结构关系紧密的急需紧缺人才；

（五）带技术、带项目、带资金来我县投资创办（领办）高新技术企业或开展技术攻关的创新创业领军型人才；

（六）经审核认定与我县重点产业、重点项目、重点学科、重点领域发展密切相关的全日制本科以上急需紧缺专业人才。

第五条

符合上述条件的人才，可通过公开招聘（选调）方式引进。

机关、企事业单位引进人才，由用人主管部门（企业）申报，组织、人社部门提出审核意见，编制人才引进需求目录和具体条件，经人才工作领导小组讨论，报县委、政府研究批准并公示后予以实施。

第三章 引进政策与激励标准

第六条

实行政府津贴。引进的人才，凡与用人单位签订5年以上聘用合同的，在5年合同期内可享受县政府津贴。具体标准如下：

（一）属第四条第一类的人才，每月8000元。

（二）属第四条第二类的人才，每月7000元。

（三）属第四条第三类的人才，每月6000元。

（四）属第四条第四类的人才，每月5000元。

（五）具有全日制硕士学位的急需紧缺人才，每月3000元。

（六）急需紧缺专业的普通高校全日制本科毕业生，每月1000元。

第七条

实行安家补贴。引进的人才，凡与用人单位签订5年以上聘用合同，可一次性给予安家补贴。具体标准如下：

（一）属第四条第一类的人才，一次性补贴50万元。

（二）属第四条第二类的人才，一次性补贴30万元。

（三）属第四条第三、四类的人才，一次性补贴10万元。

（四）具有全日制本科以上的急需紧缺人才，一次性补贴1-3万元。

用人单位按上述标准兑现的，党政机关和全额供给事业单位由县人才引进专项资金全额支付；差额、自收自支事业单位由县人才引进专项资金补助50%；企业由县人才引进专项资金补助30%。

夫妻双方同属引进人才的，按照一方全额、另一方半额的标准享受相应的安家补贴。

第八条

对于能够解决企业核心技术难题，有重大研发成果或突出贡献的专家，或对于带技术、带项目、带资金来我县投资创办（领办）高新技术企业的创新创业领军型人才，其引进待遇采取“一人一议”方式进行。

第九条

鼓励和支持企事业单位以智力引进、临时聘请、技术合作项目或承担研究课题等方式柔性引进各类紧缺人才。对经审核认定，取得明显经济或社会效益的，采取“一人一议”的方式给予一次性奖励。

第十条

人才引进单位可在县人才引进专项资金资助的基础上另行议定引进人才的其他待遇，所需费用由引进单位解决，并及时报县人才工作领导小组办公室、县人社局备案。

第四章 配套服务与管理

第十一条

引进的人才，可向县人才工作领导小组申领《庐江县高层次人才特聘工作证》，享受以下配套服务：

（一）不限岗位编制。事业单位按本办法引进的人才，原则上不受单位性质和编制限制，若单位编制岗位已满，可向机构编制部门申请增加人才引进用编计划。对引进专业技术人才职称的评聘，经申报可不受原岗位设置数额、等级和结构比例限制予以聘任。

（二）提供住房保障。不愿意享受安家补贴的引进人才，在5年合同期内，由县有关部门在城区或用人单位附近的周转房中予以免费安排。

（三）安排家属就业及子女就学。采取单位安置与组织安置相结合的方式，妥善安排引进人才的随迁家属。随迁家属原在机关事业单位工作的，在征求本人意见的基础上，安排到机关事业单位工作；随迁家属在其他单位工作的，由县人社局协助引进单位根据其专业特长，安排适当工作。

引进人才的子女入学，由县教育部门根据有关规定落实到城区或住地就近入学。

（四）简化落户手续。引进人才可在本县范围内选择落户地点，其配偶、子女户口可随迁。县公安部门要积极为引进人才及其配偶、子女办理户口落户等手续。

（五）完善社会保险关系。引进人才需要办理社会保险的，用人单位应及时按国家有关规定为引进的人才办理各项社会保险。以辞聘（辞职、辞退、自动离职）等方式来我县工作的，可在我县继续参加各项社会保险，县人社部门负责为其办理社会保险接续手续。

