# 专业技术高级人才紧缺人才引进思路调查

来源：网络 作者：诗酒琴音 更新时间：2024-08-17

*第一篇：专业技术高级人才紧缺人才引进思路调查--声明：feisuxs(http://www.feisuxs/)原创文章!对于其他网站的抄袭行为我们将联合作者追究其法律责任！--一、\*\*市专业技术人才现状（一）基本情况1．截止2024年底，...*

**第一篇：专业技术高级人才紧缺人才引进思路调查**

--声明：feisuxs(http://www.feisuxs/)原创文章!对于其他网站的抄袭行为我们将联合作者追究其法律责任！--

一、\*\*市专业技术人才现状

（一）基本情况

1．截止2024年底，我市企事业单位共有专业技术人员3455人。其中：事业单位的专业技术人员有3238人，自收自支事业单位的专业技术人员78人，企业的专业技术人员127人,非国有企业专业技术人员12人。全市企事业单位共有取得专业技术资格的3396人，其中：正高级资格1人，占专业技术人员总数的0.02副高级资格96人，占专业技术人员总数的2.82；中级资格1338人，占专业技术人员总数的39.39。（其中：事业单位1276人，自收自支事业单位35人，企业27人。）初级资格1961人，占专业技术人员总数的57.74：在岗未评聘的共有59人。今年副高及中级资格人数增加较多的原因是由于昆钢及云化实行剥离企业办社会，将两个企业的学校并入\*\*。

2．从整个分布情况看，我市有中级、正高、副高级资格的人员大部分集中在教育和卫生系统。统计表上的数据已具体表现出来，全市共有正高、副高级资格的97人（正高1人、副高96人）。其中：教育系统占了67人，占副高级总数的69.07；卫生系统24人，占副高级总数的24.74；农业系统有4人，占副高级总数的4.12；企业占2人(聘请退休人员)占副高级总数的2.06。全市共有中级资格的1338人。教育系统有1034人，占中级资格总数的77.27；卫生系统的有111人，占中级资格总数的8.29；农业系统有34人，占中级资格总数的2.54，占中级资格的88.1。

（二）存在的问题

1．人才总量不足，高层次科技和管理人才缺乏。截止到2024年底，我市专业技术人员有3455人。正高级职称1个，副高级职称96人所占比例太小，只占专业技术人员总数的2.80。而且高层次科技和管理人才严重缺乏，林业系统、水电系统、城市规划、建筑工程、经济及经营管理等行业没有副高级职称以上专业技术人员，中级职称的专业技术人员也很有限，远远不能满足城市发展的需要。

2．分布与结构不合理。

从行业分布看，我市各类人才主要集中在行政机关、事业单位，在第三产业占有较大比重。其中人才量大的主要是行政机关、教育事业、卫生事业单位；物质生产部门表现出人才匮乏，高层次的人才更为紧缺。市属企业共有专业技术人员139人，只占专业技术人员总数的4.02。其中：副高级职称2人占全市正副高级职称的2.06;中级职称27人，占全市中级职称总数的2.01；初级职称109人，占全市初级职称总数的5.55。

3．人才断层问题突出。

从2024年的统计报表上看，正副高级以上的专业技术人员年龄老化，人才断层问题比较突出。我市97名正副高人员中，35岁以下的有2人，35——45岁的有26人，46——55岁的有20人，56——60岁的有10人。在今后的工作中，如果不能及时补充，不注意中青年高级人才的培养引进，高层次人才将出现严重的短缺和断层问题。

4．人才结构方面存在几多几少问题。

初级人才多，高级人才少；传统专业人才多，高新人才和创新型、复合型人才少；国有单位人才多，非国有单位人才少；机关事业单位人才多，企业人才少。

5．人才资源有效利用率不高。

多年来，由于人才的培养、使用、管理等各个环节没有形成完整科学的机制，规范的人才市场没有真正建立起来，致使人才流动难等问题较为突出。另一方面，传统观念和旧体制仍然在阻碍着人才的合理使用和流动，人才被压抑、闲置或学非所用、用非所长的现象也还不同程度的存在。

二、专业技术高级人才、紧缺人才引进思路

针对\*\*市专业技术人才现状，在不断调整现有人才合理分布、合理的年龄结构，解决人才断层问题的同时加大人才培养和引进力度显得尤为重要

（一）要采取各种有效措施和优惠政策，大胆引进高层次、关键性、创新型人才，加大各类人才的培养力度；提高高级专业技术人才在人才总量中的比例含量。

引进高层次人才的重点放在物质产业部门和基础设施建设部门，即放在医药卫生、水电、交通、农业、城市规划、建设、工程技术、经济及经营管理等方面。

（二）创新人才的引进机制，实现高级化。

人才引进必须以重点人才、高精尖、紧缺人才为主要对象，以人才质的提升弥量的不足。以引进智力为主要内容，从本质上实现引才的目标。注重项目引才、课题引才，搭建人才的创业平台。实行招商与引才相结合，在招商引资、扩

