# 国际化人才引进的四大误区

来源：网络 作者：平静如水 更新时间：2024-06-24

*第一篇：国际化人才引进的四大误区国际化人才引进的四大误区人才引进总难免“事与愿违”，即使伟大如乔布斯。当初一句“难道你想一辈子卖糖水？”挖走了百事可乐总裁，言犹在耳，这位请进门的干将却和董事会联袂将乔布斯扫地出门。无论是当初直指人心的邀约...*

**第一篇：国际化人才引进的四大误区**

国际化人才引进的四大误区

人才引进总难免“事与愿违”，即使伟大如乔布斯。当初一句“难道你想一辈子卖糖水？”挖走了百事可乐总裁，言犹在耳，这位请进门的干将却和董事会联袂将乔布斯扫地出门。无论是当初直指人心的邀约，还是后来回归，以至东山再起，都把“人才”话题的戏剧性演绎到了极致。

如今不少中国企业不惜高薪引进国际化人才，他们的故事平实了许多。在付了很多学费之后，企业发现国际化人才的能力却没有“机构化”成企业能力，原因何在？恐怕正是因为企业在执行过程走入了重重误区„„

近年来，很多中国企业开始引进国际人才。一方面，希望借此能够真正引进一些国际最佳实践，打造中国企业更专业化的能力。另一方面，中国企业走出去的步伐越来越大，也越来越需要具备国际视野的专业化人才，这些国际化人才能进行国际并购中的交易筛选，跟国外企业沟通、对其进行评价，对国外企业的管理能够担当责任。主观上，无论是国家政策还是企业，都有很好的意愿，我觉得这个方向是没有错的。但是，中国企业引进国际化人才面临很多挑战，也付了不少学费。

误区一：目标不明

我们很多企业引进了国际人才，只是因为希望引进这样一个国际人才便引进了来，至于真正的业务需求是什么？希望通过他帮助打造什么样的能力？这个人来了以后具体负责哪个部门、哪些业务，还是负责主抓一些具体战略举措或转型举措的落地？他是要对盈利负责呢，还是只主要担任顾问角色？这些问题在人才引进时并未具体想清楚。

目标的明确至关重要，即使同样一个岗位，适合的人才可能是完全不一样的。以首席战略官(CSO)为例，理论上来讲，CSO的工作需要帮企业与各 业务理清战略方向，并推动变革以实施战略，同时确保重大决策的制定与战略一致。但是，一个既有战略思维，又深谙行业趋势，同时兼具实施战略推动变革的超强 领导力与执行力的全才如果难求，那么根据企业的战略及其在战略实施阶段的不同，具体适合的CSO人选可能有很大不同。如果企业的业务发展遇到重大瓶颈而战略亟需梳理，具有超强战略与创新思维的能力应是侧重，如果战略已明确且其中很大的成分是要大举兼并并购，那么一个富有战略性并购与整合经验的人应该是首选。但如果企业战略意味着重大的转型，推动变革的执行力与经验则应该成为侧重。

而很多中国企业想引进人才，就去找一个同行业对标的国际先进企业的对应岗位(如CSO)，认为拿来就能发挥作用，这是个误区。擅长想事的人与擅 长做事的人可能完全不一样。而期望值设得不对，人才启用后双方都可能产生很大落差。我有一个客户，曾经引进了一个国际人才，根据当初的岗位描述找来了一个 擅长经营的人才，来了以后也雄心勃勃地准备扛起一番业务责任，大大改善其盈利能力。结果上岗后发现他的工作其实更像顾问角色，这与他本人的爱好与擅长对不上，所以很快就跳走了。

所以说在引进国际化人才的时候，首先岗位需求一定要根据企业的具体需求量体裁衣。我们看到的很多情况是，企业找人的时候可能都没有想清楚，甚至可能是从网上下载了一个岗位说明书。