（六）加强政策衔接。引进人才需实行人事代理的，由县人才交流服务中心负责免费为其提供人事关系、档案保管等相关服务。因到我县工作而被原单位辞退（解聘）或作自动离职处理的人才，根据本人要求和用人单位意见，经县人社部门审查同意，原工作时间可以连续计算工龄。对不能通过商调方式引进的高层次紧缺急需人才，由县人社部门根据其客观历史经历重新建档，实行“一人一策”予以引进。

（七）注重能力提升。县人才工作领导小组有计划选送各类优秀人才赴国内外知名高校进行系统培训和专题培训。对于优秀人才参与国内外学术交流、项目攻关等活动，经审核认定确有必要的，给予不高于1万元的活动资助。第十二条

对于引进人才的任职资格、学历学位、业绩成就进行严格审核把关。对于资助的资金，采取全程跟踪评估问效，杜绝套取和挪用。

第十三条

实行人才考核。制定考核细则，对业绩达不到要求或考核不称职的，停发每月津贴。严格引进人员合同管理，对违反合同的人员，停发每月津贴，并由用人单位负责追回安家补贴。考核工作由人才工作领导小组负责实施。

第十四条

组织对引进优秀人才的评比表彰，推荐引进人才参加省、市、县等各级各类人才评选表彰活动，广泛宣传优秀人才先进事迹。对有重要技术突破或重大突出贡献的优秀人才给予特别表彰、奖励。奖励内容包括经济待遇、政治荣誉，以及疗养、体检、培训等个性化服务。

第十五条

以上各类人才享受的优惠政策，仅限于在庐江工作或为庐江服务期间，若不在庐江工作或不再为庐江服务，即刻终止享受的政策待遇。

第五章 组织保障

第十六条

加强组织领导。县人才工作领导小组负责人才政策的拟定、修正、解释，统筹抓好人才引进工作。县委组织部、县人社局、县科技局、县经信委、县财政局、县发改委、县教育局、县公安局、县编办及各工业园区、各镇协作做好人才引进、资金拨付兑现、项目落地、建设和服务等具体工作。县房管局做好人才公租房等配套工作。第十七条

加大投入力度。县人才引进专项资金列入财政预算，实现专款专用。财政、审计部门要加强对人才引进专项资金的监管审计，明确资金的流向、用途。逐步建立政府、社会、用人单位和个人合理分担的多元化人才投入机制。

第十八条

强化目标考核。建立健全人才工作目标责任制，坚持各部门各单位“一把手”抓“第一资源”。建立健全督查、通报、评比等制度，将人才工作考核纳入单位考核，切实加强对人才工作的领导。

第六章 附 则

第十九条

同一名人才，涉及不同层次的，按照“从优、从高、不重复”原则执行。

第二十条

本办法由县委组织部、县人社局负责解释。第二十一条

本办法自发文之日起施行，以前有关规定与本办法不一致的，按本办法执行。

**第四篇：集团公司人才引进工作暂行办法**

集团公司人才引进工作暂行办法

2024-01-04 15:36:38

为适应集团公司改革发展对人才的需求，实施人才强企和科技兴企战略，建设一支高素质的人才队伍，为矿区跨越式发展提供坚强的人才保证和智力支持，根据全国、全省人才工作会议精神，结合矿区实际，制定本办法。

一、引进对象和条件

（一）高层次人才：

1、年龄在45周岁以下，国民教育系列本科及以上学历，具有五年以上相关工作经验，具有急需专业的高级专业技术职务。

2、地市级以上拔尖人才或获地市级科技进步一等奖以上的技术人才。

3、拥有技术含量高、市场开发前景广阔的专利、发明或专项技术的高级技术人才；

4、急需的战略智囊型、高精尖型等高级人才。

（二）急需主体专业技术人才：年龄在40周岁以下，具有国民教育系列本科以上学历，具有一定相关工作经验。

（三）应届毕业生:符合集团公司要求的国家计划内全日制国民教育系列本科以上学历；急需专业因本科引进人数未满足需求的，可放宽到大专学历。全国重点大学以及硕士以上学历的毕业生，可优先安排工作。

二、引进程序

（一）成立集团公司人才工作领导小组，全面领导集团公司的人才工作，下设人才工作办公室，负责人才引进的具体工作。同时，成立集团公司人才评价工作委员会，建立专业评委库，下设各专业评委会，负责对引进急需主体专业技术人才、高层次人才的评价考核工作，并做出评价意见。