**第二篇：人才引进方法和思路**

人才引进方法和思路

人才引进就是本地紧缺人才通过外出招聘、短期聘用等形式引进外地人才开展工作，不断推进本地某些领域、某些行业快速发展。

人才引进的关键在于留用，重赏只能吸引一时，能否留用重在做好后期服务保障。如何抓好服务管理、激励保障是人才引进的关键，也是保持引进人才稳定的重要因素。

注重人才使用。结合专业特长，合理安排岗位，使其发挥特长，体现人生价值。加快人事制度改革力度，通过公开选拔、竞争上岗、交流轮岗等方式，盘活人才合理流动，进一步激发创造活力。在职称评定方面给予一定倾斜。

注重服务保障。及时落实工资福利及社会保障待遇，并办理养老、医疗、失业、工伤等保险。同时，做好住房保障、安家费用、户籍落户、子女入学等相关事宜，解决引进人才的后顾之忧。

注重人文关怀。建立领导干部联系人才制度，随时掌握他们的工作和生活情况，协调解决各类困难，积极营造拴心留人的良好氛围。

848100\*\*\*\*县委组织部办公室杨银财

电话：\*\*\*0903-6565361

**第三篇：吐鲁番地区引进高层次紧缺人才暂行办法**

吐鲁番地区引进高层次紧缺人才暂行办法

第一章 总则

第一条 为认真贯彻落实全国人才工作会议和中央新疆工作座谈会精神，大力实施“人才强吐”战略，建设一支符合地区经济社会发展和“转型升级”需要的高层次人才队伍，为地区实现跨越式发展和长治久安提供坚强的人才保证和智力支持，结合地区实际，制定本办法。

第二条 地委人才工作领导小组负责人才引进工作的指导与检查，用人单位及主管部门负责人才引进工作的具体实施，组织、编制、人事、财政等相关部门在各自的职责范围内配合做好相关工作。

第三条 本办法适用于吐鲁番地区行政区域内的各级党政群机关、企事业单位。

第二章 引进对象

第四条 本办法所称高层次紧缺人才是不受户籍、身份、地域限制，面向国内外的，地区经济社会发展急需的，能够影响和带动某一学科、产业、行业、企业或社会经济发展的、且具备下列条件之一的人才：

(一)中国科学院院士，中国工程院院士；(二)国家有突出贡献的中青年专家，国家级学术技术带头人；(三)进入国家“新世纪百千万人才工程”人选，省部级有突出贡献的中青年专家及学科、学术带头人；(四)享受国务院特殊津贴的专家，博士生导师；(五)博士或具有正高级专业技术职称的人员；(六)获得硕士学位并具有副高级以上专业技术职称的人员；(七)自带科研成果的海外留学人才；(八)具有一技之长或特殊才能、且为我地区经济社会发展重点领域紧缺、急需的高层次专业技术人才、经济管理人才或高技能人才；(九)持有科技项目、发明专利、专有技术(具有国内〈外〉领先水平或填补国内〈外〉空白项目)到地区创办、合办、承包、租赁企业，能产生良好经济效益的人员。

第三章 引进方式

第五条 实行柔性引进与刚性引进两种方式。

(一)柔性引进，即本着“不求所有，只求所用”的原则，引进到党政机关、企事业单位，但不办理人事关系转移手续，以借调、短期聘用、兼职、定期服务、项目合作、讲学、咨询、科研，以及来地区范围内担任技术顾问、参与技术合作、技术转让、技术入股或领办、创办、兴办、联办各种企业等多种方式引进各类人才。

(二)刚性引进，即通过办理人事关系转移手续来地区党政机关、事业单位工作的人才。引进的该类人才主要侧重于地区科研、工业、农业、教育、卫生等领域急需的人才。

第四章 引进及审核程序

第六条 引进高层次紧缺人才按以下程序办理手续：

(一)柔性引进人才具体操作程序

凡采取借调、短期聘用、兼职、定期服务、讲学、咨询、科研等方式柔性引进的，由用人单位提出申请，经主管部门审核，送地委人才工作领导小组办公室和人事局备案；来地区参与技术合作、技术转让、技术入股以及领办、创办、兴办、联办各种企业的，由主管部门会同相关部门，按照地区产业发展导向及相关规定进行初审后提出申请，报地区分管领导审核，送地委人才工作领导小组办公室备案。

