# 引进高层次人才经验做法

来源：网络 作者：青苔石径 更新时间：2024-07-29

*第一篇：引进高层次人才经验做法大力实施人才强区战略,努力引进高层次人才--×区引进高层次人才做法这几年“尊重知识、尊重人才”、“人才资源是第一资源”在全区各条战线、各个领域已经深入人心，坚持人才与经济和社会的协调发展，是各级领导的首要任务...*

**第一篇：引进高层次人才经验做法**

大力实施人才强区战略,努力引进高层次人才

--×区引进高层次人才做法

这几年“尊重知识、尊重人才”、“人才资源是第一资源”在全区各条战线、各个领域已经深入人心，坚持人才与经济和社会的协调发展，是各级领导的首要任务，特别是引进高层次人才、留住高层次人才、用好高层次人才是各级党政领导部门的重要责任。经过全区上下

努力，2024年以来，我区共引进具有科研项目的博士以上学位的高层次人才22名，其中×航空工业学院科技发展公司16名，×传统医学研究中心4名，沈飞电子科技发展有限公司1名，辽宁大学文化科技产业发展中心1名。这些高层次人才的引进，加快了科研项目向科研成果转化的进程，为推动×经济和社会发展带来了持续动力。

一、认清形势，明确任务

早在2024年，区人事局对区属党政人才、经营管理人才、专业技术人才情况进行了调查，当时的情况是：研究生占2.1%，本科占31.4%，大专占54.7%，中专占11.8%，高层次人才明显缺乏。同时我区又被誉为文化区，区内大专院校11所，科研院所33个，是人才聚集的地方。一方面高层次人才缺乏，一方面又是区内人才聚集，这个矛盾是怎样形成的，经过反复思考与调研，我们认为是承载高层次人才的载体少，引进人才、留住人才、用好人才的机制和环境还没有形成。确定了今后人事人才部门建立和完善人才开发机制，创建良好人才发展环境是今后一段时期的重要任务。

二、制定人才强区战略，明确责任分工

2024年，区委区政府责承区人事局、发改局、经济局、科技局等部门，结合本地区本部门实际，拿出人才引进和开发的意见，区人事局提出了“实施人才强区战略意见”的征求意见稿。九月份，区委区政府联合发文出台了“--关于大力实施人才强区战略的意见”，该意见不仅提出了引进开发人才的激励政策，而且，在完善人才的配套服务、营造良好的人才环境上进行了责任分工。实施人才强区战略，不仅在区属单位内贯彻，而且各职能部门通过各种渠道在区内加大力度推行。区人事局、区人才市场每年把引进人才，特别是引进高层次人才作为考核年度工作的重要指标，每年都抽调专人会同科技局等相关部门深入到区内企业、科研单位、大专院校进行人才政策宣传，人才需求调查，组织召开人才招聘大会等。帮助他们开辟高层次人才、紧缺人才引进“绿色通道”和实用型人才引进的“直达通道”，建立“来去自由、柔性流动、专兼结合”的用人机制。开展各项人才服务工作，切实把人才强区战略落实到区内各单位。今年10月份，区政府准备召开表彰奖励大会，对区内科技人才进行公开表、奖励。

三、用事业凝聚人才，用待遇留住人才，以机制用好人才

在区委区政府“关于实施人才强区战略意见”号召指引鼓舞下，区内各单位纷纷采取各种方式、各种渠道引进各类人才。以区内三家引进高层次人才的项目单位为例，他们共同的做法：

一是用事业、待遇吸引人才。按“双向选择”的原则，沈航科技发展公司不拘一格地引进人才，采取全职或兼职两种方式。

1、全职人员：需签订8年以上服务合同。对原单位不同意调出的省外高层次人才，经市人事局批准，可予办理重新录用手续，承认其专业技术职务任职资格、工资级别以及其它待遇，重新建立人事工资档案，其辞职前和重新录用后的工龄可以合并计算为连续工龄。

2、兼职人员：对兼职人员采取“柔性引进”的方式聘用，即每年工作一定的时间段，其优惠待遇按其实际工作时间及贡献兑现。另外，单位尽可能地提高高级人才的待遇，形成对人才的引力。以沈航科技发展公司为例，博士生导师、省级重点学科带头人：年薪10万以上，无偿提供180㎡左右的精品商品房一套；按需提供科研启动费；配偶可随调。海外知名大学博士：年薪7万元以上（含7万元），安家费5万元，可购买精品商品房并享受40万元的住房补贴；按需提供科研启动费；配偶可随调。学术带头人、有博士学位的教授：年薪5万元以上（含5万元），安家费4万元，享受32万元的住房补贴；按需提供科研启动费；配偶可随调。业绩突出且具有博士学位的副教授、有硕士学位的正高级职称人员（45岁以下）：年薪4.3万元以上（含4.3万元），安家费4万元，可购买学院提供的精品商品房并享受29万元的购房补贴；科研启动费3~5万元，协助解决配偶工作。应届博士研究生：年薪3.6万元以上，安家费3万元，可购买学院提供的精品商品房并享受27万元的住房补贴；科研启动费3~5万元；协助解决配偶工作。应届硕士研究生：年薪2.4万元以上。

二是留住人才、充分发挥引进人才的特长。各用人单位为高层次人才提供配套的科研经费和良好实验条件，支持他们到国家重点学科、重点实验室、人才培养基地开展合作研究。×科技公司与学科带头人和学术带头人签定学科建设目标责任书，确定工作计划，依据考核结果，实行动态管

理。每年选派10名左右到重点院校或科研部门做有限期的高级访问学者或高级研讨班学习，以促进校际间的学术交流，提高专业学术水平。

搭建承载高层次人才的载体，就科技发展和企业的技术创新、技术攻关等达成“十一五”期间全面合作框架协议。为人才提供施展才华的舞台，如×航空学院在企业、研究所设立“×博士青年教师工作站”，进行科研实践

培训；双方开放各自的特有资源（如重点实验室、工程中心、信息图书资料）并优先为对方提供服务；双方针对专业领域共建合作机构，解决关键技术，企业（研究所）支持沈航开展科学研究，同等条件下将×作为优先技术支持单位。