（二）每年人才工作办公室将根据集团公司人才工作领导小组研究确定的引进计划，分类公布需求信息。

（三）人才引进办公室将拟引进的各类人才相关材料分类上报，经研究确定后，及时办理有关手续，并签订合同。

三、相关待遇

（一）高层次人才：博士（或正高级职称）安家费4万元，试用期工资2500元/月；硕士（或副高级职称）安家费3万元，试用期工资1500元/月。博士或硕士正式录用后岗位系数增加1.0，其他人才按录用后聘任岗位执行相关待遇。对于急需的战略智囊型、高精尖型等特

殊人才，可给予特殊待遇，进行特事特办。

（二）急需主体专业技术人才：安家费2万元。具有中级及以上职称者，试用期月工资按引进时集团公司中级专业技术职务岗位工资执行；其他人员，试用期月工资按引进时集团公司助理级专业技术职务岗位工资执行。正式录用后按照所聘岗位执行相关工资待遇。

（三）急需主体专业和其它需求的毕业生待遇：引进的急需主体专业本科生安家费2万元，专科生1.5万元。其它需求专业的本科生安家费5000元，专科生2024元。见习期内执行转正定级工资待遇，急需主体专业的本科生在一线工作的年收入1.5-2.5万元，其它需求专业的本科生1-1.5万元。见习期满经考核合格，根据聘任岗位执行相关工资待遇。

（四）引进毕业生见习期一年，其他各类人才试用期半年。

本办法自下文之日起执行。

**第五篇：引进海外高层次人才暂行办法**

引进海外高层次人才暂行办法

中组发[2024]28号

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实《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》(中办发[2024]25号)，组织实施“千人计划”，制定本办法。

第二条 在中央人才工作协调小组指导下，成立海外高层次人才引进工作小组(以下简称“工作小组”)，负责海外高层次人才引进计划的组织领导和统筹协调。工作小组由中央组织部、人力资源和社会保障部会同教育部、科技部、人民银行、国务院国资委、中国科学院和中央统战部、外交部、国家发改委、工业和信息化部、公安部、财政部、中国工程院、自然科学基金委、外专局、共青团中央、中国科协等单位分管领导及相关司局负责同志组成。

在中央组织部设立海外高层次人才引进工作专项办公室(以下简称“专项办”)，作为工作小组的日常办事机构。

第三条 “千人计划”围绕国家发展战略目标，从2024年开始，用5-10年，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2024名左右海外高层次人才回国(来华)创新创业。

第四条 实施“千人计划”的基本原则是：

(一)突出重点。围绕国民经济和社会发展的急需紧缺开展人才引进工作，重点引进具有世界一流水平的高层次创新创业人才及团队。

(二)重在使用。创新体制机制，搭建事业平台，营造良好环境，充分发挥海外高层次人才的作用。

(三)特事特办。针对高层次人才引进和使用的特点，采取特殊政策措施，成熟一个、引进一个。

(四)统筹实施。工作小组、牵头组织单位和用人单位各负其责，形成协调有力、办事高效的工作机制。

第五条 引进的海外高层次科技创新人才和经营管理人才，作为特聘专家，享受为其提供的相应工作条件和特殊生活待遇。

第二章 工作体制

第六条 工作小组负责审定人才引进目录和工作计划，制定和落实特殊政策措施，协调解决引才工作中的重大问题。专项办负责 “千人计划”的具体实施工作。

第七条 各重点领域的人才引进工作由牵头组织单位负责组织实施。国家重点创新项目人才引进工作由科技部牵头;重点学科和重点实验室人才引进工作分别由教育部、科技部牵头;中央企业和国有商业金融机构人才引进工作分别由国资委、人民银行牵头;以高新技术产业开发区为主的各类园区引进创业人才的工作由科技部、人力资源和社会保障部牵头。

第八条 工作小组成员单位和涉及人才引进工作的有关部门，要按照各自职能，做好落实特殊政策、建设人才信息库、实施跟踪计划、提供窗口服务等工作。

第九条 用人单位是人才引进和使用的主体，负责提出人才需求、推荐拟引进人选、建设工作平台、安排岗位职务、落实配套政策等人才引进的具体工作。

第三章 引才标准与程序

第十条 引进的人才应在海外取得博士学位，不超过55岁，引进后每年在国内工作不少于6个月,并符合下列条件之一：

(一)在国外著名高校、科研院所担任相当于教授职务的专家学者;

