# 某集团公司人才引进、培养、发展规划

来源：网络 作者：独坐青楼 更新时间：2024-07-29

*第一篇：某集团公司人才引进、培养、发展规划某某建设集团公司人才引进、培养、发展规划为深入贯彻落实集团公司“十二五”规划以及二0一二年“练内功、强体质、保增长、增效益、重民生、保稳定”的总体目标，充分发挥人力资源在创造效益和推动集团公司跨越...*

**第一篇：某集团公司人才引进、培养、发展规划**

某某建设集团公司人才引进、培养、发展规划

为深入贯彻落实集团公司“十二五”规划以及二0一二年“练内功、强体质、保增长、增效益、重民生、保稳定”的总体目标，充分发挥人力资源在创造效益和推动集团公司跨越式可持续发展中的作用，特制定本规划。其核心思想是以集团公司人力资源现状及“十二五”发展规划为依据，结合现代企业人力资源管理规律，确立未来3~5年人才引进、培养、发展工作目标及思路。

一、人才引进、培养、发展规划依据

（一）集团公司发展战略

\*\*\*\*\*建设集团公司是由中国人民解放军建筑工程兵某部于1955年集体转业组建而成的大型中央施工企业，隶属于国家建工部。上世纪70年代末改由\*\*省领导，现隶属于\*\*\*\*\*投资（控股）集团总公司。

集团公司目前拥有国家房屋建筑工程总承包壹级，水利水电总承包、市政总承包贰级，公路路基、桥梁工程、钢结构、起重设备安装、混凝土预制构件、建筑装饰装修工程专业承包贰级，土石方工程专业承包叁级和房地产开发、工程勘察设计、检测、监理、物业管理等20余项资质。企业总资产3.5亿元，年施工能力20亿元以上，施工面积100万平方米。

2024年，我公司正式更名并成立集团公司。为适应集团管理体制，公司总部需要建设以职能管理为主体的专业人才队伍，分子公司需要建设以生产管理为主体的专业人才队伍。2024年，集团公司根据内外部形势制订了集团公司“十二五”发展战略：两轮驱动，定项投资，多元经营，跨越发展，实现集团公司由劳动密集型向管理型、技术密集型的转变。为实现这一目标，集团公司把培养和储备人才作为破解制约集团公司跨越式发展瓶颈的战略性举措。2024年，集团公司又提出了行政工作的总体目标：提高企业管理水平和项目盈利能力，“练内功、强体质、保增长、增效益、重民生、促稳定”，同时确定了2024年经济目标：完成企业总产值16亿元，承接任务20亿元，实现新增资产和利润600万元以上。

（二）集团公司人力资源现状

截止2024年3月1日，集团公司共有在册员工\*\*\*\*人，其中经营管理人才、1专业技术人才510人，工勤技能人员\*\*\*\*\*\*人；实际在岗人员\*\*\*\*\*人，其中经营管理人才、专业技术人才318人，工勤技能人员\*\*\*\*人。

1．人才年龄结构

集团公司在岗经营管理人才、专业技术人才年龄结构分布如下：

表一：人才年龄结构表

由上表可以看出，目前集团公司人才队伍的中坚力量是41~50岁年龄层的员工，31~40岁的人员所占比例偏小，如不及时补充，5~10年后很难保持人才供给的延续性。

2．人才学历结构

表二：人才学历结构表

由上表可以看出，目前集团公司人才队伍的学历层次主要集中在大专，其次是高中、中专，在当今知识经济的时代背景下和集团公司由劳动密集型向技术和管理密集型企业转变的战略规划下，整个人才队伍的知识水平亟待提高。

3．人才职称结构

集团公司目前具有专业技术职称的人员有405人，其中在岗293人，分布如下：

表三：人才职称结构表（数据部分为：在册数/在岗数）

可以看出，工程技术人员的流失情况比较严重。其次，经济和财会专业人员作为企业的必备人才，具有中级及以上职称者所占比例较小。专业技术职务任职资格的晋升意味着该专业人员的知识结构趋于完善，工作经验也有一定积累，如经济会计人员的专业素质满足不了企业发展的要求，会制约企业的发展速度。

