# 经济落后地区人才引进策略

来源：网络 作者：寂夜思潮 更新时间：2024-07-18

*第一篇：经济落后地区人才引进策略目前,影响我国经济欠发达地区发展的因素有很多,其中最严重的问题是人才匮乏问题,人才的数量和质量上的劣势成为制约经济发展的主要因素。因此,经济欠发达地区谋求发展要解决的首要问题就是培养和吸引优秀的人才投身地区...*

**第一篇：经济落后地区人才引进策略**

目前,影响我国经济欠发达地区发展的因素有很多,其中最严重的问题是人才匮乏问题,人才的数量和质量上的劣势成为制约经济发展的主要因素。因此,经济欠发达地区谋求发展要解决的首要问题就是培养和吸引优秀的人才投身地区的建设和发展。成功的人才引进是快速提高人才数量和质量的有效措施,对于加快地区建设和经济发展具有重要的战略意义。

1经济欠发达地区人才资源现状

1.1经济欠发达地区人才资源存在的问题

自改革开放以来,我国东部沿海地区凭借地域、政策和人才等多方面优势,科技与经济发展速度大大加快。在此基础上,经济体制改革和经济增长方式的改变,有力地推动了该地区经济的发展。与此同时,西部地区由于种种原因,科技与经济等方面发展均相对滞后,成为经济欠发达地区。与经济发达地区相比,经济欠发达地区在经济、文化、教育等方面发展落后,其原因包括不利于经济发展的地理环境和社会环境等,而其中制约社会经济发展的最重要和最尖锐的问题是人才资源方面存在的问题。

人才资源是当代社会经济发展的支撑点,在社会经济的发展中具有不可替代的作用。人才是知识的载体,更是知识的创造者,是当代社会经济的发展过程所需的各项资源中最为宝贵的资源。目前,经济欠发达地区经济发展面临着资金短缺、技术落后等一系列问题,然而,面临的更为严峻的困难就是人才匮乏。其具体可以表现为:经济欠发达地区大多数部门均明显存在人才总量不足,人才结构严重失调,人才分布不利于经济发展,以及人才积压与短缺、人才匮乏和人才流失并存等现象,这些实际情况严重制约着西部地区社会经济的发展。

1.2经济欠发达地区人才引进的意义

所谓人才,是指人口总体中具有特殊人力资本的群体。经济欠发达地区所急需引进的人才,主要是指具有大专以上学历、中级以上专业技术职称或在专业技术工作岗位上具有突出能力的人员。人才是科技进步和社会经济发展中起决定作用的资源。因此,充分开发和利用经济欠发达地区的人力资源,加速人才的培养和引进,以有效提高劳动者能力和素质,是保持经济欠发达地区持续、稳定发展的一项基础工程。

人才引进是人才流动的基本方式,它既可以补充人才,又可以优化人才结构,有利从整体水平提高人才素质。从表面上看,工资福利待遇差是经济欠发达地区的人才匮乏和流失的主要原因,为此该地区的许多部门曾相继推出过一系列优厚待遇以吸引人才。这种举措对于短期少量人才的引进起到一定效果,但单纯提高工资待遇对于长期大量的人才引进则是杯水车薪。而与此同时,人才引进后其能力的充分发挥也存在多方面的制约,如何有效地发挥引进人才的作用也是经济欠发达地区人才引进过程中亟待解决的问题。因此,人才引进是一个系统的工程,根据经济欠发达地区的现状和发展需要,制订人才引进以及后继的一系列的相关政策,对于稳定和加速发展地区社会经济具有重要的战略意义。

2吸引并留住人才的关键问题

2.1了解并满足人才需求

西方著名行为学家马斯洛的“需要层次”理论说明:如果人在低层次上的需要没有得到满足,他们就很难被高层次上的因素所激励。例如,一个人在维持基本生活和人身安全上的需要都没有得到满足的话,就很难被富有挑战性的工作项目所激励,也很难真正为事业而奋斗。因此,吸引人才首先要了解人才的需求,从而制定相关的政策来保障其需要的满足和利益的实现。

利益一般包括两方面:一是物质利益,如工资、福利、待遇、住房条件等;二是精神利益,如个人在职业目标、职业声望、社会地位等精神方面的追求。由于经济发展程度和人才成长环境之间具有高度的相关性,地区的经济弱势直接影响着人们的物质文化生活水平,从而制约着人们的积极性和创造性。因此,人才的流动主要是以利益为导向,其整体趋势是从物质和精神利益低的地区流向相对较高的地区。经济欠发达地区要增加对优秀人才的吸引力,应制定相应的物质和精神优惠政施。