近年来，×区在实施人才强区战略过程中，经过人事人才部门的不懈努力，各单位做了大量工作，逐步建立了引进人才、用好人才的良好环境，为“×区腾飞”提供了人才保证。

**第二篇：大力引进高层次人才**

大力引进高层次人才，走人才强国之路

——我国人才工作八年回首

中共中央、国务院近日印发了《国家中长期人才发展规划纲要（２０１０－２０２０年）》（以下简称《人才规划纲要》），并发出通知，要求各地区各部门结合实际认真贯彻执行。通知指出，《人才规划纲要》是我国第一个中长期人才发展规划，是今后一个时期全国人才工作的指导性文件。制定实施《人才规划纲要》是贯彻落实科学发展观、更好实施人才强国战略的重大举措，是在激烈的国际竞争中赢得主动的战略选择，对于加快经济发展方式转变、实现全面建设小康社会奋斗目标具有重大意义。

人才兴则民族兴，人才强则国家强。历史和现实表明，人才是社会文明进步、人民富裕幸福、国家繁荣昌盛的重要推动力量，是我国经济社会发展的第一资源。当前，世情、国情正在发生深刻变化，人才发展面临新形势新任务新挑战。世界正处于大发展大变革大调整时期，世界多极化、经济全球化深入发展，科技进步日新月异，知识经济方兴未艾，人才已经成为一个国家的核心竞争力。我国进入到改革发展的关键阶段，深入落实科学发展观，全面推进经济建设、政治建设、文化建设、社会建设以及生态文明建设，推动工业化、信息化、城镇化、市场化、国际化深入发展，加快转变经济发展方式，全面建设小康社会，必须加快推进人才队伍建设，逐步实现我国由人力资源大国向人才强国的转变。制定实施《人才规划》，对更好实施人才强国战略进行整体部署，既是立足国内发展需要采取的重大举措，也是在激烈的国际竞争中赢得主动的战略选择。

2024年底，党中央、国务院召开了新中国历史上第一次全国人才工作会议，会后印发的《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》成为新世纪新阶段人才工作的行动纲领。2024年以来，中国人才强国战略稳步推进。

2024年全国人才工作会议以来，党中央、国务院把加强农村实用人才队伍建设作为发展现代农业、推进社会主义新农村建设的重要抓手，作为巩固党在农村的执政基础、加强党的执政能力建设和先进性建设的重要途径，摆在突出位置，列入议事日程，采取多种方式，狠抓工作落实，取得了积极成效。坚持“一把手”抓“第一资源”，这是农村实用人才队伍建设的关键，坚持围绕中心工作谋划思路，这是农村实用人才队伍建设的根本要求，坚持改

革创新，这是农村实用人才队伍建设健康发展的不竭动力加大投入力度，这是各项工作的贯彻落实的保证，尊重人才、尊重创造，这为人才队伍建设持续健康发展营造了良好的氛围。

2024年，人才强国战略作为专章列入国民经济和社会发展“十一五”规划。２００７年，人才强国战略写入党的十七大报告和新党章，进一步提升了人才强国战略在党和国家战略布局中的地位。2024年全国两会上，《国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要（草案）》提出，实施科教兴国战略和人才强国战略，把科技进步和创新作为经济社会发展的重要推动力，把发展教育和培养德才兼备的高素质人才摆在更加突出的战略位置，努力建设创新型国家和人力资本强国。《规划纲要（草案）》明确推进人才强国战略，促进人口大国向人力资本强国转变。要建设高素质党政领导人才队伍，培养造就一批富有创新意识和能力、适应经济全球化要求的企业家，重点培养造就一批科技领军人才、学科带头人和战略科学家。实施高技能人才培养工程，加强农村实用人才培养。深化干部人事制度改革，健全以品德、能力和业绩为重点的人才评价、选拔任用和激励保障机制

2024年,在党中央、国务院的正确领导下,各地坚决贯彻落实保增长、保民生、保稳定的决策部署,牢牢抓住就业和社会保障两个重点,深入推进人事制度改革,大力加强人才队伍建设,认真做好工资收入分配工作,努力构建和谐劳动关系,各项人力资源和社会保障工作取得新进展。2024年全国共录用公务员13万余人，中国评出享受政府特殊津贴专家15.8万人，今年我国将大力加强高技能人才队伍建设。

今年3月底召开的全国对口支援新疆工作会议提出，要按照中央的决策部署，建立起人才、技术、管理、资金等全方位对口支援新疆的有效机制，把保障和改善民生放在支援的优先位置，着力帮助各族群众解决就业、教育、住房等基本民生问题，着力支持新疆特色优势产业发展。力争经过5年努力，在重点任务上取得明显成效；经过10年努力，确保新疆实现全面建设小康社会目标。

中央新疆工作座谈会再次强调，要认真做好对口支援新疆工作，促进新疆与东中部地区协调发展。

对口援疆是中央推进新疆跨越式发展和长治久安重大战略部署中的重要一环。新疆作为受援地，一定要积极主动做好与援疆省市的沟通、协调和配合工作，把整体规划、实施步骤、具体项目、各项工作落实到位，确保援疆工作扎实开展，取得实效。

时代呼唤人才，人才造就伟业。我们相信，随着《人才规划》的贯彻落实，各类人才干事创业的舞台将更加广阔，在建设中国特色社会主义的伟大实践中将发挥更大的作用。经过全党全社会的不懈努力，一个人人都能成才、人人都能发展、人人都能作贡献的大好局面必将形成，我国进入世界人才强国行列、全面建设小康社会、实现中华民族伟大复兴的宏伟目标一定能够达到！

**第三篇：引进高层次人才管理办法**

引进高层次人才管理办法（试行）

第一章

总则

第一条 为吸引更多的高层次人才来学院工作，加快建设一支素质优良、结构合理、充满活力的教师队伍，进一步提高教育教学质量和办学效益，把洛阳科技职业学院办成一流的、有较大影响的高水平国家示范性高等职业院校，特制定本管理办法。