此外，注册建造师人数较少，难以适应集团公司发展的需要。

综上，可以看出，集团公司人力资源现状主要存在的问题有：首先，人才断层，中坚力量年龄偏大、干劲不足、经验丰富但知识老化；其次，人才队伍整体知识水平难以适应集团公司发展的要求；再次，人才素质结构有所失衡，经济、会计专业人员的业务素质须进一步提高；最后，注册建造师持证人员队伍急需扩大。

二、人才引进规划

人才引进的目标是做到人才与岗位匹配、人才与组织匹配以及人才与组织发展匹配。只有实现这三个匹配，引进的人力资源才具备了最大限度地创造效益的前提。将此项基本要求与公司人力资源需求相结合，规划如下：

（一）人才岗位匹配工作规划

做好人岗匹配，首先要明确岗位要求，其次要在招聘时识别人才的能力、潜力，估计其胜任力。此项工作未来3~5年的重点是：建立并逐步完善招聘工作流程，开展岗位职责和能力分析，提高招聘人员归纳总结和辩能识人的能力，具体策略有：

1．做好人才需求预测，确定空缺岗位；

2．根据过去两年的“职工月工作考核登记表”及离岗人员、主管领导描述，结合公司、部门的发展需要，提炼空缺岗位的主要工作内容、能力要求和职责；

3．根据岗位能力要求，确定岗位所需人才的学历、工作经验、能力素质等条件；

4．根据确定的人才要求，选择合适的选拔渠道（内部晋升、社会招聘或校园招聘等）和筛选方法。

（二）.人才与组织匹配工作规划

实现人才与组织的匹配，重点是实现将组织对人才的要求与人才对组织的需求二者之间的匹配。如果二者不相匹配，会导致员工适应不了工作环境，绩效难以提高。此项工作未来3~5年的工作重点是：

1．提炼企业观念层面和行为层面的企业文化，选择适合本企业文化的人才；

2．对招聘人员进行相关培训，使之能考虑空缺岗位所属的主管领导及工作团队的特点，选择能与工作团队良好合作的人才；

3．明确企业现阶段所能提供的薪酬和福利待遇，选择能够接受当前和未来几年薪酬福利水平的人才。

（三）人才与组织发展匹配工作规划

实现人才与组织发展的匹配，首先要明确组织的发展战略，其次要识别人才的潜力，还要采取相关措施，留住核心人才。根据集团“十二五“发展规划，此项工作未来3~5年的工作重点是：

1．调查市场薪酬水平，适当调整薪酬结构或出台相关补贴政策，给予紧缺专业人才、持证人员较高于市场水平的待遇，引进适合本公司的高层次人才；

2．适当加大社会招聘力度，弥补人才年龄断层，特别是会计和经济类人员；

3．提高学历、职称要求，应聘管理人员必须是本科以上学历或中级以上职称。

4．招聘经营管理人才时，着眼于社会资源、管理能力和公关能力；

5．招聘专业技术人才时，要适当注重学习和应试能力，考察应聘人员的学习成绩或考证情况。

三、人才培养规划

目前集团公司开展的主要是建筑施工“五大员”的培训。由于集团公司成立时间不长，加之2024年“五七工、家属工纳入企业养老保险统筹工作”占用人力资源部大量精力，对于新入职人员以及中层、基层管理人员开展的培训较少，外部培训也没有系统的计划。今后3~5年的工作重点主要是建立合理的培训流程，加大对新入职人员以及中层、基层管理人员的培训力度。

（一）建立合理的培训流程

1．根据公司年度发展目标，编写培训需求调查问卷，开展培训需求调查；

2．根据培训需求调查结果，确定内部培训讲师和外部培训机构，共同制订

年度内训和外训计划；

3．制订培训预算，报董事长审批；

4．执行年度培训计划；

5．开展培训效果追踪

（二）新入职人员培训工作规划

新入职人员培训计划每年开展两次，培训内容如下：

1．公司简介、公司规章制度和企业文化的讲解；

2．公司人事制度和财务报销、文件收发流程的讲解；

3．请业务部门进行业务技能培训。

（三）中层管理人员培训工作规划

副科级、科级管理人员培训开发的重点是：管理知识与技能、专业知识的提升，行业发展现状等；培训方式以内训为主，可从外部聘请讲师；个别业务骨干可考虑参加专业培训机构的相关培训。

（四）基层管理人员培训工作规划

基层管理人员的开发重点是：专业知识、业务技能与工作态度。另外，根据集团公司现阶段的需求，适时开展职称申报事项和执业资格考试应试技巧的培训。培训方式为内部培训，聘请公司内部相关业务人员作讲师。