(二)在国际知名企业和金融机构担任高级职务的专业技术人才和经营管理人才;

(三)拥有自主知识产权或掌握核心技术，具有海外自主创业经验，熟悉相关产业领域和国际规则的创业人才;

(四)国家急需紧缺的其他高层次创新创业人才。

第十一条 专项办综合有关地方和部门的意见，汇总形成人才引进目录和工作计划, 报工作小组审定后发布执行。

(一)人才引进目录主要内容为各领域今后5-10年的人才需求，用于引进人才的重要岗位、重点项目及经费支持计划等;

(二)工作计划根据人才引进目录制定，主要内容是各领域每年的人才引进规模、提供的主要岗位和项目、事业平台建设意见等。

第十二条 用人单位物色拟引进人选，进行接洽并达成初步引进意向后，向牵头组织单位申报。

第十三条 牵头组织单位组织专家对申报人选进行评审，提出建议并报专项办。

第十四条 专项办征求有关部门意见后，报工作小组审批。经工作小组批准的引进人才名单，由专项办通知有关部门落实相关特殊政策。

第十五条 用人单位根据批复意见，按照相关法律法规，与引进人才签订工作合同，办理引进手续。

第十六条 符合基本条件的海外高层次人才可以自荐的方式直接向专项办申报。通过自荐、其他渠道推荐，或需要以特殊方式引进的人才，由专项办商有关部门按既定程序个案处理。

第四章 条件保障与日常服务

第十七条 有关职能部门制定特殊政策措施，在担任领导职务、承担重大科技项目、申请科技资金、参与国家标准制订、创新工作机制、参加院士评选、参加政府奖励等方面作出规定，为引进人才创新创业提供良好条件。

第十八条 有关职能部门在居留和出入境、落户、资助、薪酬、医疗、保险、住房、税收、配偶安置、子女就学等方面制定特殊政策，妥善解决引进人才生活方面的困难和问题。

第十九条 鼓励和支持有条件的中央企业、大学和科研机构以及部分国家级高新技术产业开发区，建立海外高层次人才创新创业基地，推进产学研紧密结合，探索实行国际通行的科学研究和科技研发、创业机制，凝聚一批海外高层次人才和团队。

第二十条 建立统一的海外高层次人才信息库，为人才引进提供支持。专项办协调科技部、教育部、国资委、人民银行、中科院、人力资源和社会保障部、外交部、外专局、国家自然科学基金委、共青团中央、中国科协等单位，建立海外人才信息共建共享机制。

第二十一条 实施海外高层次人才跟踪计划。专项办协调有关部门和单位，通过组织国情考察等活动，及时掌握海外人才的相关信息，促进各方面人才与用人单位的沟通联系。

第二十二条 通过“千人计划”引进的人才列入中央联系的专家范围。专项办为引进人才建立档案，制定日常联系和服务办法，建立跟踪服务和沟通反馈机制，解决他们工作和生活中的困难和问题。每年年终，专项办评价引才工作效果，总结引才工作，向中央人才工作协调小组报告。

第二十三条 人力资源和社会保障部建立专门服务窗口，为引进人才落实居留和出入境、落户、医疗、保险、住房、子女就学、配偶安置等方面的特殊政策。

第二十四条 引进人才因个人原因未履行协议，由牵头组织单位提出意见，经工作小组审核，取消其享受的相关待遇。

第五章 附 则

第二十五条 根据本办法，制定《国家重点创新项目引进人才工作细则》、《重点学科和重点实验室引进人才工作细则》、《中央企业和国有商业金融机构引进人才工作细则》和《海外高层次创业人才引进工作细则》，对各领域海外高层次人才引进工作作出具体规定。

