# 大力引进高层次人才

来源：网络 作者：紫陌红尘 更新时间：2024-08-12

*第一篇：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...*

**第一篇：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！

**第二篇：大力引进和用好高层次人才研究**

大力引进和用好高层次人才研究

【内容提要】

人才问题是推动科技和经济发展最重要的动力。建立健全高层次人才培养管理使用办法主要有五个渠道：一是有效稳定，二是加快培养，三是科学评价，四是合理流动。为积极营造现有人才用得好、留得住，优秀人才引得进，业绩好，各类人才活力迸发，锐意创业的良好局面，应着力从 盘活存量，抓好现有高层次人才队伍建设，以能力建设为核心，大力加强高层次人才培养工作，坚持改革创新，努力形成科学的人才评价和使用机制，建立开放有序的人才市场体系，促进人才的合理流动，建立人才激励机制，加大人才资金投入力度，为高效使用提供资金保障等方面入手。

【正文】

经济要发展,人才是关键。人才问题是推动科技和经济发展最重要的动力。建立健全高层次人才培养管理使用办法主要有五个渠道：一是有效稳定，二是加快培养，三是科学评价，四是合理流动。为积极营造现有人才用得好、留得住，优秀人才引得进，业绩好，各类人才活力迸发，锐意创业的良好局面，应着力从以下几个方面入手：

一、盘活存量，抓好现有高层次人才队伍建设

1、稳定现有高层次人才。只有做好现有人才的稳定工作，才能更好地吸引外界人才。坚持以人为本，爱才、用才、养才，对人才必须在政治上爱护他们，在工作上支持他们，在生活上关怀他们，1

在人格上尊重他们，在心理上满足他们，让他们充分感受到组织的关怀，在经济建设中充分发挥聪明才智。

2、发挥好现有高层次人才作用。一是要建立公开、平等、竞争、择优的用人机制，形成优秀人才脱颖而出的良好局面；二是要鼓励、引导机关、事业单位专业技术人员转移到科研、生产第一线去建功立业；三是合理配置人才，按照“人尽其才、才尽其用”的原则，充分发挥他们的作用，防止人才资源的浪费。

3、正确处理引进人才与用好现有人才的关系

加大对现有人才培养开发力度，充分调动现有人才的积极性，盘活现有人才资源，切实避免现有人才的流失、闲置和浪费。在制定引进人才政策时，要同步考虑稳定现有人才政策，正确处理引进人才与盘活现有人才的关系。在千方百计、不拘一格引进人才的同时，不能顾此失彼，只重视引进优秀人才，而忽视发掘现有人才。做到既大力引进人才，又着力盘活现有人才，稳定人才队伍，发挥人才整体效益。

二、以能力建设为核心，大力加强高层次人才培养工作

创新培训模式,加强科技人才能力建设。加强人才资源能力建设，重点是培养人才的学习能力、实践能力和创新能力。因此，必须加大对人才资源能力建设的投入，优先发展科学教育事业，加大教育培训力度，为各类人才不断涌现和充分发挥作用奠定坚实基础。一是岗位培训。对现有科技人才进行岗位培训，本着“用啥学啥、缺啥补啥”的原则。对急需、短缺的科技人才，可采取“短、平、快”的培训方式，使其迅速掌握所需知识。二是在职学习。鼓励在职学习、完善带薪学习，建立学习型社会，鼓励人才自我提升,鼓励岗位成才,积极鼓励在职人员报考攻读硕士学位，每年由县财政资助培养急需专业的在职硕士。对业余攻读本科学历或考取职业、执业资格证书的在职人才，用人单位应予以支持和鼓励。三是继续教育培训。抓好继续教育，以更新专业知识、拓展研发技能、增强创新能力为主要内容，培养一批学术技术带头人和具有发展潜力的专业技术后备人才。四是培训网络化。大力推进教育培训的社会化，加快发展成人教育、现代远程教育，建立覆盖全县的教育培训信息网，形成网络化、社会化、自主化的终身教育体系。