此外,经济欠发达地区应建立起劳动贡献与个人收入之间呈正比的科学分配制度,贡献越大则报酬越高,贡献越小则报酬越少,通过制度的导向作用来激发人才施展才能和创造力的热情。在此基础上,也要根据经济欠发达地区的物质资源短缺的实际,在收入分配和物质激励方面进行必要的创新,把人才的利益和报酬分为当前的收入和远期的收入两部分。这样,一方面可以调动人才的积极性,另一方面也能从长远角度留住人才。

2.2人才使用的合理性

经济欠发达地区要增加对人才的吸引力,必需建立合理而灵活的人才使用机制。首先,应充分发挥各部门的自主权,在人事管理制度上做出相应改革,适当引入人事制度改革的成功经验,实行竞争机制。其次,在人才管理制度上,要淡化“官本位”色彩很浓的身份管理制度,树立岗位管理的新观念。特殊人才的聘任上岗应根据其业务水平和学术地位以及今后的发展潜力来确定。实施科学、合理、有效的激励机制,避免业务优则仕或学术优则仕的用人倾向,避免把业务骨干和科研骨干都提到管理岗位上。最后,要推行人才组合优化,注意不同学科、不同层次人才的搭配和分工合作,构建良好、科学的人才梯队,促进整体人才格局的合理发展。此外,在人才引进过程中,对于流动性较强的人才,可以不求所“有”,但求所“用”。为了保障引进高层次人才,可以建立富有弹性的灵活用人机制,如采取流动站式、共享式、回访式等方式,形成进出更自由、渠道更畅通、方法更灵活的流动方式,如不能全职来校工作的,可以短期签约,讲学、合作科研、指导教学甚至督促开展学科建设,对于优秀的兼职教师,可以考虑以发基本工资的方式留住人才等。

总之,经济欠发达地区在建立完善的用人机制的实施过程中要有全面的人才观,既要善于用人,又要重视培育扶植新人,既要重视拔尖人才,也要重视普通的人才,发展和完善灵活的人才引进模式,建立科学合理的人才格局。

2.3注重人才的发展

人才往往都具有强烈的事业心和责任感,都注重自身的发展和事业上取得的成就。科技基础和硬件设施是人才培养和人才自身发展的必要条件,国内外知名高校和科研机构之所以能够吸引大量的优秀人才,其中一个非常重要的原因就是学习和科研条件十分优越,其硬件设施完善,无论在信息获取、研究手段和方法上都比较先进,人才在这样的条件下工作效率高,容易取得成果,同时也有利于满足自身发展的需求。因此,建设有利于人才进一步发展的事业平台和制度环境是增加对人才吸引力的重要环节。

著名管理专家诺思威尔对职业生涯规划内涵的界定是:个人结合自身情况以及眼前的制约因素,为自己实现职业目标而确定的行动方向、行动时间和行动方案。合理职业生涯规划是开发个人潜能、实现个人发展的科学指南。许多人才处于流动状态,其主要原因就是原单位缺乏科学合理的职业生涯规划,缺乏发挥其特长和潜能的机会。目前,经济欠发达地区人才普遍存在发展空间不足、教育培训机会较少的问题,一些地区和部门宁愿直接引进博士、硕士,也不愿意为在职人员提供攻读博士、硕士的机会,严重挫伤了他们争取自身发展的积极性和进取心。因此,创造良好的工作条件和制度环境,为人才提供和创造教育培训的机会,为各层次人才制定科学的职业发展规划,是从长远角度提升对人才的吸引力的关键所在3经济欠发达地区促进人才引进的措施

3.1用规章制度明确待遇并坚持落实

政策具有为行动指引方向的作用,而制度化则可以明确指导工作各方面细节的具体落实。为了促进人才引进工作的顺利开展,经济欠发达地区应及时出台相应的规章制度,如给予引进人才补贴、设立人才奖励专项资金等,在明确待遇的同时并将其制度化,为今后坚持执行和落实提供强有力的保障。同时,在完善规章制度的过程中,除了制定相应措施吸引和稳定人才外,还可以制定保障灵活引进的规章制度,制定相关的政策以保障其待遇的及时落实和流动的自由性,从而有机会使一些重量级专家、学者和学科带头人为我所用。除此之外,经济欠发达地区各部门应制定相关优惠政策和扶持制度,加大对本地区及本部门在职人才的培养力度,大力推行职业教育和终身教育,建立各种人才培训基地或培训中心,在制度保障的基础上构建重视引进人才和培养人才的大环境。