第二条 基本原则

（一）德才兼备。高层次人才既要有高水平的专业知识，还要有高尚的道德品质。

（二）专业需要。高层次人才必须符合学院专业建设和教学科研工作的需要。

（三）效益最佳。以最小的投入获取最大的发展。

（四）拓宽渠道。立足市内，面向全国引进高层次人才。

第二章

引进对象和条件

第三条 引进对象

（一）两院院士、国家“973”计划首席科学家、国家“863”计划重大项目负责人及以上专家、国家杰出青年基金获得者、“新世纪百千万人才工程”国家级人选、教育部“长江学者”特聘教授、“巴渝学者”特聘教授、国家级教学名师、国家级中青年骨干教师、享受国务院政府特殊津贴人员等。

（二）获得国家级自然科学、技术发明、科技进步一等奖（个人排名前五）或二等奖（个人排名前三），或市（部）级自然科学、技术发明、科技进步奖一等奖（个人排名前二）；获得中国高校人文社会科学成果一等奖（个人排名前二）；获得国家级教学成果一等奖（个人排名前二）等。

（三）专业建设和教学科研工作需要且紧缺（学院每年公布）的教授、教授级高级工程师、研究员、副教授、高级工程师、副研究员等高等院校认可的正副高级专业技术职务；博士研究生（具有学历、学位，下同）；省级劳动行政主管部门评审认定，行业认可的高级技师。

第四条 引进条件

（一）拥护党的领导，热爱党的教育事业，具有良好的思想政治素质和高尚的职业道德，遵纪守法，遵守学院规章制度。

（二）适应我院专业建设的需要，有较强的教学、科研能力，有指导专业教学、实习实训的技能，有为学院的教育教学改革和发展奉献的精神，身体健康。

（三）引进的正高级专业技术职务者年龄一般不超过50周岁，副高级专业技术职务者—般不超过40周岁,其余引进人才一般在35周岁以下。能力水平突出者，年龄可适当放宽。

第三章

引进程序

第五条 各系部在每年3月25日前，根据专业建设和师资队伍建设的需要申报下一年的需求计划，经人事处初审，院长办公会审

定后，下达招聘计划。

第六条 学院人才引进考核工作领导小组对拟引进人员进行面试考核，对其思想政治表现、教学科研水平、工作能力、身体状况等进行综合考察，提出是否引进的意见并将书面考核情况报院长办公会审定。

第七条 经院长办公会议审定后，人力资源管理处负责办理相关手续。

第四章

引进人才的待遇

第八条 享受待遇基本原则

引进人才在享受待遇时按就高不就低的原则，不重复享受；非学院急需专业或属于照顾性质的高级职称、高学历人员不享受上述待遇。对于特殊专业急需引进的人才，其待遇和年龄等问题另行商定。对第三条第（一）、（二）项的高层次人才，其安家费、住房补贴、科研启动经费等待遇可酌情增加。

第九条 工资奖金

（一）工资，以入校时的学历、学位或专业技术职务比照学院同条件人员确定国家统发工资，到校后按学院和国家相关规定执行；对引进的博士学位研究生，其专业技术职务为中级及以下者，除国家统发工资外，其它待遇按副教授同等对待。

（二）奖金，按《洛阳科技职业学院关于印发等相关制度的通知》（〔2024〕10号）和《洛阳科技职业学院科研奖励办法（试行）》（〔2024〕3号）执行。

第十条 福利

学院对引进的高层次人才给付安家费或提供一套只有使用权的住房。对夫妻双方均为高层次人才的，按一人的标准执行，安家费按其服务期限，分月逐步发给，其安家费按照最高标准的1.2倍享受或学院提供一套更高标准的住房。在学院工作满120个月，并完成相应专业技术工作任务后，住房归个人所有。具体标准如下：

（一）既具有博士学位，又具有正高级专业技术职务者住房标准为160－180M，安家费15万元。

（二）正高级专业技术职务或具有博士学位的副高级专业技术职务者住房标准为140－160M，安家费10万元。

（三）博士研究生住房标准为120－140 M，安家费8万元。

（四）学院专业紧缺的副教授住房标准为90－120 M，安家费5万元。

第十一条 科研启动经费

对承担重大课题的高层次人才可配备工作电脑一台和相应的科研助手，组建专门的研究室或实验室。科研启动经费标准如下：

（一）教授每人3万元。

（二）博士研究生每人2万元。

（三）副教授每人1.5万元。

若自带省（部）级以上科研项目（或主持人），学院除给予上述科研启动经费外，另根据科研项目的级别分别予以资助，省部级2万元、国家级4万元。

2222

第十二条 进修培训

优先安排高层次人才到国内外进修、合作研究和参加国内外重大学术会议。

第十三条 职称评聘

按照河南省专业技术职务任职资格评审办法，优先推荐高层次人才申报晋升相应专业技术职务任职资格，在评审通过后聘任相应专业技术职务。

第十四条 配偶安置

（一）从校外引进的高层次人才，其配偶若具有全日制本科学历、学士学位、中级以上职称且所学专业或所从事工作为学院教育教学所需的，一般可随调，如配偶不符合学院调入人员要求，可协商解决其配偶工作问题。如不能在学院安置则推荐至相关单位。其在九年制义务教育阶段的子女入学，可由学院出面联系条件较好的学院就读，但子女入学赞助费由本人承担。

（二）学院培养的高层次人才（晋升为教授职务或获得博士学位后），其配偶若具有本科及以上学历、身体健康、能够正常坚持工作，可申请调入学院。

第十五条 其他

以聘用方式（柔性引进）来我校工作的高级专业技术职务、高学历人才，可按照本暂行办法执行外，具体工作任务和待遇也可面议。

第五章

引进人才的职责和义务

第十六条 服务期限

引进的高层次人才均从取得高层次人才资格起，服务期限为96个月（含寒暑假），96个月内不得提出调离申请。

第十七条 工作职责

（一）引进的高层次人才应努力学习马列主义、毛泽东思想和中国特色社会主义理论，坚持四项基本原则，拥护党的路线、方针、政策，不断提高自身的思想政治素质；热爱高职教育事业，贯彻党的教育方针，为人师表，教书育人，具有良好的职业道德；积极参加专业建设和实验室建设及其它实践性教学活动；积极承担院系安排的其他工作。