第二十六条 本办法及各工作细则自发布之日起实施，由专项办负责解释。

附件一

国家重点创新项目引进人才工作细则

第一章 总 则

第一条 为集聚世界一流的科技创新人才参与国家科技重大专项的组织实施，推动创新型国家建设，根据《引进海外高层次人才暂行办法》，制定本细则。

第二条 按照“千人计划”的部署，重点围绕《国家中长期科学和技术发展规划纲要(2024-2024年)》所确定的国家科技重大专项，从2024年开始，用5-10年，在信息、航空航天、装备制造、生物、能源、农业、资源环境、人口健康等领域，引进500名左右海外高层次科技创新人才。

第三条 国家重点创新项目引进海外高层次人才工作，在引进海外高层次人才工作小组的指导下，由科技部牵头，会同国家确定的重大专项牵头组织单位实施。

第二章 工作机构与职责

第四条 科技部明确专门机构，负责组织实施重点创新项目人才引进工作。主要职责包括：

(一)组织制定国家重点创新项目引才目录和引才计划;

(二)组织专家评审，提出引进人才建议名单;

(三)协调落实引进人才的项目、经费和配套条件。

第五条 各重大专项牵头组织单位负责本专项人才引进的组织实施。主要职责包括：

(一)对用人单位提出的拟引进人选进行审核、推荐;

(二)提出引进人才的项目、经费等安排建议;

(三)协调用人单位落实引进人才的配套条件。

第六条 用人单位是人才引进和使用的主体，负责人才引进的具体工作。

第三章 引才标准与程序

第七条 本领域引进的人才除应符合《引进海外高层次人才暂行办法》规定的基本要求外，还需具备下列条件之一：

(一)在重大专项涉及的领域，能够解决关键技术和工艺的操作性难题，或拥有市场开发前景的自主创新产品;

(二)在海外承担过与重大专项相关的重大项目，具有较强的产品开发能力。

第八条 用人单位与拟引进人选进行接洽，达成初步意向后，在5个工作日内准备人才引进申报书，报重大专项牵头组织单位。

第九条 重大专项牵头组织单位对拟引进人选进行审核，研究提出拟引进人选承担重大专项任务的工作和经费安排，在10个工作日内形成推荐意见报科技部。

第十条 科技部组织专家，以人选承担重大专项任务的可行性和预期贡献为重点，进行评审和遴选，在10个工作日内提出综合评审意见，报专项办。

第十一条 专项办在15个工作日内完成审核和审批手续。用人单位根据批复，在30个工作日内与引进人才签署工作合同(协议)，协助办理有关手续，保证引进人才如期到岗工作。

第四章 事业平台与条件保障

第十二条 重大专项牵头组织单位和用人单位安排引进人才领衔重要科研项目(课题)，在引进人才签署工作合同之后45个工作日内完成必要的立项程序。根据重大专项组织实施的实际需要，可聘请引进人才担任重大专项技术(副)总师或总体组成员，参与重大专项的管理工作。

第十三条 重大专项牵头组织单位和用人单位应按照有关特殊政策规定，根据实施重大专项任务的需要，在科研自主权、人事管理权和经费支配权等方面为引进人才开展工作提供支持。

第十四条 科技部、国家发改委、财政部等部门对引进人才在科研条件、基地建设、项目经费等方面予以优先支持。

第五章 附 则

第十五条 国家重点基础研究发展计划(973计划)、国家高技术研究发展计划(863计划)等国家重点创新项目的引才工作，由科技部等部门参照《引进海外高层次人才暂行办法》及本细则的有关规定组织实施。附件二

重点学科和重点实验室引进人才工作细则

第一章 总 则

第一条 为推进国家创新体系建设，促进高等教育发展，提高基础和前沿研究领域的自主创新能力，根据《引进海外高层次人才暂行办法》，制定本细则。

第二条 按照“千人计划”的部署，围绕国家重点学科、国家重点实验室建设的需要，从2024年开始，用5-10年，重点为高等学校和科研院所引进500名左右海外高层次创新人才。

第三条 重点学科和重点实验室引进海外高层次人才工作，在引进海外高层次人才工作小组的指导下进行。国家重点学科的人才引进工作由教育部牵头组织实施，国家重点实验室(国家实验室)的人才引进工作由科技部牵头组织实施。

第二章 工作机构与职责

第四条 教育部、科技部等牵头组织单位的主要职责包括：

(一)分别组织制定重点学科和重点实验室引才目录、引才计划;

(二)组织专家评审，提出引进人才建议名单;