3.2有效地激励满足人才需求

激励机制的内容是丰富多样的,建立合理有效的激励机制,满足人才各方面的需要,是保障人才引进顺利进行的重要措施。首先,要把经济目标、社会目标和个人的切身利益结合起来,才能充分挖掘人力资源的积极性和创造潜能。其次,人们发展经济的能动作用主要来自经济利益的驱动,以经济效率为中心目标的物质激励是最客观、最现实、最富刺激性的激励。最后,更高、更深层次的需要和追求大多体现在精神方面,当人们认定某一事业适合自己的特点,并值得为之奋斗时,就会全身心的投入到这一事业中去,并尽可能取得成就。目前经济欠发达地区虽然相对落后,但其极具发展潜力,投身于该地区的建设事业将更有助人生价值的实现。因此,精神激励也具有重要意义。

3.3搭建人才施展才能的舞台

为人才搭建施展才智的舞台,使人尽其才,这是人才引进的重要途径和举措。经济欠发达地区各部门在完善服务机制的同时,要努力搭建人才施展才能的舞台。在知识经济时代,科技发展日新月异,如果没有施展才能的空间,这些引进的人才从客观上就失去了优势,其价值会逐渐衰减。因此,经济欠发达地区要加强对人才的服务,增加必要的设备投资,提供一定的科研启动经费,以及资助人才开展科学研究、参加学术活动、出版专著和发表论文等,不断加强才能施展舞台的建设,使人才的能力得到持续更新,更好的奉献于地区的建设事业。

3.4培育人才的归属感

著名的管理大师彼得•杜拉克认为,刚性的监督和控制不仅难以调动知识工作者的积极性,而且极易产生消极的作用;服务和激励则能有效调动知识工作者的主动性和积极性,使之感受到应有的尊重,焕发工作的热情。管理工作者的基本精髓不是表现为监督和控制,而是服务和激励,形成以人为本的管理理念。此外,工资待遇等激励措施固然是留住人才的重要措施,但更为重要的是在以人为本的管理理念基础上,培养人才的归属感。经济欠发达地区各部门管理工作者要把人才当成本部门自身发展不可或缺的关键要素,关心、理解和尊重他们,使其从中感到组织的爱护和关怀,从而形成良好的自我身份认知和定位,培养和形成归属感,在感情上将自身所在的部门和地区当做自己的家园,从而自发地与地区的发展共命运,在追求自我价值实现的同时,为与地区和部门的发展做出更大的贡献。经济落后地区人才引进策略李老师