（二）在服务期内承担两门及以上课程的教学工作或者每年至少带1-2名其专业方向的有学院正式事业编制的研究人员一起从事研究工作。

（三）每年至少在校内作四次学术讲座。

（四）了解前沿性学术动态，掌握相应专业研究进展情况，积极参加系部组织的教育教学改革及科学研究工作；积极争取课题立项，带领课题组成员开展研究工作；做好教学成果、科研成果的推广应用工作；指导青年教师的教学与科研。在96个月服务期内，副教授、博士研究生至少以学院为第一完成单位完成下列5项任务中的2项，正高职称者则需完成3项。对第三条第（一）、（二）项的高层次人才，其应完成的教学、科研工作，另行制定相应协议约定。

1．主持完成国家级高职高专精品课程一门或省部级高职高专精品课程二门。

2．主编出版较高水平的专著或译著1部。3．作为主持人，完成省部级立项课题1项。

4．作为负责人，在科技开发、技术推广、社会服务等方面做出突出成绩，经有关部门组织专家鉴定，确认有较大的社会或经济效益。

5．获省部级教学成果或科研成果一等奖1项。

6．独立或作为主要作者发表8-10篇与本专业相关的具有较高水平的论文，其中，普通核心刊物2篇，权威核心刊物1篇。

每学年末，由科研处牵头，教务处和人力资源管理处配合，对高层次人才（含学院自行培养享受科研支持经费的人才）在服务期限内职责履行进行考核，对未履行职责的高层次人才，将停止其申报各项科研项目。

第六章

引进高层次人才的管理

第十八条 辞职辞退

引进的高层次人才到学院报到或培养的高层次人才取得相应资格时，须与学院签订《引进高层次人才协议书》。高层次人才在服务期内因个人原因终止协议，要求调离、辞职或出国的，按协议退回相关费用。

第十九条 科研经费的管理

科研经费由高层次人才本人提出申请，填写《洛阳科技职业学院高层次人才专项资助（科研经费）申请表》，并提交经费使用计划。经所在教研室、系部同意，科研处审核后，报院长办公会审批。科研经费不得用于招待、申请本人科研编制等支出。科研经费使用结束后，申请者需做出书面总结，并填写《洛阳科技职业学院高层次人才专项资助（科研经费）使用总结报告》，经所在教研室、系部签署意见，交科研处审核后存档。学院根据其上报材料及经费使用情况进行考核，对考核优秀者，学院将继续资助，对经费使用不当者，学院将做出处理决定。

第二十条 日常管理

引进的高层次人才，由用人部门负责日常管理，学院人才引进考核工作领导小组制定考核标准，定期（原则上按）对引进的高层次人才履行职责情况进行考核，根据个人表现、贡献大小等给出不同的考核等次，高层次人才按考核结果享受有关待遇。考核结果合格及以上的，享受本办法和协议中规定的有关待遇；考核结果不合格的，不享受有关待遇。96个月服务期内完不成学院规定岗位职责的，须延长服务期直到完成规定的岗位职责为止。服务期延长部分不再享受本办法规定的生活补助费和优先安排国内外进修等待遇。

第七章

附

则

第二十一条 学院将根据人才市场供需情况和具体实际，按学年制定引进高层次人才实施细则。

第二十二条 对学院送培的高层次人才，可参照本暂行管理办法执行。现已享受的待遇不得重复执行。

第二十三条 本管理办法自公布之日起执行。第二十四条 本管理办法由人力资源管理处负责解释。

**第四篇：市引进高层次人才制度**

第一条 根据《中共\*市委、\*市人民政府关于进一步加强人才队伍建设的意见》精神，在稳定和用好本地人才的同时，大力引进符合生态文明城市建设需要的高层次人才，更好地发挥高层次人才在经济社会发展中的积极作用，结合我市实际，制定本办法。

第二条 全市市直机关、企事业单位、社会团体（以下统称用人单位）引进国内外高层次人才均适用本办法。

第三条 本办法所指高层次人才包括：

1、中国科学院院士、中国工程院院士。

2、国家有突出贡献的中青年专家，进入国家“新世纪百千万人才工程”

一、二层次的人选，“长江计划”学者，省核心专家。

3、省管专家、享受国务院特殊津贴的专家、博士生导师。

4、博士后。

5、博士、具有正高级专业技术职称的人员。

6、获得硕士学位并具有副高级以上专业技术职称的人员以及我市急需的具有特殊技能的人员。

第四条 本办法所指的“急需的具有特殊技能的人员”主要包括：

1、懂技术、善经营管理的复合型高级人才。

2、生态产业、重点工程、重大项目等领域急需的专业技术人才和经营管理人才。

3、拥有发明专利或专有技术，并可创造较大经济效益的人才。

4、其他具有特殊技能或重大贡献的人才。

第五条 高层次人才可通过调动、兼职、挂职、聘用等形式到我市工作或短期服务。引进的高层次人才，一般侧重于到我市的企事业单位或科研单位，确需到党政机关工作的，应符合干部队伍建设的需要。

第六条 引进的高层次人才到企业工作的，应按照一流人才、一流业绩、一流报酬的原则，由用人单位与本人协商，从优确定其工资、福利等待遇；到事业单位工作的，由用人单位与本人签订聘用合同，其职务原则上可高于同类人员；到机关或参照公务员管理的事业单位工作的，其职务应根据编制和结构情况，结合所学专业和研究方向进行安排。

第七条 调入我市事业单位工作的高层次人才，在单位满编的情况下可以先进后出，其专业技术职务可超单位结构比例聘任；其配偶工作需随调的，由组织、人事、劳动部门优先办理调入手续；其未成年子女入学，可择校就读。已婚且配偶不在\*居住或未婚且父母不在\*居住的高层次人才，由用人单位按照国家有关规定报销其每年一次的探亲往返交通费用。

第八条 辞职或自动离职来筑工作的高层次人才，原单位同意移交档案的，可按工作调动的有关程序办理相关手续，其在原单位的工作时间可合并计算工龄；原单位不同意移交档案的，经用人单位考察、同级组织人事部门审核同意，由同级组织人事部门及相关单位重新为其建立人事档案，原工龄以审核属实的工作经历为准，可连续计算，其工资待遇比照现任职务同类人员进行套改，对其原获得的各种荣誉称号予以承认、保留。