加强高层次专业技术人才的培养。专业技术人才是形成核心竞争力的关键。一是“送出去”。每年定向选送一些专业技术人才到高等院校、科研院所，或到境外、到经济发达地区进行中短期培训。二是下基层。每年选送一定数量的专业技术人才到基层进行挂职锻炼，在实践中增长知识，开阔眼界。三是压担子。坚持在学术、技术岗位的实践中培养人才。积极推荐、吸收优秀科技人才参加科研规划，重大项目的调研论证及组织实施管理工作，并通过压担子、交任务、轮岗交流等方式，提高现有人才驾驭全局，独立解决重大问题的能力。四是“请进来”。根据目前科技人才的实际，邀请区内外大专院校的专家、学者就某一专题或更广泛的内容来现场讲学，增强感性认识和吸纳新科技的意识，拓宽视野，增加实践经验，提高科技人才的业务水平。五是加强少数民族“特培”。尤其要加强少数民族科技人才的培养。继续加强少数民族科技骨干的特殊培养，积极选送少数民族专业技术人员到疆内外参加中短期培训，尽快提高他们的整体素质和业务水平。六是加强优秀人才培养选拔。

大力培养县级主要学科、学术和技术带头人，举办专业技术人才研修班，加强学术交流工作。七是加强论文交流。鼓励专业技术人员积极撰写论文，每年组织专家对当年的所有论文进行审核，把具有一定价值的论文汇编成论文集，并评选出优秀论文给予表彰奖励。开展论文交流活动，专业技术人员可以借此机会互相学习切磋，取长补短。八是建立高层次人才联系制度。经常和专家、拔尖人才、优秀人才联系，听取他们的意见和建议。

三、坚持改革创新，努力形成科学的人才评价和使用机制建立以能力和业绩为导向的人才评价机制。以能力和业绩为导向，坚持德才兼备原则，对有特殊专长、特殊贡献人员的评价，应打破学历、资历、职称、身份的限制。建立以业绩为依据，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系。

深化事业单位人事制度改革，建立健全人才开发新机制。以推行聘用制和岗位管理制度为重点，深入推进事业单位人事制度改革。事业单位的专业技术岗位实行竞聘制，管理岗位实行职员制，工勤岗位实行等级制，新进人员实行公开招聘制。规范按需设岗、竞聘上岗、以岗定薪、合同管理等环节，实现由固定用人向合同用人、由身份管理向岗位管理的转变,做到人尽其才，才尽其用。

四、建立开放有序的人才市场体系，促进人才的合理流动 建立开放有序的人才市场体系。加强人才市场建设，力争建立以政府人事部门所属人才市场为主导的信息化程度较高、能够辐射周边县、市的人才市场。并逐步建立起以政府投入为引导，吸纳民间资本参与的多元化股权结构的市场体系。按照管办分离、政事分

开的原则，推进政府所属人才服务机制的体制改革。

推进人才开发信息化建设。要努力办好信息网站，与疆内外大中城市、高等院校人才网站链接，建立人才信息网络。大力开展网上人才交流业务。要分门别类完善建立多个人才信息库、专家信息库，整合人才信息资源，改进人才信息传递方式，逐步建立全地区联网的人才信息系统，构建人才资源共享信息平台。推进人事档案信息化进程，探索建立人才业绩档案制度，逐步实现人才“流动、竞聘、职称评定、网上查询”一卡通。

健全人才市场运行机制、加强人才市场管理。探索建立社会化的人事档案公共管理服务系统。消除人才市场的体制性障碍，促进县内外人才市场与劳动力市场的联网贯通。建立户籍准入制度，消除大中专毕业生市场化择业障碍，扩大人事代理的范围。同时，完善劳动人事仲裁制度，妥善处理人才流动过程中的劳动人事纠纷，维护人才和用人单位的合法权益。制定重要人才流动实施办法，确保重要人才资源的安全。

五、建立人才激励机制，加大人才资金投入力度，为高效使用提供资金保障

建立和完善分配激励制度。建立技术、专利等知识产权入股制度和技术创新人员持股制度，建立重实绩、重贡献、向优秀人才和关键岗位倾斜的分配激励机制。允许各类人才以专利、发明、技术、资金、管理等生产要素参与收入分配办法，并给予政策保障；企事业单位专业技术人员在不违反法律、法规，不影响本职工作，不侵害国家、单位和他人知识产权的前提下，允许兼职兼薪；允许和鼓