企业除了根据具体需要明确什么样的人才才是合适的人选，更需要明确这个人才需要发挥的作用。企业引进国际化人才，更多时候是需要借助他来打造机构化的能力，能够把他的能力内化为组织的能力，成为企业未来的核心竞争力与DNA。所谓铁打的营盘流水的兵，不管人才怎么流动，只有机构化能力才是真正能 够流传下去的东西。如何真正实现这个目的，很多企业在引进人才的时候都没有深入思考过。

如果引进外来国际人才的目的是建立机构化能力，那就要跟他的考核明确挂钩。你需要他建立起什么管理体系，什么流程，在他任职期间，要带出什么样的队伍，最好都有明确的目标。在很多国际

企业里，继任计划是非常普遍的考核中很重要一条，就是你能够在一定时间，培养出你的接班人。对于国际人才，应该也有这样的要求：他能培养多大的队伍，他能建立起一个什么样的体系，他能培养几个接班人的人选。

误区二：孤掌难鸣

很多中国企业认为，引进了人才自然就能把国际最佳实践带进来，自然而然整套体系就建立起来。曾经有一位企业高管跟我探讨引进的国际人才的人选，我问是否允许这个引进人才带上自己的小团队，他表示惊讶：“招他进来就是希望他具备全套能力，如果这个人还得再带一队人才能完成工作，我们岂不是招了个“ 爷”来？”

这位高管对引进人才的期望值应该是有一定代表性的，期望引进的人才自动能把一摊事都管起来。但事实往往并不是这样的。

首先，可能现有内部人员的能力与引进人才需要完成任务的差距还是非常大的。其次，越是国际最佳实践丰富的企业，往往越是具备系统而有序的管理流程与体系，且专业化分工很明确，高管要么站在很高的角度运筹帷幄，同时倚靠下属团队与流程进行日常执行，要么是某一具体领域的专才。而很多中国企业体系尚待建立，往往寄希望于一个引进人才就能搞定一整套事儿。再者，每个企业都有着自己的文化与行为方式，一个引进人才，特别是“老外”，初来乍到对于内部资源如何调动，显性的与隐性的决策机制究竟是怎样的，一时半会恐怕搞不明白。再有就是国际最佳实践如何针对企业自身的特点有效嫁接，真正能够生根发芽？所以企业一定要考虑清楚需要给引进人才提供什么样的支持与空间。他至少要有一个与他能力匹配的小团队，才可能作为一个组织的有机部分开始运转起来。有些时候，引进一个人，周围其他支持框架都不在的话，他不一定能生根发芽，可能就枯萎下去。德国大众与上汽和一汽合资的上海大众、一汽大众，采用了目前看来很有效的双高管制管理模式。中国人的强项是深谙中国市场的开拓，而德国人的强项更多是在技术与制造方面。所以在技术和制造方面的职能，一把手是德国人，副职是中国人。而面对市场与销售的职能，则正职为中国人，副职为德国人。这种配对 管理制不一定是唯一最好的方法，但至少在合资企业还是做得很好的。

最佳实践的“拿来”是要量体裁衣的。要知道企业的局限是什么，哪些地方需要做什么样的调整，什么事情在内部需要找什么样的人，怎么样去真正动用资源，这些只有内部人才是最清楚的。如果一个外来者有熟知企业内部的人和他配对，就比较容易嫁接。另外，除了为引进人才考虑配套的人才与队伍，还需要考虑如何有配套的机制使其发挥最大作用。有的企业家认为，现在内部的人能力低，理念也差，与其想办法花功夫改变内部人，不如招一些带着先进理念的外来者，让这些人帮我做事就好了。但是中国有句话叫“橘生淮南为橘，橘生淮北为枳”。如果一个企业的机制体制没有调整，即使外面引进一个人，他的先进理念很快也会被同化。

误区三：重外不重内

很多企业认为，如果我现在没有能力，那引进人才就解决能力打造了。这更多是一种很急迫的心情，希望引进一个国际经理人把问题解决。但从长远来讲，外部引进与内部培养需要两手抓。如果过于强调外部引进，大多数重点岗位必须是满足一定条件的职业经理人才可以担任，这本身会产生多重弊病。