**第二篇：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）

**第三篇：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)

**第四篇：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

**第五篇：人才引进**

一是建立了招才引智网站，定期发布广安各行各业的人才需求信息。同时每年组团到经济发达地区实地开展招才引智活动。二

二、高新区开放式科学引才政策的制定 高新区制定的以市场为导向的开放式科学引才政策是一个系统工程，它需要做好如下几个方面的工作。一是优化引才政策，营造良好的政策环境。引进人才的最终归宿在于发挥人才的智力优势，并实现向科技成果转化。因此，关键在于讲究引才实效，大力引进适用人才，把引才与引项目、引资金、引智力有机结合起来，不断拓宽引才渠道，积极探索有效载体纳才、项目带才、信息联才等方式，不断创新引才政策，形成引才、聚才和用才的正确导向，为人才引进提供良好的政策环境。二是创新引才机制，确立科学的引才模式。要确立刚柔相济的引才模式，即一方面直接吸引并引进高新区需要的人才，另一方面开展“不求所有，但求所用”的柔性引才活动。前者为高新区提供了牢固的人才资源保障，这是每一个高新区可持续发展所必需的；后者则可以充分借用国内外高等院校和科研院所雄厚的人才和智力优势。在人才争夺异常激烈的今天，这一柔性引才策略对欠发达地区高新区来说是引才的上策，也是弥补先天不足的最有效途径。三是简化引才程序，建立规范的激励机制。人才引进程序是引进人才无法回避的过程，它同样在一定程度上影响着人才的流向。进一步简化人才引进程序，设立人才特别是高层次人才引进“绿色机制”以及高层次国际人才共享机制，是科学引才、聚才有效的一环。对于高新区急需的人才，应通过“绿色通道”快速、及时地引进，大大缩短中间不必要环节占据的时间。与简化引才程序不同，建立规范有效的人才激励机制则对于引才具有实质的影响，因为它将最终影响到引进人才的工作成绩回报。对于人才应坚持精神奖励和物质奖励相结合，建立政府奖励为导向、用人单位和社会力量奖励为主体的人才奖励体系，充分发挥经济利益和社会荣誉的双重激励作用，以最大限度地激发人才的潜能，使之充分施展才智。四是转化引才理念，构建和谐的人才环境。在一个“人才跟着环境走，资本跟着人才走”的新时代，转化引才的理念，构建和谐的人才环境十分重要。能否留住人才，关键是看人才的环境。既要舍得花本钱引进人才、聚集智力，更要善于挖掘和发挥人才的智力潜能，为他们营造人尽其才、才尽其用的创业环境与施展才华的舞台，避免人才重聚集、轻使用现象的出现，、同时，要从改善人才服务的环境人手，做好人才环境的“水土保持”工作，否则，即便一时能够引进人才，也不可能长期留住人才。五是突破人才合作壁垒，发挥人才的最大潜能。与市场的地域性一样，人才同样有地域性的特征。这就需要各高新区克服闲难，突破人才合作的壁垒，将人才区域合作经常化。从社会大趋势来看加强各高新区之间的人才合作，实现人才资源共享，以最大限度地发挥人才的最大潜能是大势所趋。具体而言，就是各高新区要建立自己的人才信息库，在此基础上建立共享的人才资源信息平台，将各地的人才资源应各高新区的实际需要实现共享。同时，各高新区人事部门应积极采取措施方便人才合理流动，促进人才交流与合作，使人才结构的调整与高新区经济发展相协调、相统一。在实际工作中，各高新区还需要切实为各种“柔性流动”的人才提供保障服务，以消除他们的后顾之忧。新时期，高新区要在一个更加开放的国内国际环境中突破经济发展的极限，做好“二次创业”工作，实现经济的跨越式发展，首当其冲的就是“闻鼙鼓而思良将”，不断采取有效措施做好引才工作，并使高新区真正成为人才荟萃和人才向往的地方是加强与上级组织人事部门的衔接，建立引进高素质人才的“快速通道”。西藏大学2024年人才引进工作方案 为适应学校跨越式发展要求，切实加强我校三支队伍建设，实施“人才兴校”战略，加大人才引进力度，经学校研究，特制定本引进人才方案。

一、人才引进原则 坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，坚持党管人才的原则，牢固树立人才资源是第一资源的观念，切实吸引各类高层次人才和急需专业人才，努力营造人才辈出、人尽其才的制度环境和人文环境。

二、人才引进工作组织 人才引进工作以用人单位为主，学校组织（人事）部负责按全校编制情况（藏大字[2024]97号文件）拟定《2024年西藏大学人才引进需求计划》，拟定引进人才政策、规范人才引进标准，负责协助用人单位做好人才引进工作。校党委会审定《2024年西藏大学人才引进需求计划》和《2024年西藏大学人才引进工作方案》后，用人单位应严格按学校审定的引进人才指标和引进人才条件确定专业及人才数。

三、人才引进方式 用人单位可通过网络、电话、自荐或委托对口援助高校、援藏教师、干部进行人才引进，也可自主赴内地进行人才引进。

四、引进人才待遇 引进人才待遇原则上按藏大字[2024]236号文件执行。对引进的正高级专业技术人员、副高级专业技术人员、博士分别一次性发放安家补助费15万元、10万元、10万元；理、工、医学类硕士一次性发放安家补助费4万元；其它学科硕士一次性发放安家补助费2万元。特殊人才待遇面议。

五、引进人才条件 引进的高级专业技术职务人员，原则上为硕士以上学历，为本学科技术带头人或学术带头人；高校毕业生原则上应引进教育部直属高校和列入“211工程”学校毕业生；民办高校、成人高校、私立大学等毕业生和自考、成人、电大等毕业生不在引进范围内，引进人才仅为国家计划内统招统分并获得毕业证和学位证的人才。引进的博士、硕士高学历人才，要求学习成绩优异，有一定的科研能力，英语必须过全国六级；引进的本科人才，要求学习成绩优异，英语必须过全国四级，计算机应过国家二级。

