# 树立科学人才观之我鉴

来源：网络 作者：雾花翩跹 更新时间：2024-06-07

*第一篇：树立科学人才观之我鉴科学人才观之我见 中共中央政治局委员、中央书记处书记、中组部部长李源潮在《第一资源——科学人才观简明读本》出版座谈会上指出，要加强对科学人才观的宣传和普及，促进国家中长期人才发展规划的落实，努力建设创新型国家和...*

**第一篇：树立科学人才观之我鉴**

科学人才观之我见 中共中央政治局委员、中央书记处书记、中组部部长李源潮在《第一资源——科学人才观简明读本》出版座谈会上指出，要加强对科学人才观的宣传和普及，促进国家中长期人才发展规划的落实，努力建设创新型国家和人才强国。科学人才观来源于我国创新人才发展的实践，是科学发展观在人才工作领域的具体应用。当前制约人才成长和发挥作用的保守思想和体制机制障碍还不少，进一步解放思想、解放人才、解放科技生产力是一项重要而长期的任务。要以科学人才观为指导，开阔眼界、开阔思路、开阔胸襟，更好地认识人才、集聚人才、使用人才。要认真总结基层的实践创造，充分吸收国际人才发展的先进思想理念，不断创新完善人才发展体制机制，努力提高我国人才国际竞争力。人才是最活跃的先进生产力，是科学发展的第一资源，是事业的基础，发展的根本。是一个国家或地区又好又快发展的关键因素。面对新形势、新任务唯有大力宣传和普及科学的人才观不拘一格选才、育才、用才努力提高人才工作科学化水平才能更好地让人才为经济发展、社会进步作更大贡献。科学人才观，是对什么是人才、人才在经济社会发展中所处的地位，如何育才聚才用才所必须坚持的，适应新形势新任务要求，符合人才发展规律、充分发挥人才作用的科学观念和正确态度。牢固树立和认真落实科学的人才观，既是重要理论问题，又是重大实践任务。树立和落实科学人才观，才能全面做好人才工作，提高人才工作的科学化水平。目前，我国人力资源中人才比例还很弱。要采取切实措施，为各类人才脱颖而出、大显身手创造条件，使人才创业有机会、做事有舞台、发展有空间；鼓励人才干事业，支持人才干成事业，帮助人才干好事业；让一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力充分发挥出来，为全面建设小康社会提供人才保证和智力支持。在此我就人才工作谈几点自己的认识：



一、领导重视统一认识 各级主要领导要把人才工作作为一把手工程亲自抓、负总责把开发人才资源放在先于、重于开发其他资源的地位上列入重要议事日程进一步统一认识真正形成党管人才的工作格局。同时加

强宣传让相关人才政策达到用人单位熟悉、组织人事干部精通、各类人才了解、全社会共同落实。树立系统开发人才观念克服“重引进轻使用”、“重使用轻培养”的不良倾向树立人人都可成才的人才观念在坚持德才兼备的前提下敢于不拘一格选人、用人，树立广纳人才观念。既重视开发利用本地人才，也积极吸引外地人才，克服选人、用人和留人上的不正之风。

二、请进来、送出去壮大人才队伍 人才的投入是效益最大的投入，人才的引进是最有价值的引进要加大对人才的再教育再培训力度，不断提高人才本领。除要营造良好的自学氛围、树立终生学习的理念外，还要积极采取“送出去”、“请进来”等措施，不断提高人才的专业技术水平和工作能力。“送出去”主要是选派各类人才，特别是视野开阔、思维活跃的有潜力的人才有目的、有争对性地组织参加国内外各种高层次培训班，不定期地到先进发达地区著名高校、各地干部学院进行集中教育培训和个性化学习，定期到发达城市学习考察、交流挂职等。加快发展、加速转型需要高层次人才，这些人才在短期内培养不出来，只能请进来，“请进来”主要是进一步放宽招考门槛、提高待遇水平，加大对外开放力度，不唯地域引进人才。从而壮大人才队伍转变思想观念，创新工作模式，强化领导能力，形成更大的合力。