(二)刚性引进人才具体操作程序

1.由用人单位提出申请，经主管部门审核(审核内容包括：引进理由、引进条件、需解决的事项等)，按照干部管理权限，分别报组织部、人事局审查、并征求分管领导意见后，报地委人才工作领导小组研究同意。

2.按人事管理权限为引进人才办理聘用或调入手续。

第五章 优惠及奖励政策

第七条 柔性引进的人才可享受的待遇：

(一)按照“一流人才、一流业绩、一流报酬”的原则，由用人单位与本人本着“互惠、互利、有偿服务”等原则从优确定工资、福利等待遇，包括应享受的特殊津贴、购房补助、统筹解决子女入学和配偶就业等优惠政策。

(二)来地区范围内参与技术合作、技术转让、技术入股以及领办、创办、兴办、联办各种企业的人才，除给予项目立项、贴息贷款、融资担保等方面的支持外，若所办企业产生经济效益，实行所得税“两免三减半”优惠政策，且受益单位从税后利润中提取5—10%的奖金，奖励企业创办人及其所在的团队。

(三)用人单位按规定为引进人才办理养老、医疗、工伤、失业、生育等社会保险，并负责提供公用事业等方面的优惠服务。

第八条 刚性引进的人才可享受的待遇：

(一)编制。可视具体情况，不受本人年龄、身份、地域及用人单位编制、工资总额的限制。

(二)工资待遇。引进的人才其工资标准低于调入单位同等条件人员工资标准的，按调入单位同等条件人员的工资标准执行；高于的予以保留，并再高套一级。为本单位、本系统、本地区科技进步、生产经营管理做出重大贡献的，其收入与本单位、本系统取得的经济效益挂钩，视其贡献大小由政府给予一定比例的奖励或资助。

(三)专业技术职务评聘。在经济建设、科学研究、技术发明创造或革新、高新技术成果引进转化和推广等方面做出突出贡献的专业技术人员，不受学历、资历等条件限制，申报相应的专业技术资格。已经具有专业技术职务任职资格的上述人员，优先聘任相应的专业技术职务。做出突出贡献的，予以高聘，也可破格晋升专业技术职务。

(四)职级待遇。原担任行政职务的，给予安排相应的职务，享受原职级规定的政治、生活待遇；引进后可以竞聘上一级领导职务或担任行政管理部门的经济顾问或咨询专家；可以担任重点工程、新兴产业等单位和项目的高级专业技术职务和经营管理职务。

(五)安家及津贴待遇。引进的聘期在五年以上、且签订不低于五年服务期协议的人才，还可享受一次性安家费，并享受每月特殊津贴。其标准为：(1)中国科学院院士、中国工程院院士安家费80万元，每月津贴2万元；(2)国家有突出贡献的中青年专家、国家级学术带头人安家费60万元，每月津贴1.5万元;(3)进入国家“新世纪百千万人才工程”人选、省部级有突出贡献的中青年专家安家费30万元，每月津贴0.8万元；(4)享受国务院特殊津贴的专家、博士生导师安家费20万元，每月津贴0.5万元；(5)博士或具有正高级专业技术职称的人员安家费15万元，每月津贴0.3万元；(6)获得硕士学位并具有副高级以上专业技术职称的人员安家费10万元，每月津贴0.2万元。

若夫妻双方同属引进人才，且都属于安家费补贴享受的对象，按一方全额、另一方半额发放。

(六)第七条、第八条所列费用，用人单位属财政全额拨款的，由财政部门全额承担；属财政差额拨款的，由财政承担60%，用人单位承担40%；属自收自支的，除引才单位按双方商定给付薪酬外，政府还将视其贡献大小给予奖励或资助。

(七)引进的人才其配偶在职的，可办理随调手续，对口安置；配偶没有工作而要求安排的，由政府出面协调落实就业岗位。子女入学，可择校就读。

(八)对做出特殊贡献的人才，政府还将视贡献大小给予3万元以上的奖励。

第九条 引进的人才担任高新技术开发项目负责人的，在同等条件下优先给予科研项目开发的资助。还可优先推荐为有突出贡献的专家、学科技术带头人、享受政府特殊津贴、地区拔尖人才等人选。对在技能型岗位工作并掌握高技能、做出重大贡献的骨干人才，可突破工作年限和职业资格等级条件，允许其破格或越级参加技师、高级技师考评。