第九条 调入的高层次人才应与用人单位签订有关书面合同或协议，对双方的权利义务，如服务期限、工作条件、违约责任等作出约定。对服务期限的约定一般不少于8年。

第十条 未迁户籍关系但与我市签订了1年以上工作协议的高层次人才，由本人向市人事部门申请办理《\*市引进人才居住证》。在筑工作期间，可参加我市的各种评比和接受奖励，可在我市申报专业技术职称、参加社会养老保险，并在购买经济适用住房、子女入学等方面享有与本市持有常住户口居民的同等待遇。

第十一条 市创新创业资助经费优先支持高层次人才的科研项目或课题。对高层次人才从事科研工作，有关部门应在项目立项、经费资助、成果申报、学术交流和培训等方面优先予以支持，用人单位应在实验设备、科技资料等方面提供保障。

1、中国科学院院士和中国工程院院士从事科研工作的，由同级财政人才资源开发专项经费和用人单位按照1︰1的承担比例，根据其项目进度分期分批资助总共不少于100万元的科研经费（到财政全额拨款事业单位工作的，由同级财政人才资源开发专项经费全额负担，下同）。

2、国家有突出贡献的中青年专家，进入国家“新世纪百千万人才工程”

一、二层次的人选，“长江计划”学者，省核心专家，省管专家，享受国务院特殊津贴的专家，博士生导师，博士后从事科研工作的，由同级财政人才资源开发专项经费和用人单位按照1︰1的承担比例，根据其项目进度分期分批资助；从事自然科学研究的资助总额不少于30万元，从事社会科学研究的资助总额不少于10万元。

3、博士或具有正高级专业技术职称的人员从事科研工作的，根据其科研项目和课题的情况，由同级财政人才资源开发专项经费和用人单位按照1︰1的承担比例，根据其项目进度分期分批资助10万元的科研经费。

4、获得硕士学位并具有副高级以上专业技术职称的人员以及我市急需紧缺的具有特殊技能的人员，有科研项目和课题的，可视情况，由同级财政人才资源开发专项经费和用人单位按照1︰1的承担比例资助5万元的科研经费。

第十二条 对直接引进到我市工作，与用人单位签订8年以上工作合同的高层次人才按照以下标准发放生活津贴，自引进之日起发放5年：

1、中国科学院院士、中国工程院院士每月2万元。

2、国家有突出贡献的中青年专家，进入国家“新世纪百千万人才工程”

一、二层次的人选，“长江计划”学者每月5000元。

3、省核心专家每月3000元。

4、省管专家、享受国务院特殊津贴的专家、博士生导师每月2024元。

5、博士后每月1500元。

6、博士或具有正高级专业技术职称的人员每月1000元。

7、获得硕士学位并具有副高级以上专业技术职称的人员以及我市急需的具有特殊技能的人员每月500元。

以上津贴，在党政机关或财政全额拨款事业单位工作的，由同级财政人才资源开发专项经费按照以上标准发放；在财政差额拨款事业单位工作的，由同级财政人才资源开发专项经费和用人单位根据财政拨款比例按照以上标准发放；在自收自支事业单位和企业工作的，由用人单位全额承担。

第十三条 对直接引进到我市工作，与用人单位签订8年以上工作合同的高层次人才按照下列标准一次性发放住房补贴：

1、中国科学院院士、中国工程院院士，提供住房补贴100万元。

2、国家有突出贡献的中青年专家，进入国家“新世纪百千万人才工程”

一、二层次的人选，“长江计划”学者，省核心专家，提供住房补贴35万元。

3、省管专家、享受国务院特殊津贴的专家、博士生导师，提供住房补贴25万元。

4、博士后提供住房补贴20万元。

5、博士、具有正高级专业技术职称的人员，提供住房补贴15万元。

6、获得硕士学位并具有副高级以上专业技术职称的人员、我市急需的具有特殊技能的人员，提供住房补贴5万元。

以上住房补贴，在党政机关或财政全额拨款事业单位工作的，由同级财政人才资源开发专项经费按照以上标准发放；在财政差额拨款事业单位工作的，由同级财政人才资源开发专项经费和用人单位根据财政拨款比例按照以上标准发放；在自收自支事业单位和企业工作的，由用人单位全额承担。

第十四条 对柔性引进的高层次人才，用人单位应为其提供良好的工作和生活环境。对引进到我市开展科研和项目攻关的高层次人才，在筑工作期间由用人单位视其项目完成情况按月发放生活津贴，入住人才公寓。

第十五条 市直机关或市财政拨款事业单位引进高层次人才，需由用人单位提出申请，经市人才工作协调办公室审核，报市人才工作协调小组审批。

第十六条 市人才工作协调小组办公室要有计划地组织高层次人才分期分批进行体检或疗养。

第十七条 用人单位应采取措施，做好高层次人才的管理、服务工作，合理使用人才，充分发挥人才的作用，切实防止和纠正闲置、浪费人才的现象。

第十八条 组织、人事部门及用人单位要严格执行引进高层次人才的有关政策规定，严格把关，杜绝引进人才工作中的弄虚作假现象，确保引进人才的质量。

第十九条 本办法由市人才工作协调小组办公室负责解释。

**第五篇：高层次人才引进的现状**

区域经济竞争，归根到底是人才尤其是高层次人才的竞争。随着科学技术的日新月益和经济形势的迅猛发展，加大高层次人才的引进力度已成为新形势下“党管人才”工作的重中之重。为针对我区人才工作实际情况，进一步建立健全我区引进高层次人才的政策、制度，进一步加大我区高层次人才引进力度，根据区委统一部署，最近，区委组织部会同区人事局和科技局走访了全区各镇、街道、开发区十多家民营、台资、外资企业，结合我区机关事业单位人才现状，对当前我区高层次人才的引进问题作了认真分析，并对今后如何加大高层次人才引进力度进行了研究和思考。