三、优服务、扩空间、留住人才促发展。在人才工作上，要为人才提供优质的服务和较大的发展空间只有这样才能提升人才工作的积极性、创造性，才留得住人才。比如对引进的高层次人才，在办理相关手续时，能快则快、能特则特，甚至可以先上班、后完善手续。特别对带项目、来投资的人才，要开通绿色通道，包括在户籍、住房、医疗、社保、配偶安置、子女入学等方面都要想到、办好。总之就是要在原则范围内为人才大开方便之门，提高人才的归属感、认同感。“大空间”就是要为人才提高较大的发展空间。人才最看重的就是事业有无发展空间自己有无用武之地对高层次人才就应该做到“是猴子就给一棵大树、是老虎就给一座高山”，为其搭建好平台，真正用事业聚集人才，用发展吸引人才、留住人才，用人才推动地方各项事业发展。

四、打破旧观念，不拘一格用人才、引进人才、培养人才的根本目的是为了科学合理地使用人才，创造更大的价值，在具体的工作中要“不拘一格”的用好人才。对那些特别优秀、业绩出众的人才，要打破条条框框，采取优惠政策。一是不唯年龄，只要看准了是人才，年轻的要用，年长的也要用。二是不唯学历，既要重视学历，又不能搞学历崇拜，学历较高、能力强、能干事的人要用，学历较低、能力强、能干事的人也要用但学历高、能力不行、干不成事的人则不能用。三是不论资排辈讲资历无可厚非但是不能过于绝对化对于真正有才干、工作表现突出的优秀人才，不能受排位前后影响，冒出来了就要大胆启用。四是在录取上可采取多种形式，考试的方式可以用，考察的方式可以用，考试和考察结合起来也可以用，不仅看考才更要看干才，不仅要考得好更要干得好。我们就要跳出旧的观念、大胆创新人才使用的方法机制，做到各尽其才、各得其所、各建其功，让优秀人才能够走得出、有大显身手的机会。总之，人才就是品德高尚、掌握知识、能力较强和业绩突出的人。在人才培养中，要自觉地按照促进人的全面发展与推动社会全面进步相结合的要求，大力营造有利于人才成长的体制、机制和环境。邓小平同志曾经说过，衡量一个人是否是人才，关键看这个人实绩如何。只要具有一定的知识、技能，能够进行创造性劳动，为社会作出积极贡献的人，都是党和国家需要的人才，都是能为企业创造财富之人。要充分尊重人才的个性，按照各类人才的成长规律和不同特点去识别、选拔和使用人才，使各类人才都有施展自己才华的机会，都有充分发挥自己聪明才智的空间和舞台。

**第二篇：树立科学人才观让人才脱颖而出**

树立科学人才观 让人才脱颖而出

――泸定县政府办人才调研文章

县人才办：

人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。当今世界，人才资源已经成为最重要的战略资源，人才在综合国力竞争中越来越具有决定性意义。面对日趋激烈的国内外人才竞争形势，我们必须彻底解放思想，树立科学的人才观，大力营造有利于人才脱颖而出的环境，充分发挥人才的作用，为全面建设小康社会，率先基本实现现代化提供重要保证。

一、深刻理解胡锦涛总书记提出的三个“牢固树立”，把握好科学人才观的内涵

1、牢固树立人才资源是第一资源的观念

这一论断科学阐明了人才对于经济社会发展的基础性、战略性、决定性作用。具体来说就是：⑴人才资源成为经济社会长期发展的第一资源。在知识经济时代，人的智力将爆发革命，这场革命将以开发人才资源和充分发挥人的创新能力为中心，人们将不再以拥有土地和钱财的多少论财富，而主要以知识的多少、智力的高低和创新能力的大小论贫富。⑵人才竞争是综合国力竞争和国际竞争的根本和核心，人才在综合国力竞争中越来越具有决定性意义。⑶全面开发人才资源是全面建设小康社会的根本目标，我们不仅要解决经-1-

济文化的发展水平逐步提高之后如何进一步推进人才的全面开发问题，也要解决人的主体地位、作用日益突出的情况下如何以人才的全面开发来促进经济文化发展的问题。

2、树立人人都可以成才的观念

人人都可以成才的思想观念是科学人才观的中心部分，提示了科学人才观的主要内容和特点。树立科学的人才观，一方面要明确人才的内涵和衡量人才的主要标准；另一方面又要充分认识人才成长的主要途径。

第一，重新界定人才的内涵。要坚信人才存在于人民群众之中。也就是说，只要具有一定的知识和技术，能够进行创造性劳动，在社会发展和人类进步的实践中作出积极贡献的，都是党的国家需要的人才。

第二，确立新的人才标准。就是要在坚持德才兼备的原则下，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历，不唯职称，不唯资历，不唯身份，不拘一格选人才。