第十条 引进的人才应缴纳的个人所得税，财政可适当补贴；其配偶、子女从事“三产”经营活动，可以享受工商、税收等有关优惠政策。

第六章 组织管理

第十一条 引进的人才进入机关、事业单位的，按照引进人才单位现行的人事管理制度，与用人单位签订聘用协议，协议期限不少于五年。在协议执行期间，实行目标管理，由地委人才工作领导小组办公室、地区人事局会同用人单位实施考核，根据考核结果兑现津贴。对于柔性引进的人才，由用人单位自行确定其兑现方式。

第十二条 引进的人才，在协议执行期间若提出终止协议，必须提前一个月向用人单位递交书面申请，经地委人才工作领导小组办公室审核，报地委人才工作领导小组同意后，按有关规定办理解除协议等手续。

第十三条 凡享受了安家费和特殊津贴的人员，在协议执行期内因个人原因要求解除协议的，须退回已享受的安家费。

第十四条 引进的人才一律实行人事代理，其户口可挂靠所在地人才交流中心集体户，并由人才交流中心提供人事关系与档案保管、代办社会养老保险手续，代为申报专业技术职称、党员组织关系挂靠与接转、出具各种证明等人事服务。

第十五条 引进人才个人及相关单位应如实提供相关证件和材料，如弄虚作假，将追究相关责任人的责任。

第七章 保障措施

第十六条 引进的人才因来我地区工作而在原单位辞退、离职的，根据其本人要求和用人单位意见，经地区人事、劳动和社会保障局审查可连续计算工龄，并承认其原有身份、职级、专业技术任职资格和工资待遇。

第十七条 通过辞职、离职等方式来地区工作而出现养老保险关系及个人帐户基金无法转入，或原所在地区缴纳标准偏低，影响引进人才退休后待遇的，用人单位可按人事劳动和社会保障部门核定的工龄，比照同期参加工作同条件人员的标准，为引进人才办理补充社会养老保险手续，具体办法按地区有关规定执行。

第十八条 建立人才公寓用于承租给暂无住房的引进人才。

第十九条 各有关职能部门要认真履行职责，卓有成效地开展工作。组织、人事、编制、财政、公安、科技、教育、劳动和社会保障、卫生等部门要认真做好有关工作，确保引进人才工作的顺利进行。

第二十条 用人单位要关心引进人才的学习、工作和生活，经常听取他们的意见和建议，帮助他们解决实际问题。

第八章 附则

第二十一条 本办法由地委人才工作领导小组办公室负责解释。

第二十二条 本办法自发布之日起执行，原地区《引进优秀人才若干政策的暂行规定》同时废止，本办法实施前已办理引进手续的人员仍按原办法执行。（2024年5月5日）

**第四篇：奎屯引进高层次紧缺人才办法**

奎屯市引进高层次紧缺人才办法

第一章

总

则

第一条

为全面落实自治州党委、自治州人民政府《关于深化人才发展体质机制改革的实施意见》（伊州党发〔2024〕18号），实行更加积极、更加开放的人才政策，结合我市实际，制定本办法。

第二条

适应我市支柱产业、优势产业、特色产业发展和推进新型工业化、商贸物流服务现代化、城市电子商务、新型城镇化和社会事业建设需要，根据需求，每年重点引进一批高层次紧缺人才。

第三条

主要面向我市重点领域、行业所需的化工、商贸物流、智慧城市信息化管理、环境保护、企业管理、新兴产业和保税、科技、教育、卫生等高层次紧缺人才。

第四条

引进人才不受地域、户籍、身份限制。

第五条

本办法适用于全市各党政机关和企事业单位。党政机关引进人才按照国家、自治区、自治州相关政策或规定办理。企业引进人才可参照此办法执行。

第二章

工作机构与职责

第六条

在奎屯市委人才工作领导小组领导下，成立奎屯市引进高层次紧缺人才工作协调小组（以下简称“协调小组”），负

—1—

责引进人才工作的组织领导和统筹协调。协调小组由市委组织部、编办、人社局、科技局、教育局、卫计委、发改委、经信委、财政局、住规局、公安局等单位组成。办公室设在市委市委人才办（以下简称“专项办”），作为协调小组的日常办事机构。

第七条

专项办负责审定引进人才岗位和计划，制定和落实特殊政策措施，协调解决引进人才工作中的重大问题。

第八条

专项办负责引进人才的具体组织实施工作，掌握了解和汇总各单位人才需求，公布人才招聘信息，协调组织招聘，建立人才信息库，办理引进人才手续，落实扶持政策和相关待遇，实施评估、考核、监督等工作。