四、人才发展规划

人才要与企业共同成长、发展，企业首先要创造良好的工作和发展环境，保持相对稳定的人才队伍；其次向员工传达企业每阶段的发展目标，帮助员工明确自身发展方向并提供相关支持；再次要采取适当的激励措施，鼓励员工积极投入到自身和企业的事业中去。此项工作的重点有：

（1）不断提升集团公司的社会形象，建设良好的企业文化，提高组织的凝聚力，使员工乐于加入本企业，奉献本企业；

（2）提高现有和未来员工的团队合作和社会交往技能，创造友好、合作的工作氛围；

（3）人力资源部要帮助员工开展职业生涯发展规划，将个人优势、发展愿望与企业远景目标相结合，推动个人和企业共赢；

（4）确立基层单位人才培养的各项举措，把人才培养纳入基层领导考核体系当中，明确人才培养也是领导的职责；

（5）建立科学合理的薪酬体系和激励机制，创造公平的竞争环境；

（6）出台考取各类执业及职业资格的奖励政策，在偏重工程技术人才的同时，对经济、管理、财务、法律等相关专业人才也适当进行奖励，推动集团公司全面、协调、可持续发展。

**第二篇：集团公司人才引进工作暂行办法**

集团公司人才引进工作暂行办法

2024-01-04 15:36:38

为适应集团公司改革发展对人才的需求，实施人才强企和科技兴企战略，建设一支高素质的人才队伍，为矿区跨越式发展提供坚强的人才保证和智力支持，根据全国、全省人才工作会议精神，结合矿区实际，制定本办法。

一、引进对象和条件

（一）高层次人才：

1、年龄在45周岁以下，国民教育系列本科及以上学历，具有五年以上相关工作经验，具有急需专业的高级专业技术职务。

2、地市级以上拔尖人才或获地市级科技进步一等奖以上的技术人才。

3、拥有技术含量高、市场开发前景广阔的专利、发明或专项技术的高级技术人才；

4、急需的战略智囊型、高精尖型等高级人才。

（二）急需主体专业技术人才：年龄在40周岁以下，具有国民教育系列本科以上学历，具有一定相关工作经验。

（三）应届毕业生:符合集团公司要求的国家计划内全日制国民教育系列本科以上学历；急需专业因本科引进人数未满足需求的，可放宽到大专学历。全国重点大学以及硕士以上学历的毕业生，可优先安排工作。

二、引进程序

（一）成立集团公司人才工作领导小组，全面领导集团公司的人才工作，下设人才工作办公室，负责人才引进的具体工作。同时，成立集团公司人才评价工作委员会，建立专业评委库，下设各专业评委会，负责对引进急需主体专业技术人才、高层次人才的评价考核工作，并做出评价意见。

（二）每年人才工作办公室将根据集团公司人才工作领导小组研究确定的引进计划，分类公布需求信息。

（三）人才引进办公室将拟引进的各类人才相关材料分类上报，经研究确定后，及时办理有关手续，并签订合同。

三、相关待遇

（一）高层次人才：博士（或正高级职称）安家费4万元，试用期工资2500元/月；硕士（或副高级职称）安家费3万元，试用期工资1500元/月。博士或硕士正式录用后岗位系数增加1.0，其他人才按录用后聘任岗位执行相关待遇。对于急需的战略智囊型、高精尖型等特

殊人才，可给予特殊待遇，进行特事特办。

（二）急需主体专业技术人才：安家费2万元。具有中级及以上职称者，试用期月工资按引进时集团公司中级专业技术职务岗位工资执行；其他人员，试用期月工资按引进时集团公司助理级专业技术职务岗位工资执行。正式录用后按照所聘岗位执行相关工资待遇。

（三）急需主体专业和其它需求的毕业生待遇：引进的急需主体专业本科生安家费2万元，专科生1.5万元。其它需求专业的本科生安家费5000元，专科生2024元。见习期内执行转正定级工资待遇，急需主体专业的本科生在一线工作的年收入1.5-2.5万元，其它需求专业的本科生1-1.5万元。见习期满经考核合格，根据聘任岗位执行相关工资待遇。