第三，深入研究成才的途径。随着时代的发展，人才资源开展的途径正在不断拓展：一是自主性开发。强调人才自身的觉悟性和能动性，通过人才个体自身不断努力，完善和发展自身的智能素质。二是培养性开发。就是树立大教育、大培训观念，不断改革教育培训的机制、内容和方法。通过师生间的双向信息交流、知识与技能上的互动达到开发人才的目的。三是使用性开发。各单位的领导应

放手使用人才，让他们主动挑重担、扛大梁，帮助他们在实践中增长才干。四是政策性开发。政策及其落实构成人才开发的社会环境，政策符合人才成长规律和人才管理原则，则人才辈出、经济繁荣、社会进步。为了使人才在全面建设小康社会中发挥出更大作用，应制订出一系列人才的开发培养政策，以营造一个人才辈出的社会环境。

3、树立以人为本的观念

树立以人为本的思想观念，就是要把促进人才健康成长和充分发挥人才作用放在首要位置，努力营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的社会环境。以人为本的思想观念说明了人才工作的目的与任务，是科学人才的根本出发点和最终落脚点。

一要理解和尊重人才。不同人才，需求不同，禀性各异，因而要充分理解人才的特殊禀性，合理满足各类人才的需要；充分尊重人才的选择，尊重人才的劳动，尊重人才的创造。努力创造条件，营造良好环境，一视同仁地为各类人才提供服务，实现人才的自我价值和社会价值的统一，使各类人才有实现自身价值的满足感，有贡献社会的成就感，有得到社会承认和尊重的荣誉感。

二要关心和保护人才。做好人才工作，首先要带着感情来关心人才，以深厚的人情味和亲和力感召人才，用感情的力量，营造出一个“拴心留人”的环境，包括充满希望的工作环境、和谐融洽的人际环境、民主活泼的学术环境、舒适安全的生活环境和受人尊重的社会环境等。其次要正确对待人才的正当利益和合理需要，关心人才的事业和利益，想人才之所想，急人才之所急，帮人才之所困，多办实事、多办好事，不断改善人才的工作条件和物质待遇。还有就是要制定和完善与国际接轨的人事人才法规体系，在人才管理的各个环节，加强对人才权利的保护，包括经济权利、政治权利以及人身安全、受尊重等精神权利，特别是知识产权的保护，促进形成公平竞争、保护创新的良好社会环境。

二、不断推进机制创新，着力解决制约人才发展的关键问题 人才工作的活力取决于体制和机制。树立和贯彻科学的人才观，必须坚持把是否有利于促进人才的成长、是否有利于促进人才的创新活动、是否有利于促进人才工作同经济社会发展相协调作为出发点和落脚点，坚决破除那些不合时宜、束缚人才成长和作用发挥的观念、做法和体制，推动人才工作体制和机制的全面创新。

1、建立合理的人才流动机制，打破人才流动中的城乡、区域、部门、行业、身份、所有制限制。要疏通党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三支队伍之间，公有制组织和非公有制组织之间，以及不同地区之间的人才流动渠道，促进人才合理流动。既要从企事业单位选拔优秀人才进入国家行政机关工作，又要从国家机关选拔专业人才到企事业单位创业，制定大范围内的公务员轮岗交

流办法，有步骤、有计划地对公务员实施轮岗，促使公务员队伍保持生机与活力。

2、建立科学的选人用人机制，改变选人用人上的随意性。要加快事业单位人事制度改革，推行新进人员考试制，劳动关系聘用制，人事关系代理制；按照“坚持凡进必考、改进考核办法、推进竞争上岗”这一基本原则，进一步完善公务员制度，逐步试行某些公务员岗位的雇员制、特聘制；继续推行聘用制和岗位管理制度，促进由固定用人向合同用人、由身份管理向岗位管理的转变，从制度上把人才从行政依附的束缚中解放出来。

3、建立科学的人才评价机制，纠正重学历、资历，轻能力、业绩的倾向。要强化能力和业绩的导向作用，积极探索和完善资格考试、业绩考核、能力测评和同行评议相结合的专业技术人才评价方法，对于职业性、经验性、技艺性较强，具有社会公认性的系列和专业，可采取直接认定资格的管理制度。

4、建立科学的淘汰机制，打破人才管理上的终身制。要在党政机关、企事业单位普遍建立人员绩效考核制度，建立正常的淘汰机制，解决有进无出的问题。对各类人才的选拔、使用、管理，实行动态制。