第一，有可能传递了一个错误信号，内部员工会认为升迁无望从而失去工作热情，造成人才流失。内部的人会觉得没有希望，因为上面很重要的位置，领导都是想着引进来的人。那我有什么发展前途呢？我的职业生涯应该怎么去规划呢？第二，会造成内部员工与外来人才之间的矛盾，使得引进人才得不到应有的支持与帮助，难以发挥作用。如果他来了，内部的人就没有什么发展前途，那就没有动力了，而且外来和尚没准过两天就走了，不一定换谁来了。如果这样，内部人对引进人才的接受程度

和配合也会差很多。第三，引进一个合适的国际化人才耗时耗力，很难满足企业发展的快速期与转型期所需要的人才规模。

所以，好的人才引进重点还要考虑如何把引来的火种建立起一个有机、良性循环的机构化能力，变成企业的DNA。一旦人走了，企业还是可以不断去打造这种能力，这才是长久之计。比较好的人才引进，是引进的这些人对内部是一种鼓励和鞭策，并且加强彼此之间的配合。加强配合就是说，引进的人来了能够教会 我们很多东西，不论是对企业，还是个人能力的培养、成长都是非常好的。那原来的人员就会愿意向他学习、与他配合。宝马中国区老总是在华已经待了20多年的中国通，他把向他直接汇报的岗位很快都本土化了。“因为如果我全部用德国人，中国人会觉得他往上走没什么前途。如果中国员工能看到往上走有前途，就会愿意 更好地去学习，更好地培养自己，更好地去成长，有更好的业绩表现。”利用引进人才作变革精英，用他来做一个火种，让星星之火燎原才是更要考虑的。平安集团曾经一度有60%的高管都是引进的海外人才。这些人才的引进是为了培养本土人才，建立管理体系，确保运营标准与流程符合国际最佳实践。一系列的导师计划以及轮岗计划促使这些海外人才培养本土人才。这样培养了一大批中高层经理，可以胜任更重要的岗位。许多跨国公司借助外籍人才培养本土人才 的经验也不妨作为中国企业的借鉴。绝大多数跨国公司一开始是派外籍人员来华管理。这些外籍高管一个很重要的目的，就是把总部的最佳实践带来，建立体系，跟总部保持衔接。还有一个很重要的角色就是当教练培养人。所以公司对他们的考核里，有没有培养好接班人是很重要的一条。摩托罗拉公司外籍高管的雇佣合同里清晰地规定，要求他们在中国任职的2～3年内必须寻找并培养一个本土接班人。今天，摩托罗拉公司中层经理以上超过85%都是中国人，这个比例比许多外企都高。IBM公司要求所有的中高层外籍经理必须在其任期内担任七八个高潜力本土人才的“教练”，其中的3位则成为该外籍经理离任时的接班人选。

误区四：拔苗助长

一些企业在引进外来人才时，也知道要与内部管理能力对接，但是对接需要分阶段和步骤，外来人才的作用有时也需要假以时日才能发挥充分的作用。

华润这家很优秀的国有企业，在大量引进职业经理人方面有很多成功的经验。它从跨国公司挖走了相当一部分有西方生活和工作经历的中国人，这些人过去以后，大多适应得很好。挖去的人往往先放在职能部门，从职能部门去理解业务、体验文化，在对华润有更广泛、更全面的了解，证明自己以后，这个人就可以具体去经营一项业务，对整个业务的业绩负责。同时，华润对内部人员的培养也是很花功夫的。它把中上层干部组织起来，理论结合实践，进行18个月领导力培训项目，董事长宋林亲自当班主任。