第九条

协调小组成员单位和涉及引进人才的各有关部门，按照职能分工，加强协调配合，认真做好特殊政策落实和各项服务工作。

第十条

用人单位负责提出人才需求、搭建工作平台、落实相关待遇等具体工作。

第三章

引才标准与方式

第十一条 高层次人才是指在国内外有重要影响的国家级和省（区）部级有突出贡献的各类专家、学者，以及获得硕士以上学位或具有高级专业技术职称（资格）人员，主要包括：

（一）中国科学院院士、中国工程院院士；

（二）国家级有突出贡献的中青年科学、技术、管理专家，—2—

国家级重点学科、重点实验室、工程技术、企业技术中心的学术技术带头人；

（三）省（区）部级有突出贡献的中青年专家及学科、学术带头人及以上层次人才；

（四）获得硕士及以上学位或具有高级专业技术职称（资格）人员。

第十二条

紧缺人才是指能够影响和带动我市某一学科、产业、行业、企业发展，促进我市经济社会发展的急需人才，主要包括：

（一）自带科研成果的国内外留学人才；

（二）获得学士学位且为我市紧缺专业的国家“双一流”全日制应届毕业生；

（三）不具备前两项条件，但具有一技之长或特殊才能、且为我市经济社会发展重点领域紧缺的专业技术人才、高技能人才；

（四）具有国内外领先水平或填补国内外空白的科技项目、发明专利、专有技术来奎屯创办、合办、承包、租赁企业，能产生良好经济效益的人员。

第十三条

引进人才可采取招录、招聘、调动、直接聘用、特聘方式来奎屯市工作。特聘主要指来奎屯市创办企业、借调、兼职、合作研究项目等。

第十四条

按照双方自愿原则，引进的人才与用人单位签订

—3—

聘用合同或服务协议；通过调动方式引进的人才，简化程序，优先办理相关手续。

第十五条

引进的人才要求诚实守信，遵守法律法规，无不良职业道德记录。

第四章

引才程序

第十六条

设置岗位、制定计划。用人单位设置引才岗位，明确岗位设置要求，由专项办审核后制定引才计划，经协调小组审定后下达批复，发布引进人才招聘公告。

第十七条

物色人选、洽谈对接。专项办协调组织或委托相关部门通过多种途径与疆内外高校、人力资源市场联系或根据需要组团到疆内外招聘人才，为引进人才提供公共服务。

第十八条

推荐申报、签定意向。由专项办牵头或委托招聘组团单位与拟引进人员达成初步意向后，形成书面推荐意见，报市委审批后下达批复。

第十九条

办理手续、落实待遇。通过调动方式引进的人才，按照干部调动审批程序办理手续。通过考核入编引进的人才，按照《关于印发自治区事业单位面向社会公开招聘工作人员办法的通知》（新人社〔2024〕141号）规定程序进行。通过直接聘用方式引进的人才，由用人单位与其签订劳动合同。通过特聘方式引进的人才，由专项办协调有关部门为其在工作期间提供相关公共服务。

—4—

第二十条

特殊情况和特殊人才引进，可以采取一事一议，由专项办与有关部门协商处理。

第五章

引才待遇与优惠政策

第二十一条 引进人才可享受的待遇

（一）工资待遇。以招聘、调动形式引进的人才执行国家规定的工资、补贴、住房公积金、社会保险等相关待遇。单位直接聘用人才参照同职级干部确定相关待遇。企业引进人才由用人单位与其协商确定报酬待遇。以特聘形式引进的人才，不受奎屯地区工资水平限制，可实行特殊报酬。

（二）职级、职称待遇。原担任行政职务的，可根据工作需要安排相应的职务，享受职级规定的政治、生活等待遇；专业技术方面作出突出贡献的，可不受学历、资历等条件限制，优先申报相应的专业技术资格，可低职高聘或破格晋升专业技术职务。

（三）医疗待遇。用人单位每年组织引进人才健康检查一次，并享受与用人单位在职人员同等医疗待遇。

（四）探亲待遇。引进人才5年内每年可集中享受一次探亲假，假期为30天。5年后，执行国家、自治区干部职工探亲假规定，由市财政报销相关费用。

（五）配偶安置待遇。其配偶是党政机关、事业单位在编在职干部的，按照干部调动审批程序，可优先办理随调手续；配偶为非在职人员的，由市人民政府协调落实就业岗位，工资纳入市

—5—

财政统发。

（六）子女就学待遇。其子女义务教育阶段就学，可择校就读。

第二十二条

引进人才可享受的优惠政策

（一）通过特聘方式引进的符合第十一条中，第一、二、三款中所列引进对象进行“产、学、研”科技成果转化的各类人才，承担的科技成果转化项目经有关部门论证后，市人民政府可从应用技术研究开发经费中给予10—200万元项目启动资金，并享受每服务一年给予10万元的住房补贴，最高50万元。