5、完善分配激励机制，打破分配上的平均主义。在行政机关内部，要根据“德、能、勤、绩、廉”的考核结果，逐步拉开收入差距。在事业单位，大力推行岗位工资制、绩效工资制、技术入股分

红制等多样化分配制度，切实做到收入分配政策向关键岗位和优秀人才倾斜，使有能力、有业绩、有贡献的优秀人才先富起来。

树立和贯彻科学的人才观是一项长期任务，需要坚持不懈的艰苦努力。要在党委统一领导，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局下，切实加强对人才工作的领导；要认清形势，明确任务，增强人才工作的自觉性；要进一步转变政府职能，改进管理方式，坚持依法行政，减少行政审批；组织人事部门作为人事管理综合部门，更应以饱满的热情、积极的姿态、一流的标准，解放思想，走在前列，为全面建设小康社会，率先基本实现现代化作出应有的贡献。

泸定县人民政府办公室

2024年9月14日

**第三篇：树立科学人才观推动人才强国战略**

树立科学人才观 推动人才强国战略 科技服务中心孙强

锦涛总书记在党的十七大报告中明确提出科学发展观的重要思想，这是新一届中央领导集体对发展内涵、发展要义、发展本质的进一步深化和创新。牢固树立和落实科学发展观，对推动我县“率先奔小康”。

科学发展观是以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，从新世纪新阶段党和国家事业发展全局出发提出的一个重大战略思想，同毛泽东、邓小平和江泽民关于发展的重要思想一脉相承，科学发展观有着十分丰富深刻的内涵，是“三个代表”重要思想的具体体现。科学人才观是科学发展观的重要组成部分，是做好人才工作的重要前提。树立科学人才观，对于推动人才强国战略的实施，努力开创新时期的用人新局面，具有重大的现实意义和深远的历史意义。

人才是先进生产力和先进文化的重要创造者和传播者。国家要发展，社会要进步，事业要腾飞，都离不开人才工作的发展。以科学人才观的要求确立新的人才标准，就是要在坚持德才兼备的原则下，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的重要标准，做到不拘一格选人才。

作为机关一名从事科技工作的干部，既要学习实践科学发展观，又要贯彻落实科学人才观，要把科学人才观作为衡量工作成败得失的标准，解放思想，大胆探索，不断完善，努力建立一个科学合理、充满活力的用人机制，形成一个人尽其才、人才辈出的良好局面。就是

要以科学发展观的要求推进我县人才工作的深入开展，加快我县人才建设的步伐。在此建议：

一、完善规划，明确人才工作重点和方向。根据我县经济和社会发展的需求，明确我县今后人才工作的总体目标和主要任务，认真研究相应的工作措施，把真正急需的人才培养和引进好，避免出现因人才工作无序开展造成新的人才过剩、人才短缺现象。

二强化管理，充分挖掘人才资源潜力。一是要调动现有人才的工作积极性。我县与发达地区相比人才相对不足，但并非没有人才。在一定程度上，我县也存在人才闲置、人才浪费的现象，因而，要盘活现有人才存量，合理配置人才，努力做到用人所长、用人所愿、人尽其才，把现有人才的工作积极性和创造性激发出来。二是要加强人才的培训和再教育。人才的标准是一个相对动态的概念，它随着社会与时代的发展变化而变化。因此，加大人才培养、培训力度，使各种人才得以及时、有针对性地“充电”，实现知识更新，使其在岗位上能持久发光。三是要不断探索新的选人育人机制。通过公开选拔、公开招聘等形式使优秀人才脱颖而出，不断壮大我市党政管理人才、企业实用技术人才和经营管理人才队伍。

三、创新形式，大力引进外地人才和智力。要创新引进人才的方式、方法，不拘一格吸引人才，特别是专才。一是要丰富人才引进形式，采取“跑校赶会”、人才招聘、专场洽谈、建立高层次人才引进“绿色通道”等多种形式，通过调入、聘用、借用、兼职、参与课题研究、技术攻关与开发、投资创办实业等方式吸引外地人才，特别是高

层次人才和急需人才为我县所用。二是创新人才引进机制，变高薪引进为项目引进，推行“项目＋人才＋智力”，实现事业引才、事业留才。三是尽快出台我县引进人才的优惠政策，在人才引进、培养深造、学术交流等方面对高层次优秀人才给予政策倾斜。