综上所述，中国企业引进国际化人才，重心放在构建机构化能力上是效用最大的。

**第二篇：国际化人才引进的四大误区**

智慧365—在线学习管理国际化人才引进的四大误区

人才引进总难免事与愿违，即使伟大如乔布斯。当初一句难道你想一辈子卖糖水?挖走了百事可乐总裁，言犹在耳，这位请进门的干将却和董事会联袂将乔布斯扫地出门。无论是当初直指人心的邀约，还是后来回归，以至东山再起，都把人才话题的戏剧性演绎到了极致。

如今不少中国企业不惜高薪引进国际化人才，他们的故事平实了许多。在付了很多学费之后，企业发现国际化人才的能力却没有机构化成企业能力，原因何在?恐怕正是因为企业在执行过程走入了重重误区……近年来，很多中国企业开始引进国际人才。一方面，希望借此能够真正引进一些国际最佳实践，打造中国企业更专业化的能力。另一方面，中国企业走出去的步伐越来越大，也越来越需要具备国际视野的专业化人才，这些国际化人才能进行国际并购中的交易筛选，跟国外企业沟通、对其进行评价，对国外企业的管理能够担当责任。主观上，无论是国家政策还是企业，都有很好的意愿，我觉得这个方向是没有错的。但是，中国企业引进国际化人才面临很多挑战，也付了不少学费。误区一：目标不明我们很多企业引进了国际人才，只是因为希望引进这样一个国际人才便引进了来，至于真正的业务需求是什么?希望通过他帮助打造什么样的能力?这个人来了以后具体负责哪个部门、哪些业务，还是负责主抓一些具体战略举措或转型举措的落地?他是要对盈利负责呢，还是只主要担任顾问角色?这些问题在人才引进时并未具体想清楚。目标的明确至关重要，即使同样一个岗位，适合的人才可能是完全不一样的。以首席战略官(CSO)为例，理论上来讲，CSO的工作需要帮企业与各业务理清战略方向，并推动变革以实施战略，同时确保重大决策的制定与战略一致。但是，一个既有战略思维，又深谙行业趋势，同时兼具实施战略推动变革的超强领导力与执行力的全才如果难求，那么根据企业的战略及其在战略实施阶段的不同，具体适合的CSO人选可能有很大不同。如果企业的业务发展遇到重大瓶颈而战略亟需梳理，具有超强战略与创新思维的能力应是侧重，如果战略已明确且其中很大的成分是要大举兼并并购，那么一个富有战略性并购与整合经验的人应该是首选。但如果企业战略意味着重大的转型，推动变革的执行力与经验则应该成为侧重。而很多中国企业想引进人才，就去找一个同行业对标的国际先进企业的对应岗位(如CSO)，认为拿来就能发挥作用，这是个误区。擅长想事的人与擅长做事的人可能完全不一样。而期望值设得不对，人才启用后双方都可能产生很大落差。我有一个客户，曾经引进了一个国际人才，根据当初的岗位描述找来了一个擅长经营的人才，来了以后也雄心勃勃地准备扛起一番业务责任，大大改善其盈利能力。结果上岗后发现他的工作其实更像顾问角色，这与他本人的爱好与擅长对不上，所以很快就跳走了。所以说在引进国际化人才的时候，首先岗位需求一定要根据企业的具体需求量体裁衣。我们看到的很多情况是，企业找人的时候可能都没有想清楚，甚至可能是从网上下载了一个岗位说明书。企业除了根据具体需要明确什么样的人才才是合适的人选，更需要明确这个人才需要发挥的作用。企业引进国际化人才，更多时候是需要借助他来打造机构化的能力，能够把他的能力内化为组织的能力，成为企业未来的核心竞争力与DNA。所谓铁打的营盘流水的兵，不管人才怎么流动，只有机构化能力才是真正能够流传下去的东西。如何真正实现这个目的，很多企业在引进人才的时候都没有深入思考过。如果引进外来国际人才的目的是建立机构化能力，那就要跟他的考核明确挂钩。你需要他建立起什么管理体系，什么流程，在他任职期间，要带出什么样的队伍，最好都有明确的目标。在很多国际企业里，继任计划是非常普遍的考核中很重要一条，就是你能够在一定时间，培养出你的接班人。对于国际人才，应该也有这样的要求：他能培养多大的队伍，他能建立起一个什么样的体系，他能培养几个接班人的人选。