六、引进人才程序

1、用人单位审核引进人才自荐材料并与之初步达成协议。2、2024年3月20日前，用人单位将拟引进人才情况提交组织（人事）部，同时提交拟引进人才《全国毕业生就业协议书》（一式三份）。3、2024年3月25日前，组织（人事）部汇总各用人单位拟引进人才情况，报校党委会审批。

4、校党委会审批通过后，组织（人事）部将签订的《全国毕业生就业协议书》统一呈报自治区教育厅审批、备案。

5、人事处负责办理引进人才后续工作。

七、组织（人事）部、用人单位职责

1、组织（人事）部负责以学校名义将人才引进信息在相关报刊、网站上予以发布。

2、组织（人事）部负责对用人单位负责引进人才的人员进行业务咨询与指导。

3、组织（人事）部负责全面协调和办理引进人才相关手续。

4、用人单位负责对引进人才的初审工作。

5、根据学科建设和工作需要，用人单位可在学校核定的引进人才指标内对所需专业进行调整。

6、凡出现引进假学历人员、达不到学校规定的引进人才条件、违约等现象的，由用人单位负责。

八、引进人才筹备工作

1、在征求各用人单位的前提和在学校审批的基础上，组织（人事）部制定出《2024年西藏大学引进人才需求计划》并上报自治区教育厅、人事厅备案。

2、组织（人事）部与内地各高校及武汉研究生就业网联系，将西藏大学简介与我校引进人才待遇、政策及《2024年西藏大学引进人才需求计划》在网上发布。

3、使用校办公室新印制的《西藏大学》宣传画册,供宣传使用。

4、用人单位可根据本单位专业设置及学科特色，自行印制宣传资料。

九、引进工作经费

1、组织（人事）部以学校名义与内地高校联系，在网络、报刊等媒体上发布需求信息、印制宣传资料等费用由学校承担。

2、用人单位赴内地进行引进人才现场招聘会务费、往返路费、住宿费、宣传资料的制作等费用自行承担。第十四条 从优办理社会保险。用人单位按高于所在地上职工月平均工资的1－2倍从聘用之日起为优秀人才缴纳社会保险费。如社会保险关系暂不能转入新会区的，可先在新会投保，待其迁入时再予办理有关转移手续。其中属于1994年9月底前参加工作的，用人单位只需从1994年10月起为其补缴养老社保费，社会保险机构从补缴之月起计算缴费年限。第十五条 各用人单位要重视优秀人才的继续教育和培养工作。培训形式、培训内容和培训时间由用人单位根据本单位的工作实际需要安排。培训费用可列入企业成本核算。人才引进——工作程序 ·制定引进计划 各系部根据学校事业发展的总体规划，结合本系部的编制计划和系部学科、专业发展及人才需求状态等情况，拟订下一人才引进计划，于当年的9月下旬提交给学院人才引进工作领导小组办公室（挂靠在人事处）。人事处对各系部的进人计划进行初审、汇总，提交院长办公会讨论审定，确定当年全院增设岗位总数和可予增加人员的具体岗位，再下达到各系部。·发布招聘信息 人事处广开渠道，在学校网站及有关媒体等发布招聘信息，参加人才招聘会。·接收应聘材料 接收应聘人员提供的个人简历、学历学位证书和专业技术职务任职资格证书、近期发表的反映本人学术水平的代表作（复印件）及学术背景等相关材料。·登记应聘信息 人事处对应聘人员材料进行登记和初步审核，并定期转交给需求部门。需求部门自行接收的应聘材料必须先提交人事处进行登记和初审，未经人事处登记和初审的应聘材料，人事处一律不予办理引进手续。·审核应聘材料 需求部门在接到人事处转交的应聘材料后，严格审核应聘人员学历背景、工作经历、科研教学情况、获奖情况、家属情况等，确定应聘人员是否符合引进的基本条件，提出面试意向，在7日内，将应聘人员材料与填写完整的《应聘人员面试意向表》一并反馈到人事处。·组织面试考核 人事处根据引进部门反馈的面试意见，组织应聘人员进行集中面试考核（不集中面试的，由人事处委托需求部门进行联系并组织面试考核工作）。组成以系（部）为主，人事处、教务处、科产处、高教研究室部分成员参加的面试考核组。考核内容和方式由系（部）确定。面试考核组依据应聘人员的面试情况，讨论确定应聘人员面试是否合格，填写《面试总评表》，由系（部）报人事处。·提出引进意见 人事处根据面试考核结果，依据学校的有关政策、学科专业发展要求和实际需要，与应聘人员面洽后，提出是否引进的正式意见，报院长审批，对调入人员报院办公会审批。·办理引进手续 人事处根据院领导审批意见，办理录用和调动手续。科学合理使用人才。知识和人才已成为经济社会发展进步的主要推动力，人才资源已成为最重要的战略资源,各镇区、各部门及各用人单位应严格执行本意见，以增加我市人才总量和优化人才队伍结构为重点，增创我市人才竞争新优势。用人单位应根据实际需要引进优秀人才并充分发挥现有人才的作用，做到合理使用、人尽其才。人员招聘办法