(三)协调落实引进人才的项目、经费和配套条件。

第五条 高等院校、科研机构是本领域人才引进和使用的主体，负责人才引进的具体工作。

第三章 引才标准与程序

第六条 本领域引进的人才除应符合《引进海外高层次人才暂行办法》规定的基本要求外，还需具备下列条件：

(一)具有世界一流的研究水平，近5年在国际重要核心刊物上发表具有重要影响的学术论文;

(二)获得国际重要科技奖项、掌握重要实验技能或科学工程建设关键技术。

第七条 用人单位与拟引进人选进行接洽，达成初步意向后，在5个工作日内准备人才引进申报书，分别向教育部、科技部申报。

第八条 教育部会同中科院等有关部门组织专家对重点学科拟引进人选进行评审和遴选，科技部会同教育部、中科院组织专家对重点实验室拟引进人选进行评审和遴选，在10个工作日内提出引进人选建议和综合评审意见，报专项办。

第九条 专项办在15个工作日内完成审核和审批手续。用人单位根据批复，在30个工作日内与引进人才签署工作合同(协议)，协助办理有关手续，保证引进人才如期到岗工作。

第四章 事业平台与条件保障

第十条 牵头组织单位会同财政部等有关部门，通过财政资金，对引进人才提供稳定的科研经费支持。用人单位主管部门制定相关政策措施，为引进人才匹配专项支持经费。

第十一条 用人单位可聘任引进人才担任重点学科首席教授或重点实验室首席科学家，也可根据实际需要，聘任其担任学校、院(系、所)、实验室等领导职务。

第十二条 用人单位应根据有关特殊政策的规定，结合引进人才的具体情况，建立与国际接轨的新型科研管理体制和人才工作机制，为引进人才开展工作提供支持。

第十三条 用人单位应为引进人才提供必需的办公和实验用房、科研仪器设备和科研启动经费，在团队建设、研究生招生、重大科研项目申请等方面给予倾斜支持，并为其团队成员提供工作岗位。

第五章 附 则

第十四条 依托国家重大科学工程、国家工程研究中心、国家工程实验室、国家企业技术中心等的引才工作，由科技部、国家发改委会同中科院等单位参照《引进海外高层次人才暂行办法》及本细则的有关规定组织实施。附件三

中央企业和国有商业金融机构引进人才工作细则

第一章 总 则

第一条 为提高我国企业的自主创新能力和国际竞争力，根据《引进海外高层次人才暂行办法》，制定本细则。

第二条 按照“千人计划”的部署，围绕中央企业和国有商业金融机构的需要，从2024年开始，用5-10年，引进500名左右海外高层次科技创新人才和金融人才。

第三条 中央企业和国有商业金融机构引进海外高层次人才工作，在海外高层次人才引进工作小组的指导下进行。中央企业的人才引进工作由国资委牵头组织实施，国有商业金融机构的人才引进工作由人民银行牵头组织实施。

第二章 工作机构与职责

第四条 国资委、人民银行等牵头组织单位的主要职责包括：

(一)分别组织制定企业、国有商业金融机构引才目录和引才计划;

(二)国资委组织专家对企业提出的推荐人选进行评审，人民银行会同银监会、证监会、保监会组织专家对金融机构提出的推荐人选进行评审，提出引进人才建议名单;

(三)协调落实引进人才的事业平台、经费和配套条件。

第五条 中央企业和国有商业金融机构是人才引进和使用的主体，负责人才引进的具体工作。

第三章 引才标准与程序

第六条 本领域引进的人才除应符合《引进海外高层次人才暂行办法》规定的基本要求外，还需具备下列条件之一：

(一)拥有能够促进企业自主创新、技术产品升级的重大科研成果;

(二)具有丰富的金融管理、资本运作经验，在业界有较大影响。

第七条 用人单位与拟引进人选进行接洽，签署意向性工作协议后，在5个工作日内准备人才引进申报书，分别报国资委、人民银行。

第八条 牵头组织单位分别组织专家对推荐人选进行评审和遴选，在10个工作日内研究提出引进人选建议和综合评审意见，报专项办。

第九条 专项办在15个工作日内完成审核和审批手续。用人单位根据批复，抓紧与引进人才签署工作合同(协议)，协助办理有关手续，落实特殊政策和其他配套支持条件。

第四章 事业平台与条件保障

第十条 用人单位应根据有关特殊政策规定，结合引进人才的具体情况，安排其担任企业和金融机构中层以上领导职务。承担重点研发项目的，建立与国际接轨的新型科研管理体制和人才工作机制，在研发自主权、人事管理权和经费支配权等方面为引进人才开展工作提供支持。