**第三篇：人才引进**

2024年人才引进落户青岛怎么办理,都需要哪些材料？

很多大学生刚毕业的时候，对档案和户口置之不理，那么户口和档案到底有什么用呢？很多人并没有注意过，等到我们毕业几年以后，打算结婚生子了，考虑孩子的上学问题时，才默然发现我们现在已经是口袋户，更甚者我们是黑户。我们的档案要么找不到了，要么没有放在档案部门托管，对于评定职称，转正定级，已经和我们无关了。很多人房子买好了，想要落户，但是不知道我们的户口在哪，该怎么办理？凡事预则立，不预则费！所以我们要有提前意识，早点给你的户口和档案安个“家”。那么现在青岛落户有哪些途径呢？

经常接到客户的电话，在咨询青岛落户的时候，会提到人才引进这种方式，认为自己可以通过这个渠道落到青岛。

没错，人才引进的确是一条落户青岛的重要渠道，是青岛市政府给予高学历的外地人才的一条利好政策。但是政策归政策，但并不是每个人都符合要求的，随着青岛的大发展，每年大量外来人口涌入到青岛，这些年，人才引进政策也是越来越规范，越来越严格。

为了让更多的朋友系统的了解这一政策，现将今年人才引进政策最新要求的材料罗列一下，并附简单解读，希望能帮到朋友们。青岛市人才引进备案提报材料明细及解读：

1，流动调配登记表2份

2，引进单位法人营业执照副本2份（是分公司或办事处的提供当地分支机构的即可）3，引进单位的请调报告

4，原工作单位的现实表现报告（需注明没有练习法轮功，单位盖章）5，毕业证书（本科还需要学位证书）

6，毕业证，学位证验证证书（在海尔路人才交流中心验证）7，身份证复印件 8，户籍证明

9，户籍所在地婚姻机关出具未婚证明2份（已婚者无此项）10，无犯罪记录证明 11，原单位劳动合同 12，现单位招用人员登记表（包括到期续签的，网络打印，单位盖章）13，现单位劳动合同

14，现单位备案花名册（包括到期续签的，网络打印，单位盖章）15，原单位解除合同报告书

16，现单位养老保险对账单（专科需要连续3年或者未满3年的我们可以帮助申请其他渠道）17，公共服务协议（现单位和市、区级人才中心的人事代理协议）18，公共服务代理手册

19，个人诚信承诺书（青岛人才政务网下载）

20，业务联系函（青岛人才政务网下载，需要人事专员、人事部门主管、单位负责人签字，单位盖章）21，个人档案

22，结婚证书2份（未婚者不需此项）

23，拟引进人员计划生育情况调查表（青岛人才政务网下载，夫妻户籍不在一起的要分别到户籍所在地计生部门出具）

这就是现在青岛人才引进所需要的全部材料，一项都不能少，还有非常重要的一点是，如果申请人已婚，必须同时提供夫妻双方的以上材料，当然首先学历方面要符合要求。

标签： 青岛人才引进落户条件 怎样人才引进落户青岛 青岛人才引进办理落户 青岛买房能落户吗 青岛人才引进 分类： 青岛人才引荐落户

人才引进，指的是全日制本科生、专科生的落户。

本科生落户较专科生简单；专科生落户需要在青岛工作3年，并且签订劳动合同，并在工作但是正常缴纳社保满3年，缴纳社保有分3种情况：

第一种是连续在同一家单位交满3年社保的，相对于来说落户比较简单； 第二种是虽然交满了3年，但不是同一家单位交的社保，相对来落户比较难办理； 第三种是虽然交了三年社保，但是中间不是连续，落户的难度是很大的，但是我们公司单位接到这种情况的客户，落户的成功率还是很高的。