一、招聘原则

1、按照公开、公平、公正的原则，坚持“按需设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘用、合理流动、合同管理”。

2、长远规划、总量控制、逐步到位，实行层次管理、分级招聘。招聘新疆气象局局外人员原则上不少于总编制的20%。首次招聘人员不超过总编制的40%，二次招聘不能超过总编制的20%，三次招聘不能超过总编制的20%。招聘客座或兼职研究岗位，要注重招聘一些知名度较高的科技人才（包括返聘一些著名老专家），按照研究工作的需要，还需特聘一些有实际工作经验的专门人才。

3、确保研究人员的上岗条件，保证质量，宁缺毋滥。新进研究人员一般必须具备硕士学位或副研究员（高级工程师）技术职务。

二、岗位设置

设研究和管理两大类岗位。研究岗位分研究员、副研究员、助理研究员、实习研究员4种。管理岗位分所长及一般管理岗2种。

三、人员招聘实施办法

（一）研究人员岗位招聘（1）正、副研究员岗位招聘

在分理事会领导下，组建正、副研究员岗位招聘委员会，其中一半为所外专家，新疆气象局外的专家应占到招聘委员会总数的1/4—1/3。正、副研究员面向全国招聘，可以低职高聘或高职低聘。鼓励有较强课题争取能力并具有博士学位、硕士学位的所外研究人员应聘。（2）副研以下岗位的招聘

在所长领导下，研究所组建副研以下岗位招聘小组，其中1/4—1/3以上成员为所外的同行专家。

（二）管理人员招聘实施办法

研究所管理岗位的设置，控制在全所职工总数的10%以内。在所长领导下，组建研究所管理岗位招聘小组，按照一岗多能的原则，将既有管理才能、又有良好服务意识和职业道德的人员招聘到管理岗位，制定岗位职责和目标、任职条件和要求，提高工作效率和工作水平，努力建设一支精干、高效、高素质的管理队伍。

（三）具体招聘步骤

1、公开发布乌鲁木齐沙漠气象研究所招聘公告（含招聘岗位、招聘范围、应聘条件、岗位职责、享受待遇等）。

2、应聘人员提出书面申请，申请书的内容必须包括：简历、近五年的工作业绩（完成的课题或工作任务、获奖情况、发表的文章等，表彰、获奖及主要的论文应提交复印件）、受聘后的具体工作设想等。

3、招聘委员会对应聘材料进行审查，初步考察和分析应聘人员的科研水平及综合解决问题的能力。

4、招聘委员会采取面试的形式进一步考察应聘人员的水平和能力，给出客观评价意见。

5、根据招聘委员会的意见，确定聘任人员。

6、沙漠气象研究所所长与聘任人员签订岗位聘任合同书。

四、聘任管理

各岗位聘任实行动态管理制度，科学合理地设置岗位，并进行、任期考核。对聘任人员的职业道德、工作能力、绩效状况进行评议，考核合格者予以续聘和奖励，对考核不合格者，将予以处罚、低聘和解聘，空缺的岗位重新招聘；一般管理人员实行研究人员服务满意度评分制，其评分直接与其收入挂钩，对考核不合格者予以解聘。关于规范招聘录用人员若干规定的通知 网站首页处室简介工作手册文件查询资料下载学会论坛党员之家意见反馈 关于规范招聘录用人员若干规定的通知 『文件来源:丰矿劳动保障 文件类型:人力资源 文件号:丰煤函字[2024]154号 发文日期:2024-6-14』---------为进一步构建与破产改制后多元化结构相适应的矿区市场化用工新格局，建立人力资源规范管理新机制，以定员定编定岗为基础，完善人员招聘录用，促进企业自主用工与规范用工、效益用工的同步发展，经研究决定，对人员的招聘录用明确如下规定：