励企业单位高薪聘用拔尖人才，有条件的可实行年薪制。

坚持精神奖励和物质奖励相结合的原则，充分发挥经济利益和社会荣誉对优秀人才的双重激励作用。应找准人才积极性的“最大影响点”，发掘他们积极性的“最佳动力源”。要综合利用经济的、政治的、物质的、精神的手段，最大限度的发挥激励作用。如：有的人才政治上希望入党入团、提高社会地位，经济上渴望增加收入，生活上希望家庭和睦美满，工作上想晋职、晋级提干等，这些都是在建立人才激励机制上应该重点考虑的。

加大对人才资源开发的投入。政府应不断增加人才资源开发的经费投入，根据当年的工作计划，将人才开发所需资金列入财政预算给予必要的保障，重点用于人才的培养、引进、奖励、政策研究及宣传、信息化建设等工作。按经济增长的幅度逐步增加人才经费的投入，加快形成以政府拨款为引导，用人单位投入为主体的人才发展投入机制，为人才发展工作提供可靠的资金保障。对人才开发专项资金的使用，严格进行审计和投资效益评估，保证专款专用、取得效益。

**第三篇：大力引进和培育高层次人才的调查研究**

大力引进和培育高层次人才 为加快建设国家中心城市增添新动力

人才是第一资源，加强最具核心价值的高层次人才工作，是提升城市竞争力的重要途径，对沈阳加快建设国家中心城市具有重大战略支撑作用。近期，我室会同市人才办，围绕我市引进和培育高层次人才工作开展了调查研究，现将有关情况报告如下。

一、我市高层次人才工作体系已经基本建立 高层次人才是指在科技创新和产业发展中发挥核心引领作用的人才。当今时代，一个人掀起一场产业革命，一个人推动一类技术进步，一个人创造一种产品新生的例子比比皆是，高层次人才决定创新型城市建设水平和新兴产业发展程度。近五年来，我市始终把引进和培育高层次人才放在人才工作的突出位置，初步建立起高层次人才工作体系。

1.高层次人才队伍建设的体制机制逐步健全。市委、市政府高度重视高层次人才工作，2024年，全市专门成立了引进高层次人才工作领导小组，市委副书记任组长，市政府常务副市长、组织部长、宣传部长任副组长，人才办、人社局、财政局、宣传部、教育 局、科技局、科协等单位主要领导任小组成员，由市人才办和市人社局具体协调落实引进工作。领导体制机制的建立，为加快引进以高层次人才为重点的人才队伍建设，提供了强大保障，发挥了积极作用。已经建立健全沈阳高层次人才信息库，实现了精细化服务与管理，并通过《沈阳人才》杂志、通讯内刊、手机报、沈阳人才工作网等宣传载体，定期重点发布高层次人才需求和政策信息，突出报道高端人才突出贡献。

2.相关配套政策和措施日益完善。本着高端引领、整体开发的思路，就高层次人才队伍建设逐步制定并完善了相关政策规划，如《沈阳市“凤来雁归”工程实施方案》《沈阳市高端人才培养开发计划》、《沈、阳市领军人才队伍建设实施方案》等。同时，围绕解决子女就学、出入境等工作生活问题，出台了《沈阳市引进国外人才专家经费管理实施细则》、《关于做好优秀留学回国人员子女入学工作的通知》、《关于沈阳市人才居住证制度实施意见》等相关配套政策。并加大资金扶持力度，对高层次人才工作投入真金白银，设立了市人才资源开发专项资金，年均投入3000万元，累计资助金额已达2.1亿元，优先资助引进和培育高层次人才。