根据国家、山东省及我市的相关政策要求，在市南、市北、四方、李沧区及高科园(以下简称市内四区)注册的用人单位，拟引进人员应符合下列条件之一：

（一）享受国务院特殊津贴人员和省级以上专业技术拔尖人才；

（二）年龄50周岁以下，具有高级专业技术职务或具有硕士以上学位的；

（三）年龄40周岁以下，具有全日制普通高校本科以上学历的；

（四）男年龄50周岁、女年龄45周岁以下，具有中级专业技术职务，聘用期或签订劳动合同3年以上并已履行满一年，由该用人单位按规定缴纳养老保险费满一年以上的；

（五）年龄40周岁以下，具有全日制普通高校专科学历且聘用期满三年的。注：一般性工作交流不能造成新的夫妻分居。

据全国第六次人口普查结果显示，青岛全市常住人口为871.51万人（不含学校集体户人口数量），其中市区人口为371.88万人，是山东省市辖区人口最多的市。预计这一数字在2024年将超过950万人，如果照这个速度发展下去，青岛市的人口密度将将来的几年内赶上京沪。

青岛的经济发展需要高层次的专业人才与高学历人才来推动，青岛本市的本科生、专科生“供大于求”现象明显，于是青岛必将通过人才引进来吸引更多的专业性人才。随着“本专泛滥”局面的日益加重，每届招聘会上的应聘高材生高不成低不就的情况日渐突出，比起专科生、本科生，研究生在人才引进的行列中更为吃香。联系方式：\*\*\*邓老师

办公电话： 0532-55685180 咨询 QQ：1932710 公司地址：市北区延吉路万达广场商务楼A座38楼3802 公交路线：乘坐320,205,211,307到连云港路下车，或者乘坐605,224,374,318，33,211,502,322,761到图书馆下车。乘坐320,205,211,307或坐605,224,374,318，33,211,502,322,761到图书馆下车。

如何落户青岛，落户青岛有什么好处？(2024-12-28 15:26:04)转载▼

标签： 青岛落户 青岛落户的条件 怎么样在青岛落户 青岛落户如何办理 青岛落户什么政策 分类： 落户青岛的好处 关于青岛市户口提出的一些问题：

1、为什么有很多外地人想办户口落在青岛？

2、青岛户口到底有哪些好处？

3、符合什么样的条件才能在青岛落户呢？

4、针对外地人的一些落户政策是什么？

在我国，青岛的落户门槛仅仅次于北京、上海、广州、深圳！造成这种情况的原因是什么呢？其实落户门槛的高低，出来地方性政策外，主要原因还是这座城市的外来人口的多少，及当地经济发展趋势。

宏观政策上看落户到青岛的门槛似乎是越来越低，但是事实正好相反，很多本来符合条件的朋友，今年发现自己的学历落户年限已经过期了，有的费用甚至提供了一倍。2024年7月份海底隧道和跨海大桥开通，2024年上半年青岛地铁开通3条线，使得青岛的投资环境和居住条件更上一个台阶，每年数以万计的外来人口入驻青岛。

青岛作为山东的经济重地，加之其优美的环境、蓬勃向上的经济发展动力，越来越多的人投身到青岛学习、生活、创业，与之相伴的户口问题也随之而来。我们在我们公司300个客户里面做过初步调查，发现落户青岛的主要原因是：子女教育和购房（包括申请经济适用房）。

不难发现，作为80、90后新生代父母，面对日趋激烈的社会竞争，绝不会让自己的孩子输在起跑线上，很多外地朋友在青岛早已安居乐业，结婚生子，作为家庭生活中最重要的事情那就是--子女教育。但没有青岛本地户口，却是处处掣肘，为了能上好的学校，他们四处奔走，疏通关系，成本自然也是不低，所以，很多有头脑的年轻父母借鉴了前辈的经验教训，与其在上学的时候劳民伤财，不如在之前就未雨绸缪，先把全家的户口解决了，一劳永逸。