一、我区高层次人才引进的现状

在区委、区政府的重视和支持下，建区５年来，我区的人才工作力量得到不断加强。一是建立了人才工作领导小组，初步形成了区委统一领导，区委组织部牵头抓总，有关部门密切配合的“党管人才”新格局。二是逐步建立人才工作政策机制，加大人才投入，设立100万人才开发资金,先后制定出台了《关于进一步加强人才工作的意见》、《苏州市相城区引进紧缺高层人才资助办（试行）》、《关于人才开发资金管理和使用暂行办法》等人才工作文件，初步构建了人才引进、培养、使用、投入等人才队伍建设的政策框架体系。三是人才载体建设进一步加强，先后挂牌成立了潘阳留学回国人员创业园、相城科技创业园、脱颖科技创业园、高科技创业园等吸纳、培养高层次人才的重要基地。人才市场经历了从无到有，从弱到强的发展变化。四是建立了一支由１名享受国务院政府特殊津贴专家、１名“333”省级人才培养对象、2名市级优秀专技拔尖人才、２名新世纪优秀青年专技人才和32名区级专技拔尖人才为龙头的人才队伍，开展人学习、交流活动，强化人才服务，以点带面促进各项人才工作。五是公开、平等、竞争、择优的人才选拔任用机制初步建立。2024年，面向社会公开招聘62名区招商机构招商工作人员，最后录取54名，其中具有研究生学历的8名、留学回国人员7名。同时推出7个岗位，作出了向社会公开选拔副科级领导干部和区属企业高级经营管理者的全新的尝试。

根据苏州市“十一五”人才统计口径：具有大专以上学历或具有中级以上职称的社会从业人员。高层次人才统计口径：具有研究生学历或具有高级以上职称的社会从业人员的统计标准，我区的高层次人才已由建区之初的182名上升到目前的1449名，应该说，随着我区我经济社会的不断发展和区委、区政府对人才工作的越来越重视，我区的高层次人才的数量呈不断增长的态势。

二、区高层次人才引进的主要问题及原因分析

虽然我区的高层次人才随着经济社会发展的需要逐年有所增长，但在经济全球化和知识经济蓬勃发展的新形势下，我区现有的高层次人才总量在日益激烈的区域经济竞争中显然是不具有竞争优势的。根据调查表明，我区部分党政机关、企事业单位确实存在着高层次人才引进难的问题。造成我区高层次人才总量不足和引进难的因素，从本次调研情况看，主要可以从以下几方面分析：

1、高层次人才引进的观念不新。认识是行动的先导，在当前人才市场化的配置形式下，部分领导干部认为高层次人才的引留主要取决于一个地区的经济发达程度，对人才工作认同的是“筑巢引凤”的思路，认为只要经济工作上去了，人才自然会来，而对“引凤筑巢”缺乏信心。过去，在党政机关和部分事业单位或多或少的存在着这样的错误观念：党政机关和事

业单位人员从事的是行政工作，非科技工作，无需太高学历或太多知识的人员来从事。在今年全区招商机构招考招商人员以前，在党政机关和事业单位没有进行过任何公开招聘高层次人才的工作，这是导致我区党政机关和事业单位高层次人才缺乏的主要原因。调查表明，部分企业在人才引进上存在着轻学历，重经验的思想观念，认为，学历高的人才不如具有实际相关工作经验的一般人员发挥作用快，所以在引进人才上主要关注的是否有工作经验，能否马上为企业服务，而不是注重人才的学历。部分企业虽然认识到，从长远来看肯定是高学历的人才比一般人员潜力大，自主创新能力强，但企业对高层次人才往往存有戒心，怕留不住。对技术人才而言，企业的顾虑表现为：一怕投入了没有产出。好的科研项目，引进了人才，投入了经费，但不一定就能出成果。二怕技术骨干半途出走。技术骨干往往是外界“挖墙角”的对象，一旦被“撬”走，企业损失惨重。三怕业务骨干泄露商业秘密。特别是怕人才流失后利用掌握的核心技术和用户信息，“另起炉灶”，削弱自身的竞争力。对管理人才而言，企业的顾虑主要表现为：一怕水平难界定。由于目前对职业经理人普遍缺乏衡量标准，加上前几年引进的高级管理人才鲜有成功者，企业资产难以实现保值增值，一般不敢轻易引进。二怕职业道德没把握。近几年，国内时常出现职业经理千方百计侵吞资产所有者资产的问题，使部分企业对引进高级管理人才心存忌惮。这些顾虑直接导致企业不愿下气力引进和培养高层次人才。

2、高层次人才引进的吸引力不强。客观方面：相城区是个新建区，社会事业发展还处于刚刚起步阶段，商贸服务、医疗保健、文化生活设施、教育质量、信息交流渠道等与周边地区相比都处于弱势地位，一时难以满足高层次人才对子女就学、家属就业、信息获取、社会保障等方面高品质的需要。主观方面：缺乏一套行之有效的、完善的引留人才的优惠政策体系和激励机制。一是已有的人才政策吸引力不强。如现有的人才政策对我区缺乏咐附力的院士、专家级的人才补贴额度较高，而对我区能够承载而且实际急需的高层次人才引进的补贴额度明显力度不够。如文教和卫生行业是区域社会事业的重要组成部分，我区作为新建区，这两个行业都是在原有的镇级水平基础上逐步发展起来的，对高层次人才需求相当大，通过近两年的高层次人才引进表明，文教卫生行业人才比较关注编制待遇，而我区在引进这类高层次人才时基本上没有解决他们的事业编制，这一问题已成为我区文教卫生行业引进高层次人才的重要制约因素，也严重影响了已经引进的高层次人才能够在我区安心地工作。二是引进高层次人才的配套政策措施不够完善。现有政策侧重于引进人才的经济补贴，缺乏对人才引进后的子女就学、家属就业、购房优惠、服务保证等人才较为关注的生活保障方面的配套措施。三是人才激励机制不尽完善。现有的人才激励仅局限于党政人才、文教卫生等体制内人才，而缺乏对外资企业、民营企业等体制外人才表彰奖励的政策和形式。