3.吸纳高层次人才战略深入实施。围绕我市重点 发展领域，借助国家人才工作“千人计划”政策机遇，以海外人才为重点，创新引才模式，广泛开拓引才渠道。几年来，我市共引进海外人才1.6万人次，其中18人入选了中央“千人计划”。与此同时，专门将引进高层次人才工作命名为“凤来雁归”工程，专门设计了工作载体、政策措施，直接针对高层次人才引进和培育提供优惠政策。自2024年实施该项工程以来，对4位新当选院士分别给予了500万元科研启动资金支持，对数十位引进博士（博士后）及海归人才提供了科研支持资金，多家企事业单位依托该工程的政策优势，引进和培养了大量高层次人才。“凤来雁归”工作模式得到了中组部及省委组织部的高度认可，已列入全省人才工作计划，并计划上升为国家高层次人才引进与培养工程。

4.高层次人才队伍稳步壮大。近年来，通过科学制定和实施引进具有国际先进水平优秀人才的政策、制度规定和激励机制，顺应高层次人才的成长规律，创新培养方式和培育途径，努力营造凝聚高层次人才所必须的人才环境、文化认同，为他们创造施展才华空间，我市以高层次人才为引领的各类人才队伍正在壮大。截至目前，全市人才总量稳步增长，达到160万人；全市共有25位两院院士，18位入选“国家千 人计划”，27人入选“十百千”高端人才引进工程，260人入选“百千万”人才工程，531人获得国务院特贴，40人次当选市领军人才、479人次当选市优秀专家，入选省领军人才和优秀专家120人次，引进外国高级专家8000人次，引进海外研发团队400余个，柔性引进院士专家230人，220名博士进站工作。

5.高层次人才与经济发展深度对接。我市高层次人才工作“用”字当先，以项目和产业吸引高层次人才关注，进而聚集沈阳，推动沈阳振兴，并带动沈阳本土人才成长。尤其着力加强两院院士与沈阳的紧密联系，建立长效合作机制，充分发挥院士的智力优势，利用其掌握的先进适用技术，在培养创新型人才、推动重大科技专项、提高企业核心竞争力以及传统产业改造升级等方面，进行广泛的交流与合作。积极开展“中国院士沈阳行”活动，来自国内16个省、直辖市的116名中国科学院、中国工程院院士汇聚沈阳，与沈阳及辽宁中部六城市就210个合作项目进行对接。并通过这些院士与清华大学、北京大学等名校合作实施引博工程，引进了32名博士到我市党政机关挂职或任职，其中13名扎根沈阳并担任了处级以上领导职务，改善党政人才结构。

二、我市高层次人才工作中仍有问题亟待改进 尽管我市高层次人才工作取得了一些成绩，但是与一些先进地区相比还存在一定差距，与建设国家中心城市、全面振兴老工业基地的要求还存在不相适应的地方，在实践工作中也遇到了一些问题，亟待改进。

1.协调机制不够完善。全市尚未明确主管和统筹协调高层次人才引进具体服务优惠政策落实的部门，时常会出现用人单位甚至是上级主管部门依靠一己之力难以兑现承诺的尴尬情况，用人单位遇到困难往往难以解决。同时，引进人才工作的实施政策有待进一步完善，相关职能部门的责权还不够明晰，部门之间的合作较为松散，顺畅的信息沟通、工作协调机制还没有完全建立，都造成了个别引才优惠政策落实不顺、甚至是难以落实的情况。

2.重才意识需要增强。与先进地区相比，我们的各项政策还没有形成综合优势，部分地区、单位对高端引领的认识程度以及对服务意识有待加强，留不住人才的情况还时常出现。对高层次人才的投入方面，还需进一步加大力度。尤其在引才阶段沟通还不够到位，因工作条件、发展机遇、薪酬待遇未能达成共识，甚至因为之前承诺的工作、生活优惠条件等未能全部及时落实，造成了人才流失的现象还存在。

3.资源储备仍然不足。高层次人才是永远的急需 短缺资源，必须重点关注，充足储备。高层次人才总量与沈阳加快建设国家中心城市的现实要求相比，还不十分充足，缺口依然存在，尤其是能跻身国际国内前沿、参与国际竞争的战略科学家、首席科学家等高层次领军人才数量不足，尚未建立引进和培育高层次后备人才资源库，工作的偶然性和随机性比较大，工作缺乏连贯性和目标性，不利于高层次人才工作持续发展。