同时，限购令的实施和保障性住房的政策要求，也使众多的外来人员开始逐渐的把青岛户口重视起来，在青岛购房必须满足在青岛缴纳一年以上社保，不然就不具备在青岛购房的资格；没有青岛本地户口，就没有购买经适房和限价房的资格（那可是能省一大笔钱的呀，每平米差价2024-4000元，省下多少可想而知）

**第四篇：人才引进**

天津人才引进落户新政策：本科毕业不超40岁可直接落户天津！

5月16日，第二届世界智能大会开幕式上，天津发布了新的人才引进政策——“海河英才”行动计划。新政策大幅放宽人才落户条件、自主选择落户地点、简化落户办理程序。

新政策门槛有多低?不用缴社保!不用居住证!

学历型人才：全日制高校本科毕业生不超过40周岁、硕士研究生不超过45周岁、博士研究生不受年龄限制，就可以直接在天津落户，不需要其他任何条件。

资格型人才：获得副高级及以上职称，以及拥有国内外精算师、注册会计师、注册税务师、注册建筑师、律师等执业资格的，可直接落户天津。

技能型人才：高等职业院校毕业并在天津工作满1年或中等职业院校毕业并在天津工作满3年，具有高等职业资格、不超过35周岁，具有技师职业资格、不超过40岁，具有高等技师职业资格、不超过50周岁的，可直接落户天津。

创业型人才：创办符合天津产业政策且企业稳定运行超过1年，个人累计缴纳所得税10万以上的，可直接落户天津。

新突破：急需型人才企业做主!

对人工智能、生物医药、新能源新材料等战略性新兴产业领域重点企业的急需型人才，由企业家自主确定落户条件。

天津市人力资源和社会保障局局长 杨光：领军型企业，由企业家自己说了算，企业家说需要什么样的急需人才，由他们自己定标准，政府是照单办理，照单全收，对人才的认定、引进、评价，突出向市场放权。

无房没单位怎么办?人才市场可落户!

来津人才可以自主选择在本人或配偶名下的产权房，或所在单位集体户落户。无产权房、无就业单位或所在单位无集体户的人才，可选择在指定的公共服务机构的人才集体户落户并存档。

几天能办完?3天反馈审核结果!

下载“天津公安”手机APP或登录“天津公安”民生服务平台可在线提出落户申请，公安部门3个工作日内反馈审核结果。审核通过后30日内，携带材料、最多跑一次，在行政许可服务中心办理落户手续。

(央视记者 孙强 毕博超)

**第五篇：人才引进材料2024**

人才引进申报材料清单

按以下顺序提供材料：

1、广州市人才引进申报表2024年新版（正反面打印）参考摸版

2、原单位同意调出函（行政介绍信等）

（无同意调出函，须写承诺书，见模版，须签名，一式两份。）

3、企业营业执照（副本）

4、组织机构代码证

5、社会保险登记证

6、地税税务登记证

7、身份证

8、户口簿（首页和个人页）

9、毕业证

10、学历鉴定证明（中国高等教育学生信息网打印或广东省教育厅验证）

11、学位证书

12、社保证明（无转递单或无原单位同意调出函须6个月社保）

13、专业技术资格证书（高级职称必须同时提供中级职称证）

14、专业技术评审表或考试报名表（高级职称同时提供中级职称材料）

15、原户口所在地婚育证明和本市居住地街镇计生证明（三个月内有效）

16、本市合法落户证明（个人户：房产证或购房合同、贷款协议；集体

户：集体户户口本、集体单位同意落户证明；搭户：直系亲属房产证、购房合同、贷款协议和户口本、户主同意搭户证明）

17、夫妻双方户口均在市外，不调方若同意拟调方单方调入广州的，由

不调方提供意见并签名（夫妻同调不需要提供该项材料）参考摸版

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