（二）通过招聘、调动方式引进的符合第十一条中，第一、二、三款中所列引进对象进行“产、学、研”科技成果转化的各类人才，承担的科技成果转化项目经有关部门论证后，市人民政府可从应用技术研究开发经费中给予10—200万元项目启动资金，并享受一次性安家费20万元，提供140平米左右住房一套，在我市连续工作5年以上，可直接赠予，并享受一次性购车补贴20万元。除享受用人单位正常的工资、福利待遇外，每月发放2024元生活补贴，期限5年。

（三）引进人才为博士或具有正高级专业技术职称（资格）的人员，承担的科技成果转化项目经有关部门论证后，市人民政府可从应用技术研究开发经费中给予10—50万元项目启动资金，并享受安家费15万元（分三年支付，每年按5万元），提供120平米左右住房一套，在我市连续工作5年以上，可直接赠予。

—6—

除享受用人单位正常的工资、福利待遇外，每月发放1500元生活补贴，期限3年。

（四）引进人才为硕士学位或具有副高专业技术职称（资格）的人员，享受安家费10万元（分三年支付，每年按4万元、4万元、2万元），提供100平米左右住房一套，在我市连续工作5年以上，可直接赠予。除享受用人单位正常的工资、福利待遇外，每月发放1000元生活补贴，期限2年。

（五）引进人才为我市紧缺专业的全日制应届本科毕业生的，享受安家费5万元（分三年支付，按每年2万元、2万元、1万元），提供80平米左右住房一套，在我市连续工作5年以上，可直接赠予。除享受用人单位正常的工资、福利待遇外，每月发放500元生活补贴，期限1年。

（六）企业引进的高层次紧缺人才需要享受的优惠政策，可参照以上标准，由企业确定。为我市财税做出突出贡献的企业，如经费不足，可申请政府补助。

第六章

考核与管理

第二十三条

引进人才实行按需设岗、以岗引才、合同管理、绩效考评。分、项目周期考核，主要考核履行岗位职责、取得研究成果、促进成果转化、培养学术梯队和取得经济社会效益等情况。

第二十四条 引进人才实行试用期制度，试用期为6个月。

—7—

试用期满由组织人事部门会同用人单位进行考核，考核合格的，正式聘用。考核不合格的，经专项办认定后，解除聘任（用）合同，退还已享受的住房、安家费、购车补贴等待遇。

第二十五条

引进人才作出重大贡献的，可优先推荐参加州直拔尖人才评选和建设开发伊犁功勋奖，专业技术人才、高技能人才突出贡献奖，企业家之星奖等各类优秀人才评选表彰。

第二十六条

引进人才在聘用合同期间有学术不端行为或违法违纪行为，造成恶劣影响，经专项办审核，协调小组批准后解除聘任（用）合同，取消其享受的相关待遇，并承担违约责任。用人单位在引进人才中有违反规定、弄虚作假行为的，将追究单位主要领导和相关负责人的责任，涉及违纪的，移交纪检监察部门调查处理。

第二十七条 引进人才，在协议执行期间若提出终止协议，必须提前一个月向用人单位递交书面申请，经专项办审核，报市人才工作领导小组同意后，按有关规定办理解除协议等手续并退回已享受的住房、安家费、购车补贴等待遇。

第七章

保障措施

第二十八条

通过招聘、调动方式引进的人才被原单位辞退或自动离职的，根据本人要求和用人单位意见，经市委组织部、市人力资源和社会保障局核实，可连续计算工龄，并承认其原有身份、职级、专业技术任职资格和工资待遇。

—8—

第二十九条

通过辞职、离职等方式来奎屯市工作而出现养老保险关系及个人帐户基金无法转入，可建立临时基本养老保险缴费账户，可在退休时将养老保险缴费账户归集归并，确定养老保险待遇领取地。

第三十条

设立引进高层次紧缺人才专项基金，市财政每年投入1500万元，用于引进人才所需资金和奖励。同时，市住房和城乡规划建设局负责协调一定数量的人才公寓。

第三十一条

符合本办法引进的高层次紧缺人才，原单位同意移交档案的，按工作调动的程序办理相关手续；若原单位不同意移交档案，经核实可重新建档并连续计算工龄，原有的行政级别予以承认和保留。

第八章

附则

第三十二条

本办法由市委组织部、市人力资源和社会保障局负责解释。

第三十三条

奎屯-独山子经济技术开发区引进高层次紧缺人才适用本办法，自行承担所涉及的各项资金。

第三十四条 本办法自发布之日起实施。

—9—

**第五篇：企业高级人才引进协议**

企业人才引进协议

甲方：

# 乙方：###

为了有效发挥高级人才在本企业的核心作用，营造有利于企业与人才共赢互利的工作环境，保障社会高级人才与甲方企业的友好合作，根据《中华人民共和国劳动法》以及甲方企业对企业人才的相关政策规定，现经甲乙双方友好协商，达成如下协议：