3、高层次人才引进的承载力不强。建区以来，尽管我区吸引了不少外资，也兴建了不少民营企业，但劳动密集型企业居多，资金和技术密集型企业较少，企业自有研发中心为数不多，具有自主知识产权的产品比例偏低，这些因素影响了我区对高层次人才的吸附和承载。另外，我区虽然先后挂牌成立了潘阳留学回国人员创业园、相城科技创业园、脱颖科技创业园、高科技创业园等吸纳、培养高层次人才的重要基地，但由于缺乏相配套的科技招商、宣传、优惠入住政策等措施，至今入住这些创业园的研发室、研发中心寥寥无几，创业园作为引进高层人才的载体作用并没有得到充分发挥，４、高层次人才引进政策的落实不够。今年1月份，我区出台了《苏州市相城区引进紧缺高层人才资助办法（试行）》，办法明确我区设立的人才开发资金可以对我区各行业引进的紧缺高层次人才给予1-50万元不等的补贴，按照补贴操作程序，我们于年初下发了《关于开展

2024高层次人才引进预报工作的通知》，结果只有6家企业进行了预报反馈，并且预报的用人条件大多不符合资助标准。据调查表明，今年是我区实施紧缺高层次人才引进资助的第一年，不少企业对我们出台的这一政策还不够了解，使得资助政策对我区高层次人才的引进作用还未充分发挥。究其原因：一是人事部门与企业之间的沟通联系的网络、制度不健全导致联系不畅，难以全面撑握全区企业及其人才信息，使得政策文件不能直接发布至全区各大小企业；二是人才工作部门疲于应付区人才服务中心和人才市场等面上工作，而对深入企业调查研究不够，缺乏对政策服务对象有针对性和重点性的宣传贯彻。

5、高层次人才引进的服务网络不够严密。各职能部门尚未形成同步规划、同步部署、同步实施的整体性人才开发体制;日常信息的沟通、传递机制还有待完善;各司其职、各负其责、齐抓共管的格局尚未形成;各类高层次人才学习、交流的活动还需进一步丰富和制度化、经常化。

三、加大我区高层次人才引进力度的对策思考

面对国际国内人才激烈竞争的形势，根据我区高层次人才队伍的现状和经济社会发展的迫切需要，必须强化人才服务措施，在人才引进政策上出实招求实效，把高层次人才队伍建设与科技进步、经济社会发展紧密结合起来，突出高层次人才对我区科技进步和经济社会发展的带动作用，有效地吸纳国内外高层次人才，力争引进一名高层次人才，带起一个人才群体，发展一门学科或技术，振兴一个产业，并以此为龙头，带动整个人才队伍的发展，为相城区“四城”建设提供强有力的人才保障。

针对相城区高层次人才引进的现状和问题，在加快社会事业全面发展，改善人才工作和生活环境的基础上，我们应从以下几方面着手，不断加大高层次人才引进力度。

1、加强对人才工作的领导。认识的深度决定工作的力度，要做好人才工作，各级干部特别是领导干部进一步转变观念，不断提高对人才工作的重视程度，加大对人才工作的领导力度是促进我区人才各项工作深入开展的关键。一要加强学习，认真学习领会全国、全省及全市人才工作会议精神，认真学习领会各级领导讲话和各级人才工作政策文件精神，全面掌握人才强区战略的指导思想、总体目标和主要任务，尤其要学习掌握关于人才工作的一系列新思想、新观点、新要求，牢固确立人才资源是第一资源、人人可以成才和以人为本的观念，以思想的领先实现行动的率先。二要加快落实，各级人才工作会议之后，各级人才工作政策颁布之后，要立即组织学习贯彻会议、文件精神，抓紧研究制定落实会议文件精神的对策举措。三要建立人才工作例会制度，定期召开人才工作领导小组、办公室主任会议，把人才工作真正摆上议事日程，做到人才工作常抓不懈。四要加强宣传，充分运用各类会议、宣传媒体，加大对人才工作的宣传力度，在全区营造“让知识成为财富、凭劳动赢得尊重、为人才搭建舞台，以创造带来辉煌”的浓厚氛围，掀起一个重视人才工作、研究人才工作、做好人才工作的热潮。

2、完善人才信息网络交流平台。一要优化人才市场建设，亮化人才服务窗口。人才市场是我区为企业和人才服务的重要窗口，人才市场的设施环境，服务品质直接影响到我区在企业和人才心目中形象。据不少企业和人才反映，我区目前人才市场的位置、设施、环境和规模都不太理想，这些因素直接制约了我区企业在我区人才市场设摊引才，由于没有高层次的招聘岗位，因此也吸引不了高层次的人才前往择业。为此，我区要进一步加大人才市场投入，以创建国家级人才市场的标准创建一流人才市场，以一流的环境和服务吸引高层次企业和高层次人才前往招聘、择业和交流。二要构建人才服务网络。要建立组织、人事、科技、经贸等相关部门密切协作，各镇、街道、开发区密切配合、全区企业积极参与的三级联动的人才服务网络，配备三级人才工作联络员，畅通区人事部门与全区企业的联系渠道，为全区各项人才工作的开展提供基本组织保障。三要建立动态掌握人才总量及需求制度。在人才服务网络良好运行的基础上，编制全区企业名册和人才名册，建立人才“双月报”制度，动态、分类管理两大名册，做到随时、准确掌握全区人才状况，根据掌握的人才数据，每半年进行一次人才需求分析，在注重人才整体优化，建立高层次人才水平和年龄两个梯队结构的基础上，发布全区人才需求目录。四要丰富高层次人才的学习、交流活动。要通过建立人才活动中心、人才之家、人才咖啡吧茶吧、人才沙龙等多种形式，为我区高层次人才提供长期的、稳定的、环境设施一流的学习、交流的活动场所，促进高层次人才活动的经常化和制度化。要通过举办无党派知识分子联谊会、苏州市留学生相城区分会、人力资源管理沙龙、专业人士创业发展洽谈会、党政领导联系高层次人才座谈会等丰富多彩的活动形式，加强政府、企业与高层次人才之间的密切联系，了解人才的疾苦和需求，促进政府、企业和人才相互之间获得各自所需求的人才、技术信息等资料。