四、更新观念，把农村劳动力资源转化为人才优势、经济优势。主要从三个层面来抓：一是开展科技扶贫。大力开展科技下乡帮扶活动，为农村注入新的发展理念、技术、资金和项目，提高农民科技意识，培养致富带头人。二是抓好职业技能培训。要根据市场需求，对进城务工农民、失土农民、就业困难人员进行免费培训，使其成为掌握一技之长的初级技术人才，帮助其就地生根或是“走出去”。三是实施“人才回归”工程。通过亲友、老乡等关系动员外出创业的人才回乡工作，以优惠的政策吸引事业有成的外出人员回乡投资创业，鼓励其“回归”。

**第四篇：树立科学人才观**

树立科学人才观为建设和谐社会提供不竭动力

□/王潜

建设和谐社会，需要树立科学的人才观，以创新的思维、改革的精神，努力造就一支数量充足、结构合理、创新实用的人才大军，为全面建设和谐社会提供强有力的智力支持和人才保证。

更新观念，树立强烈的人才意识

要发展经济，过去人们更多地强调跑项目、跑资金，但现在人们的观念变了，从跑项目、跑资金转向了跑人才、跑智力。一个人才创造的价值，可能会使一个企业起死回生；一个人才，可能就是一个项目，或几个项目；一个人才带来的效益，可能是几百万，甚至几千万，乃至上亿元，往往难以用数字估量。因此，要充分认识人才在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用，充分认识新时期人才竞争的严峻形势和人才工作的繁重任务，充分认识加强人才队伍建设的极端重要性和紧迫性。

畅通渠道，千方百计加快集聚各类优秀人才

引进人才是实现人才总量增加和结构优化的一种最有效、最便捷的方式，在人才引进上我们一定要下大功夫：

第一，政策要好。政府要营造好“大环境”，用人单位也要改善好“小气候”。从政府角度讲，要注重人才政策的前瞻性研究，适时制定超前的人才政策，增强在人才竞争中的比较优势。从企业角度讲，用人单位既要舍得花大钱引项目，也要舍得花大钱引人才，要根据不同人才的能力和特点，合理配置，把人才配置到最能发挥作用的地方和岗位上。

第二，范围要大。要拓宽人才引进范围。凡是经济和社会发展所需要的各类紧缺人才以及具有特殊技能的高级技术工人均可列入人才引进的范围。要重点引进拥有专利、发明专项技术，并能实现一定经济效益的人才；具有硕士及其以上学位、双学士学位或高级专业技术职务的专业技术人才；高新技术产业、新型产业和重大工程建设等领域急需的专业技术人才和经营管理人才；懂得国际通行规则、熟悉现代管理的各类国际化人才以及海外出国留学人才。

第三，形式要活。大胆采用国际通行的“柔性流动”等人才使用方法。将过去“保一生”的“刚性政策”转向“保一段”的“柔性”策略，即关系不转，户口不迁，智力流动，来去自由。要引导企事业单位通过各种灵活的办法引进国内外智力，除调动外，可采取咨询、讲学、短期培训、技术合作、技术入股、合作经营、人才派遣等方式。要坚持以项目为载体，以感情为纽带，采取“季节型”、“假日型”、“候鸟型”、“契约型”等多种柔性形式，建立起“用人不养人，留人不拴人”的新机制。

第四，办法要多。要加强与国内重点高校、科研单位的联系与合作。有条件的企业，可在重点院校和科研单位，异地投资建立自己的实验室，借助专家、教授的知本力量，攻克技术难关，抢先获取先进的科技成果。

第五，渠道要广。在做好外地人才引进的同时，要做好本籍人才“回流”工作，建立本籍以及与本地有工作、亲缘关系的各类人才的“英才库”，建立联谊和联系制度，经常保持与他们的密切联系，利用域外人才的家乡情结，鼓励他们回乡创业，为家乡建设作贡献。

优化环境，大力培育适应人才发展的沃土

实施“人才强国”战略，优化环境是关键，尤其是在人才流动日趋活跃的情况下，良好的环境是吸引人才、培养人才和留住人才的重要条件。

第一，完善政策，增强对人才的吸引力。在制定和完善招商引资各项政策的过程中，要不断补充和完善招才引智的各项政策，其核心就是给各类人才应有的地位、应有的舞台和应有的回报，让人才的价值得到充分的体现。

第二，创新机制，疏通人才发展渠道。在人才引进机制上，唯才是举，只要符合需要，就果断地引进和使用；在人才培养机制上，要制定和完善人才发展计划，建立各级各类的人才数据库，积极发展各类教育培训机构；在人才使用机制上，要结合干部人事制度改革，坚持公开、公平、公正，不拘一格地大胆选拔和使用各类优秀人才。