一、人员招聘录用的主要对象为

1、大中专、技校毕业生，退伍军人(应届或挂编)。

2、下岗及停薪留职期满有意愿要求复岗人员。

3、原我局解除劳动关系或破产一次性安置人员。

4、特殊情况下，除上述人员之外的局外人员(含新招或外单位转入)。

二、人员招聘录用的基本原则

1、按需设岗，效益用工。

2、公正公平，操作规范。

3、双向选择，择优录用。

三、人员招聘录用的基本程序

1、各矿井采掘协议工的招聘录用实行事后备案制。其基本程序为：根据生产需要提出招聘录用计划----组织招收----事后备案----办理相关手续。

2、各矿井生产辅助工人的招聘录用实行事前备案制。其基本程序为：根据生产需要提出招聘录用计划----事前备案----局内调剂----无法调剂的，单位组织招收----人员备案----办理相关手续。

3、各单位地面工人的招聘录用实行事前审批制。其基本程序为：根据需要提出招聘录用计划----报局劳动保障部门审批----同意招聘录用计划----组织招收----人员备案----办理相关手续。

4、各单位专业技术人员的招聘录用实行事前审批制。其基本程序为：根据需要提出招聘录用计划----报局组织部门审批----同意招聘录用计划----组织招收----人员备案----办理相关手续。

四、人员招聘录用的基本形式 对于煤矿井下采掘用工，各矿井在组织招收时，可以从本单位实际情况出发，采取灵活的招聘录用形式，以满足煤炭生产建设和安全生产的需要。招收井辅及地面用工，必须采用公开招聘形式进行。招收单位应成立由组织、劳动保障、纪检等部门人员组成的招聘录用实施机构，面向矿区，公布招聘录用的时间、岗位(工种)及相关条件，招用人员应通过考试考核，择优录用。局相关部门对招聘录用进行指导并予以监督。单位应与招聘录用的人员签订劳动合同，根据需要在合同中约定试用期或其他服务协议，并向局报送人员招聘录用审批(备案)表。局社保经办机构以此为依据，办理人员参保、转移等相关手续。

五、人员招聘录用的相关规定

1、各单位要在合理定员的基础上，制订招聘录用计划。提倡在保证生产、安全前提下，以合理薪酬为基础，兼职兼岗，一专多能，人员使用精干高效。避免重复用人，造成人员浪费，严禁新招人员在录用后下岗、挂编。

2、进一步构建矿区劳动力就业市场。取消局外调入制和局内人员单位间调动制(特殊专业技术人才经过特点审批程序同意和集团公司范围干部交流的除外)，招聘录用对象应在矿区劳动保障事务所登记就业或复岗意愿，各单位招聘录用的井辅、地面人员必须是劳动保障事务所登记人员。同等条件下，应优先录用下岗再就业人员。矿务局每年下半年组织一次毕业生、下岗(失业)人员再就业公开招聘会。今后在条件成熟时，每年组织2-3次公开招聘会，凡应按公开招聘形式招收的对象，均统一通过公开招聘会平台进行招聘录用。

3、井辅、地面招聘录用人员对象原则上不包括局外人员。地面普工不允许使用局外人员，技术工种如因局内无法调剂而确需使用的，应经局党政班子会议研究通过方能办理录用手续。

4、通过公开招聘形式招收的人员，实行新人新办法，其与用人单位的关系依据《劳动法》予以规范，不享受合同工补贴，不享受家属医疗待遇，不享受病亡家属定期抚恤待遇。

5、人员招聘录用要与劳动用工清理相结合。在避免影响生产的前提下，各单位要有计划地逐步减少、清退返聘人员，腾出岗位优先录用下岗、一次性安置失业人员中有就业意愿的人员。对生产性、常规性岗位中未办理手续使用的人员，要及时办理相关手续，切实保障劳动者合法权益。