第一条 乙方职务以及所承担项目

（一）甲方根据工作需要，聘请乙方来甲方担任

##，并与甲方共同研发

### 项目的工作，乙方自愿接受甲方聘请。

（二）甲方聘请乙方合作期限为 2024 年 8月 01 日 至 2024 年 7 月 31 日。

第二条 乙方享有权利和待遇

（一）工

资

乙方在甲方工作期间的薪酬分配方案为月薪，甲方按每月一次给乙方结算劳务报酬佣金，月薪

元。

（二）福

利

(1)根据甲方内部人事制度，乙方可享受高级人才基本福利，主要以下列形式表现（由双方协商后，在选定的项目上打“√”）： ① 甲方为乙方提供面积为 80 ㎡的住房。

② 甲方为乙方提供代步车辆 1台。

（三）激励分配方案

甲乙双方本着合作共赢的原则，若乙方完成当年甲方规定的指标，绩效提 成可按项目带来利润的\_\_5\_\_%来获取。

（四）乙方作为公司引入的高级人才，享有甲方人事部门规定范围内的人事任免权，财务支配权、物资调拨权、突发事件处理权。乙方有权对甲方工作提出合理的意见和建议。

第三条 乙方的义务

（一）乙方应无条件服从甲方根据经营管理需要合理调整其工作职位、岗位、工作地点的决定。

（二）乙方应无条件配合并接受甲方各项制度、流程配套考核办法

（1）乙方承诺遵守甲方制定的《高级人才关键行为准则》以及接受甲方对于企业文化氛围的周期性考核办法。甲方有权根据乙方以及乙方团队的考核结果对乙方工作提出合理的意见以及建议，同时有权视其与甲方文化偏离或者契合程度做出考核结果公示。

（2）乙方承诺在甲方工作期间每年年初制定《个人关键工作计划》，甲方有权对乙方计划兑现情况的进行考核，并有权视其兑现程度按相应考核办法施行奖惩。

（3）乙方承诺严格遵守公司已发布或今后将发布的所有规章制度，并严格按公司确定的标准、流程及权限操作执行，不越权或违反流程处理任何事项，乙方有超越权限或违反制度、流程行为的，须接受各项制度、流程配套考核办法的考核，甲方视其严重程度有权无条件解除与乙方的劳动关系，因此造成甲方损失的，乙方应负赔偿责任。

（三）本协议所指的制度流程的发布形式可以是书面形式发布，也可以是通过公司信息办公系统（OA办公系统）发布的，包括但不限于：质量类制度流程、法务类制度流程、资金类制度流程、资产类制度流程、行政类制度流程、人事类制度流程、其他业务性制度流程等。

（四）乙方是否越权或违反制度流程处理事项的依据，除留有乙方签名的书面依据及其他证明是乙方所为的有效证据外，还包括以乙方身份在甲方各信息 系统（包括但不限于现有的OA办公系统、人事工资管理系统、合同管理系统、档案管理系统、销售管理系统等及今后建立并使用的信息系统）中的处理记录。乙方有义务保护好其在各信息系统中使用的用户密码，如有密码泄露等原因而致使他人以乙方身份在系统中处理相关事务的，则其责任仍由乙方自行承担。

（五）乙方在劳动关系存续期间应忠于甲方公司，维护甲方利益，始终贯彻公开、公平、公正原则，不私自收受客户、业务单位或结算人员的钱财礼品，不得发生有损甲方利益的行为；若被查实存在私自收受客户单位钱财礼品等而损害甲方利益行为的，无论金额大小，乙方的月度绩效工资、年终奖以及福利，均予取消，因此造成甲方的损失由乙方负责赔偿，同时，甲方有权无条件解除与乙方的劳动关系。

第四条 保密条款

（一）下列内容属于甲方商业秘密范围，乙方应承担保密义务。

（1）乙方从甲方获知的已经或将要用于（包括尚未公开的）行业或业务中的技术信息与经营、管理信息。

（2）甲方的业务模式、操作流程以及与业务、管理有关的合同、客户信息、文字资料、管理制度、表格、工作标准、采购资料、定价政策、财务资料等业务相关资料；

（3）甲方依照法律规定或有关协议约定，对外承担保密义务的事项；（4）其它双方本着诚实、合理原则认为应当是商业秘密的技术信息与经营信息。

（二）乙方的保密义务：

（1）乙方在职期间不得自营或在其他与甲方相同或相近业务的单位从事第二职业；

（2）乙方保证在甲方工作期间使用任何知识均与前受聘单位无关，乙方承担甲方交付的任何工作或任务，均不会侵犯前受聘单位的商业秘密；（3）除了履行职务的需要外，乙方承诺，未经甲方同意，不得以任何形式 泄露与公司任何产品或服务有关的任何资料，包括已知的或尚未公开的有商业价值的资料；