第三，转变职能，树立“以人为本”的全新理念。在全社会要形成爱“才”如命的真心；呵护人才，关怀备至的热心；引进人才，不怕艰难的苦心；培养人才，舍得投入的恒心和使用人才，敢赋重任的诚心的良好氛围，真心实意、扎扎实实地为人才发展提供良好的服务，为人才发展营造优越的人文环境和社会环境。

（作者为辽宁省海城市市长）

**第五篇：鉴证网分享广州市人才引进全攻略**

鉴证网-学历认证第一站

广州人才引进办理攻略

一、首先确认是否符合申办的条件：（以下年龄均已身份证为准）1.具有普通高等教育本科学历并获得学士学位，年龄在35周岁以下；

2.具有本科以上学历且具有中级以上专业技术资格（含中级）或职业资格（中级），年龄35周岁以下；

3.具有经教育部认证的国（境）外学士以上学位，年龄35周岁以下； 4.具有副高级专业技术资格，年龄45周岁以下； 5.具有正高级专业技术资格，年龄50周岁以下；

6.具有研究生以上学历或硕士以上学位，年龄40周岁以下； 7.具有博士学位，年龄45周岁以下。注：申请人必须具备国家干部身份

二、符合申办条件的本人持身份证原件复印件、个人调动申请函、接收单位营业执照到广东省人才服务局开干部商调函。

三、持省人才服务局开除的干部商调函回原单位调出档案并开出同意调出函、现实表现证明材料。

四、备齐下述材料交至省人才服务局，经审核后报省人社厅审批： 1.新接收单位需备材料：

a.单位营业执照或事业单位法人登记证复印件； b.委托人事代理公函，调动报告

c.《呈报表》一式三份，需加单位审核意见并加盖单位公章。2.原单位需备材料： a.人事档案 b.同意调出函 c.现实表现

3.个人需备材料

a.最高学历、学位、职称证明、学历认证原件及复印件，学历认证办理需一定时间请提前办理。

b．已婚人员结婚证原件及复印件,单方调入承诺书（双方签字、盖手印）c.未婚人员的未婚证明原件及复印件

d.离婚人员离婚证原件及复印件；有子女的，需提交离婚判决书或离婚协议书原件及复印件 e.迁入地镇（街）计划生育部门出具的《广州市计划生育证明》原件及复印件, 计划生育证明有效期原则上不能超过6个月

f.子女出生证、在校证明原件及复印件

g.一方已属广州户口，附户口原件及复印件 h.身份证原件及复印件

i.原户口簿首页及个人页原件及复印件，并提供原户口地址所属管辖派出所名称和现详细落户地址及所属管辖派出所名称

五、省人社厅批准后，我局通知本人领取调动批复、干部商调函、《广州市区入户卡》并签订《人事代理合同书》，按省物价部门批准的有关规定办理缴交人事代理费及人才引进费

六、本人持省人社厅调动批复及《广州市区入户卡》到西湖路88号广州市公安局综合办证大厅领取《准予迁入证明》并盖章

七、持省人社厅调动批复、凭《准予迁入证明》、已盖章的《广州市区入户卡》回原户口所

鉴证网-学历认证第一站

在地开出户口迁移证办理户口迁出；持干部商调函回原单位办理行政、工资、组织关系的转移

八、本人将行政、工资、组织关系介绍信交省人才服务局归档持批复、户口迁移证、《准予迁入证明》、《广州市区入户卡》办理入户手续 入集体户：提交入户材料： 1.《广州市区户口指标卡》； 2.《准予迁入证明》； 3.户口迁移证；

4.省人社厅调动批复； 5.接收单位落户证明； 6.身份证复印件；

7.个人基本信息（身高、血型）； 8.广州市二代居民身份证相片2张。

入个人户：将办好的材料送至落户地址所在区公安分局办证中心自行办理落户手续。注：1.以上材料中所有复印件，需加单位审核意见并加盖单位公章 2.全部材料统一使用国际标准A4型纸质材料； 3.报送的材料须清晰、准确无误、不得涂改。

4.呈报表在广东人才网人事代理一栏，点击资讯与表格下载，下载《广东省事企业单位选调人员呈报表格》

本攻略系鉴证网小编根据广州市人才引进最新政策编写而成，有不足之处请网友们指正！

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