6、对未按规定擅自录用的，局将不予办理相关手续。

7、干部使用按管理权限，依据局有关规定执行。

8、本规定从2024年元月起执行。员工招聘管理办法

第一章 总则

第一条 为规范员工招聘工作程序，保证招聘人员质量，建设高素质员工队伍，依据《劳动人事管理暂行办法》，制定本办法。

第二条 本办法适用于分公司系统各层级管理人员及技术岗位人员。业务人员招聘办法另行制定。

第二章 招聘原则

第三条 战略导向原则

招聘工作应符合公司发展战略，并服务于分公司人力资源规划，既要避免冗员，又要建立人才储备，形成合理的人才梯队。

第四条 公开透明原则

招聘职位（岗位）、条件、过程和结果均应该公开、透明，避免暗箱操作。第五条 德才兼备原则

从个人品格、素质、经验、潜能和学历等方面进行全方位的综合性考察，按照先德后才、德才兼备的标准选拔人才。

第六条 择优录取原则

按照既定的用人标准平等竞争，择优录取。

第三章 招聘计划

第七条 招聘工作应当事先规划，并有一定的预见性和计划性。分公司的招聘计划是根据公司发展战略和经营状况，基于现有的人力资源存量，在每年年底前编制的下一人力资源需求计划。

第八条 招聘计划由分公司人事培训部统一编制，提交总经理办公会议审批。审批通过的招聘计划，须经总经理签字生效，方可实施。

第九条 每年12月31日前，各中支公司、分公司各部门须按《人员需求计划表》的统一格式，向分公司人事培训部提交其下一的人员需求计划。

第十条 分公司人事培训部在下一的1月20日前，将各用人单位的人员需求计划汇整，编制出下一分公司系统《招聘计划草案》，报总经理室领导和各职能部门，广泛征求各方面意见。《草案》的内容包括：

1、下分公司系统人员需求汇总表；

2、各用人单位人员需求分表；

3、各拟招聘岗位的岗位说明书；

4、招聘的方式和费用预算；

5、分公司人事培训部对用人单位人员需求的调研与意见。

第十一条 分公司人事培训部在听取各方意见，并与用人单位充分协商之后，于下一的2月28日前编制出正式《招聘计划》，报总经理办公会议审批。

第十二条 通过审批的招聘计划一般不予修改。出现下列情况之一，报总经理核准后可适当调整。

1、根据实际情况，原用人需求消失，可在计划中删减，并注明；

2、根据实际情况，原用人需求延迟，可调整计划延迟进行，并注明；

3、根据实际情况，原用人需求变更（如需求的岗位、人数等发生变化），可调整计划后实施，并注明。

第十三条 因员工辞职、辞退、调动、转岗、晋升而出现岗位空缺的，报总经理批准后可增补招聘计划。

第四章 招聘方式

第十四条 员工招聘方式分为内部招聘和外部招聘两种。

第十五条 内部招聘可解决人员富余问题，也可促进内部人才流动与优化配置，使每一位员工获得与其个人职业生涯规划相一致的工作岗位。出现职位空缺时，一般应优先考虑内部招聘，内部没有合适人选时，进行外部招聘。

第十六条 外部招聘的目的是，引进竞争机制，吸纳优秀人才，提升公司人力资源质量。外部招聘录用的人员必须有良好的职业道德、专业素养、业务知识和技能。

第五章 招聘程序

第十七条 招聘程序一般包括：招聘需求分析、发布招聘信息、初选、面试、复试、录取六个阶段，具体程序按《员工招聘工作流程》中规定的步骤组织实施。

第十八条 对于特殊人才，经总经理批准后可简化流程或直接聘用。第十九条 内部员工须取得其所在部门直接领导的同意之后，方可应聘公司空缺职位。

第二十条 招聘过程应公开、公正。应聘者弄虚作假的，立即取消其应聘资格；招聘工作人员徇私的，追究当事人责任。对招聘工作有异议的，可向分公司主管总经理提出投诉。

第六章 试用与转正

第二十一条 经过招聘程序被录取的人员，按分公司人事培训部《试用录取通知书》规定的时间和程序到指定部门报到，办理有关手续，进入试用期。

第二十二条 试用人员在上岗前必须参加由公司组织的岗前培训，内容包括：企业文化、规章制度、员工礼仪、行为规范及相关业务知识等。岗前培训合格者方能上岗，对岗前培训不合格人员，取消其试用资格。

第二十三条 试用人员的试用期为3--6个月。试用期内，用人单位应全面考察试用人员的综合素质，包括个人品德、工作态度、知识与技能等。试用期满前一个星期,由用人单位通知试用员工写出试用期工作总结，填写《员工转正申请表》，对试用人员作出综合鉴定，报分公司人事培训部审核，审核合格者报分公司总经理审批。考核结果分为三种：聘用、延长试用期、辞退。

第二十四条 特殊引进人才一般不需试用。

第七章 附则

第二十五条 本办法由分公司人事培训部负责解释。第二十六条 本办法自下发之日起实施。

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