4.人才结构不尽合理。人才结构的优化不仅是沈阳调整经济结构的成果显现，更是促进沈阳转方式、调结构的强大力量。目前，我市高层次人才队伍结构存在着结构不平衡的问题，创业投资型人才、非公企业内人才、产业前沿型人才严重不足，基础研究领域多，工程技术人才少，在技术创新方面国际领先、有自主知识产权和核心技术的人才相对更少，基层高层次人才越匮乏，新兴重点行业少，没有实现转方式，调结构，人才先行的要求。

三、对策建议

按照加快建设国家中心城市的战略要求，深入实施人才强市战略，依据“服务发展、人才优先，以用为本、创新机制，高端引领、整体开发”的方针，突出做好高层次人才引进、培育和使用工作，针对亟待 解决的问题，提出以下建议。

1.进一步强化组织领导。在现有高层次人才工作领导小组的架构基础上，根据工作需要，进一步调整扩大成员单位范围，增加服务内容，组长亲自组织小组成员定期召开联席会议解决实际问题。大量服务工作内容与基层息息相关，因此，要延伸高层次人才工作的组织触角，把该项工作纳入工作绩效考核范畴，在各区、县（市）、开发区明确相应领导和部门高层次人才服务工作责任。由市人才办和市人社局牵头，重点统筹协调解决高层次人才引进过程中具体政策落实问题，让高层次人才进得来，留得下。同时，进一步完善工作机制，建立人才需求数据库和人才引进绿色通道，更好地为引进高层次人才提供信息、渠道和相关服务。

2.尝试建立高层次人才工作特区。根据我市各区域经济社会发展人才工作要求差异化的实际情况，建议采取建立人才特区的方式，加快推进高层次人才工作。参考先进地区的成熟经验，可以在浑南新区建立市级人才特区，依托国家级海外学子创新创业基地，以制定特殊的人才政策和建设良好的人才工作环境为突破口，带动人才体制机制的创新，以此吸引大批高层次人才来浑南创新创业，率先在东北地区建成地域 特色突出、高端人才集聚、科技创新活跃、新兴产业高速发展的品牌区域。也可以在苏家屯区“沈阳金属新材料产业园”建立区级“人才特区”，制定更加宽松、更加优惠、更加有利于优秀人才脱颖而出，具有国际竞争力的人才引进和人才培育的突破性政策，从而将大量符合园区发展方向、利于园区发展要求的高层次人才聚集到产业园区。

3.坚持引进与培养并行。继续深入实施“凤来雁归”工程，把品牌叫得更响，并充实工作内容，精心筹划，明确高层次人才标准，创立实施沈阳高层次人才“千人计划”，争取用10年时间，把沈阳打造成为人才高地。同时，更加重视高层次人才的自主培养。当前，我市在激烈的人才争夺中面临巨大压力，总体上处于弱势。在这种条件下，引进院士、科技领军人才等高层次人才的难度很大，因此，需要转变思路，要练内功，在自主培养高层次人才上下功夫，加强后备人才梯队工程建设，在先进装备制造、电子信息、生物技术、新材料、航空航天、现代服务业等重点领域内能够不断培育、引入、凝聚高水平的科技创新人才和一大批青年英才，作为高层次人才后备梯队培养，使其与产业共同成长，扎根沈阳。

4.营造更加良好的人才发展环境。努力营造“充 分尊重、积极支持、放手使用”的高层次人才环境。在及时解决他们的实际困难，在生活上提供更多便利的同时，建立更加有效的激励机制，集中资源重奖对沈阳经济社会发展作出突出贡献的高端人才，既可防止出现有限资金“撒胡椒面”现象，又可起到典范作用。建立全市人才奖励制度，对为我市做出突出贡献的高端人才予以表彰和奖励，建议针对高层次人才，设立“沈阳玫瑰奖”等荣誉称号，并给予相应待遇支持。建立体现高层次人才特点和价值的薪酬制度，对其中做出突出贡献的给予重奖。更加重视非公企业中高层次人才及其团队的扶持和建设，实施一视同仁的优惠政策措施。

**第四篇：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。

**第五篇：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。

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