企业可根据需要为引进人才组建专门的研究机构。

第十一条 用人单位主管部门要制定相关政策措施，为引进人才开展工作创造良好条件。

第五章 附 则

第十二条 其他类型企业包括民营企业，引进能够突破国家重点产业领域技术难题的高层次研发人才，由省(区、市)组织部门参照《引进海外高层次人才暂行办法》及本细则的有关规定牵头组织实施。

附件四

海外高层次创业人才引进工作细则

第一章 总 则

第一条 为做好海外高层次创业人才引进工作，促进科技创新成果向现实生产力转化，培育一批具有国际竞争力的高新技术企业，根据《引进海外高层次人才暂行办法》，制定本细则。

第二条 按照“千人计划”的部署，在《国家中长期科学和技术发展规划纲要(2024-2024年)》确定重点发展的高新技术产业领域，从2024年开始，用5-10年，为以高新技术产业开发区为主的各类园区(含科技企业孵化器、留学人员创业园、大学科技园和工业园)，引进和支持500名左右高层次创业人才(以下简称“创业人才”)。

第三条 创业人才引进工作在引进海外高层次人才工作小组的指导下，由科技部、人力资源和社会保障部牵头，省(区、市)组织部门会同本地区科技、人力资源和社会保障等部门组织实施。

第二章 工作机构与职责

第四条 科技部、人力资源和社会保障部组织专家，遴选重点创业人才及其创业项目，协调落实对其前期创业的资金支持，提供有关创业服务，配合专项办评选优秀创业人才。

第五条 省(区、市)组织部门会同科技、人力资源和社会保障部门，制定实施本地区的创业人才引进计划，组织对重点创业人才进行初选，协调落实相应配套支持。

第六条 各园区是引进和支持人才创业的主体，具体实施创业人才的引进工作，组织推荐重点创业人才，并为他们提供创业服务和重点扶持。

第三章 引进标准与程序

第七条 重点引进人才一般应符合《引进海外高层次人才暂行办法》规定的基本要求，同时具备以下条件：

(一)拥有自主知识产权和发明专利，且其技术成果国际先进，能够填补国内空白、具有市场潜力并进行产业化生产;

(二)有海外创业经验或曾在国际知名企业担任中高层管理职位3年以上，熟悉相关领域和国际规则，有经营管理能力;

(三)自有资金(含技术入股)或海外跟进的风险投资占创业投资的50%以上。

第八条 省(区、市)组织部门会同本地区科技、人力资源和社会保障部门等，根据区域经济社会发展规划，重点围绕培育新兴产业需要，制定实施创业人才引进计划。对重点创业人才，经组织专家评估后，将人才引进申报书同时报科技部、人力资源和社会保障部。

第九条 科技部、人力资源和社会保障部共同组织专家，对各地推荐人选及其团队的创业能力、产品的市场竞争力、预期产业规模和效益等进行综合评审，提出重点创业人才建议名单，在20个工作日内形成综合意见，报专项办。

第十条 专项办在15个工作日内完成审核和审批手续。各园区和相关部门根据专项办批复，在20个工作日内协助重点引进人才完成回国(来华)创业的有关手续。

第十一条 经过1-3年的培育和观察后，对作出突出贡献的创业人才，由省(区、市)组织部门推荐，中组部会同科技部、人力资源和社会保障部予以表彰。

第四章 政策支持与配套保障

第十二条 国家和地方有关职能部门对重点创业人才给予以下配套支持：

(一)中央财政给予每人人民币100万元的资助，有关地方提供配套支持;

(二)给予多次出入境签证;

(三)国家和地方科技型中小企业技术创新基(资)金给予优先支持;

(四)可承担国家重点科技、产业、工程项目任务(对于涉及国家安全的，须另行批准)，其产品符合要求的，纳入政府采购目录。

第十三条 对获得表彰的创业人才，在永久居留、医疗、保险等方面给予特殊待遇。

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