（4）乙方离职时，应当返还全部属于甲方的资产，包括记载着甲方上述商业秘密的一切载体。

（5）乙方不得允许或者协助不承担保密义务的任何第三方使用甲方的商业秘密；

（6）乙方未经甲方批准，不得以任何形式和理由销毁、修改甲方的技术资料，包括电脑资料、档案、程序等有商业价值的资料，不得携带上述资料外出使用或保管；

（7）乙方不得刺探与本职工作或本身业务无关的甲方商业秘密；

（三）因乙方的违约行为侵犯了甲方的商业秘密权利的，甲方可以选择根据本协议，要求乙方承担违约责任，或者根据国家有关法律、法规要求乙方承担侵权责任。

（四）甲方支付给乙方的劳动报酬中已包含了保密费用。员工离职后承担的商业秘密保护义务，不以得到任何额外补偿为条件。

第五条 协议的解除和终止

（一）除本协议中约定的以外，乙方具有以下情况之一的，甲方在协议履行期间可以随时解除协议，且不需要向乙方支付经济补偿金或赔偿金：（1）在应聘过程中向甲方提供的材料是虚假的；

（2）未经甲方同意或认可，在职期间自营或在其他与甲方相同或相近业务的单位从事第二职业的；

（3）甲方因经营管理需要合理调整乙方职位、岗位、工作地点时，乙方不服从甲方工作调动或安排的；

（二）乙方协议期满不再续约或主动提出辞职，均须提前一个月通知甲方，并严格按照甲方人力资源部门要求办理相关离职的其他各项手续。保证积极配合移交工作，包括移交因乙方职务而持有或保管的财物（包括但不限于任何书面或电子或其他人和载体形式的文件资料、设备设施、钥匙、公司印 章、备用金等），在得到甲方确认后正式办理离职结算手续；若工作移交不完整而离职的，甲方有权不予发放剩余未结算的所有工资，因此造成甲方损失的，且未结算部分工资不足偿付甲方损失的，乙方应负责赔偿。

（三）协议期满或双方约定的协议终止条件出现时，导致本协议终止的，甲方不向乙方支付经济补偿金或赔偿金。

第六条 违约责任

（一）乙方应在协议期间内及协议期满后继续履行保密义务。乙方若泄露甲方的商业秘密，应向甲方支付违约金，违约金相当于乙方在甲方一年的工资收入（按劳动合同存续期间的平均年薪，不足一年的按一年计），无论违约金给付与否，甲方均有权解除与乙方的聘用关系。若乙方泄密行为给甲方造成损失且前述违约金不足偿付甲方损失的，乙方应负责继续赔偿。

（二）乙方单方解除协议的，应支付违约金，违约金为乙方当年半年的工资收入，违约金不足以赔偿损失的，应当赔偿甲方的实际损失，甲方的实际损失包括但不限于：

（1）甲方招收录用乙方所支付的费用；（2）甲方为其支付的专业培训等费用；

（3）甲方出资配备的相关设备及各种用具器材等；（4）由此产生的诉讼费用、律师费用、仲裁费用。

第七条 处罚与赔偿

（一）甲方根据公司奖惩制度的规定，可予以乙方警告、通报批评、经济处罚、降职、降级、辞退等形式的处罚。

（二）乙方违反甲方规章制度或因故意或重大过失造成公司经济损失，应当根据造成的实际损失予以赔偿。第八条 协议的补充和变更

（一）如有未尽事宜，须经双方协商做出补充协定，并以文字记录且经双方签署，补充协定与本合同具有同等效力。

（二）如双方对协议相关事宜达成新的共识，须经双方协商做出变更协定，并以文字记录且经双方签署，变更协定与本合同具有同等效力，原协议相关条款效力即告终止。

第九条 争议解决途径

本协商在履行过程中如发生争议，双方应当协商解决，协商不成的，可依法起诉，由合同履行地即房产所在地人民法院管辖。第十条 其他

（一）甲、乙双方在签订本协议时，双方均具有完全行为能力，对各自的权利、义务清楚、明白，并愿意按本合同规定处罚违反本合同的一方，违约的一方愿意接受。

（二）本协议于双方签字之日起生效。

（三）本协议一式贰份，甲乙双方各持壹份。

甲方：（签章）乙方：（签章）

签订日期：2024年 月 日

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