3、健全人才引留政策。要建立健全高层次人才引留政策体系，政策内容要在高层次人才引进的资金保障、住房购租、子女就学、社会保障、家属就业等方面内容明确一系列优惠待遇，充分体现“一流人才一流地位，优秀人才优厚待遇”的人才价值导向，一要大力贯彻实施现有人才引进政策。加大我区今年年初制订的《关于高层次紧缺人才资助办法（试行）》的宣传力度，通过发放和收集、汇总《政策了解、使用计划、意见信息反馈表》，确保全区所有用人单位了解和掌握现有人才引进政策，通过各单位运用政策计划，预期政策实施成果，通过对政策的意见和建议及时修改和完善政策，提高政策的操作性和实效性。二是制订配套人才引进政策。在已有的高层次人才引进政策的基础上，结合市委、市政府今年９月份出台的《关于加强企业经营管理人才队伍建设的意见》、《关于实施“千名高层次创新创业人才引进工程”的若干意见》文件精神，在充分征求全区各机关、企事业单位的基础上，制订我区的高级经营管理人才和高层次创新创业人才引进和服务的政策措施，作为现有的人才政策的细化和必要的补充。三是重点实施人才引进“双百”工程。在人才市场化体制下，政府承担着宏观导向作用，对人才的引进工作不可能具体到每家用人单位和每个人才，可以通过集中精力，重点突破的方法，在高层次人才的引进和政策的运用方面做一些实事。可以尝试制订实施人才引进“双百”工程，即每年重点联系百家对全区经济发展有主要支撑作用经济组织，针对他们的需求，帮助他们想方设法重点引进百名高层次人才，在人才引进过程中充分运用我区已出台的人才政策，注意在政策实施过程中发现政策的不合理和不完善之处，及时加以修改。四是建立人才测评体系。对申报要求享受政策优惠，获得人才引进资助的人才进行条件和真实性的审核、测评是高层次人才引进程序中的重要环节。为此，必须建立人才评估小组，规范人才评估标准和程序，把名符其实的高层次人才吸引到相城区来，为我所有，为我所用。

4、拓宽人才引进渠道。一是网上引才。进一步优化和完善“相城人才网”，充分利用国际互联网快速、便捷等诸多优点，大力宣传引进人才各项优惠政策，及时发布急需人才的职位、专业等求才信息，进行在线交流。同时，主动链接、访问国内各大人才网站，广泛网罗人才。二是以商引才。要切实将人才引进与招商引资相衔接，做到招商引资与招研发室引才、招工作室引才并举，充分发挥我区潘阳留学回国人员创业园、相城科技创业园、脱颖科技创业园、高科技创业园等吸纳、培养高层次人才的重要基地载体作用，通过三年免租，政府扶持重要

项目等优惠政策吸引相关行业领军人才来我区创业，扭转我区这四个人才开发载体有名无实的“空巢”现象。同时抓住国内外客商来我区投资的有利时机，鼓励他们选派优秀人才来我区工作，可以在户口不迁的情况下享受当地常住居民同等待遇。三是以才引才。真正的高层次人才在圈内大都具有较高的知名度，据调查表明，通过业内同行好友介绍是高层次人才流通的主要渠道。为此，我们要建立《相城区党政领导联系高层次人才制度》和《高层次人才服务制度》，随时帮助人才解决工作和生活上遇到的困难和问题，努力为其创造良好的工作条件和创业环境，让他们用切身感受现身说法，宣传影响和吸引更多的高层次人才来相城区创业，形成人才集聚效应。四是委托引才。加强与部分国家级和区域性人才市场以及一些大城市猎头公司的联系，建立长期的互惠互利合作关系，委托他们引进高层次急需人才。五是选拔引才。今年我区通过考试的方式面向社会公开招聘招商机构人员取得了较好的效果，引进了一些高层次人才。今后机关事业单位及区属企业所需的高层次人才都可以通过面向区内外考试竞争的方式进行公开招聘。

5、建立人才奖惩机制。一是建立人才激励制度。建立人才工作考核机制和人才评价机制，设立“突出贡献人才奖”，培养和树立一批人才典型，每２年召开一次全区人才表彰大会，对为相城区作出重大的贡献的人才及人才工作者和集体给予精神和优厚的物质双重奖励，大力营造崇尚知识，尊重人才的良好氛围。二是全方位提高人才待遇。对为相城区作出突出贡献的高层次人才，可以在以往为他们提供优惠的生活待遇、经济待遇和学习待遇的基础上，逐步提高他们的政治待遇。例如可以提名推荐全区的知名专家和高层次人才作为我区的人大、政协代表;可以邀请他们参加区里的重大活动和会议，让他们及时了解全区经济和社会事业的发展，参与区里的一些重大决策咨询，提升他们作为高层次人才的荣誉感和责任感。三是加大技术泄密惩治力度。在这次调查中，一些主要科技企业反映技术保密问题成为困扰他们用人的首要问题。他们为了防止本企业的技术泄露，采取了与“人才”保密协议公证，支付保密工资等方法都未能阻止某些员工窃取企业视之为生命的技术。虽然通过法律渠道最终可以将这些不道德的“人才”绳之以法，但最终却无法挽回企业为之而付出的损失。为此，企业呼吁政法部门能够帮助他们加大这类罪犯的惩治力度，同时希望人才工作部门能够协同宣传媒体多宣传报道一些这方面的案例，通过举办职业道德教育讲座等方式，加强对高层次人才的职业道德教育和警示教育，为企业和高层次人才营造良好的创新氛围和强大的创新动力。

6、着力加强社会工作人才队伍建设。十六届六中全会提出，“造就一支结构合理、素质优良的社会工作人才队伍，是构建社会主义和谐社会的需要。” 社会工作主要是由政府、事业单位和民间社会团体提供的福利性和公益性服务，内容包括社会福利、社会救助、社会慈善、残障康复、优抚安置、医疗卫生、青少年服务、司法矫治等。专业的社会工作是预防和解决社会问题、维护社会稳定的重要制度，是现代社会的安全阀。为此，要专门建立一套以培养、评价、使用、激励为主要内容的政策措施和制度保障，确定职业规范和从业标准，加强专业培训，提高社会工作人员职业素质和专业水平。要进一步创新社会工作人才选拔任用机制，建立公开、平等、竞争、择优为导向，有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制。要以扩大民主、加强监督为重点，进一步深化社会工作人才选拔任用制度改革，不断提高科学化、民主化和制度化水平，积极完善选任制，改进委任制，规范考任制，推行聘任制。

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