（四）引进毕业生见习期一年，其他各类人才试用期半年。

本办法自下文之日起执行。

**第三篇：集团公司人力资源规划及人才引进管理制度**

人力资源规划及人才引进管理制度

第一章 总则

第一条 为加强\*\*\*\*有限公司（以下简称“集团公司”）人力资源管理，规划人力资源使用效率，落实人才引进管理工作，制定此管理制度。

第二条 本制度具体规定了人力资源规划和人才引进的原则、要求、流程、待遇、录用、考核等相关内容。

第三条 本制度适用于集团公司及各所属单位。

第二章 人力资源规划

第四条 各单位应依据集团战略和本单位业务发展计划，提出人力资源计划和人才需求，在每年末上报下一年预算时，同时上报下一人力资源规划，明确下一人才引进数量、层次、时间安排、具体需求等，并负责按照相关工作部署落实对引进人才的管理。（附表一，人才需求调查表）

第五条集团人力资源部是人力资源规划及人才引进工作的归口管理部门，应根据集团人力资源需求和各单位人力资源规划，组织制定集团总体人力资源规划汇总分析，形成集团下一人力资源规划及费用预算，报集团董事会审议。

第三章 人才引进

第六条 引进原则

人力资源部应秉承公平、公正、公开的基本原则，客观评价，择优录取，人才的选择上应注重德才兼备，以德为先，切实把好选人用人第一道关口。

第七条 引进要求

（一）用工形式

1.聘用制，与引进人员签订正式劳动合同，负责缴纳五险一金等国家规定福利。

2.项目合作制，以集团战略项目为依托，签订项目合作合同，项目终止则合作关系结束。

3.顾问制，以短期咨询为主，聘请行业专家对集团相关业务进行指导，签订服务合同并约定服务期限。

（二）引进方式 1.招聘

（1）校园招聘，以编辑、营销、行政等基础岗位为主，每年上半年集中举行一次，采取与招聘公司合作、在大学网站发布信息等方式开展招聘，面向对象为大学应届毕业生。

（2）社会招聘，以需要一定工作经验、有一定工作难度的岗位为主，每年下半年集中举行一次，采取与招聘公司合作、在集团官网发布消息等方式开展招聘，面向对象为社会在职人员。

（3）临时招聘，以因业务转型或战略变化导致岗位空缺，需一定工作经验的岗位为主，根据业务变化情况随时开展，采取在招聘网站自主发布信息、微信平台发布信息等方式开展招聘，面向对象为社会在职人员。

（4）高端岗位招聘，以涉及公司战略目标实现与否的岗位为主，根据集团决策随时开展，采取与猎头公司合作的方式开展招聘，面向对象为行业专家。

（5）流动性较大岗位招聘，根据《关于人员流动性较大单位实施一线员工社会化招聘工作的通知》相关内容，辽宁新华印务有限公司、辽宁物资印刷有限责任公司、辽宁北方出版物配送有限公司、辽宁票据印务有限公司、新华书店北方图书城有限公司、辽宁大耳娃文化发展有限公司的文员、出纳等基础性岗位员工、车间工人、销售人员及服务人员由各单位自行组织招聘，相关招聘事宜按通知内容执行。

2.合作

以项目为依托，建立项目合伙人制度，与拥有资源、技术等特殊才能人员签署合作协议，利用对方优势，共享项目利润所得。

3.兼职

以阶段性工作为目标，针对短期及临时性工作，通过吸收社会兼职的方式完成既定工作任务。

（三）不同层级引进条件

1.高端岗位人才，泛指引进职级为集团公司总部中层副职及以上的专业技术人员，要求具备全日制大学本科及以上学历，需通过岗位相关资格认证考试，在专业领域有较突出业绩。

2.中级管理人才，泛指引进职级为本部助理及以上的专业人员或下属单位对工作经验及资质要求较严格的岗位人员，原则上要求具备硕士研究生及以上学历，需通过岗位相关资格认证考试，条件特别优秀者可放宽为全日制大学本科以上学历。

3.初级岗位人才，泛指引进的其他员工，职级为集团公司总部职员岗位或下属单位核心业务岗位人员，要求具备全日制硕士研究生及以上学历；下属单位营销及一般管理岗位人员，要求211、985重点院校全日制本科及以上学历；自身综合素质较高，具备一定培养价值，能够认同企业文化，服从企业安排。

4.集团公司所属单位流动性较大岗位人员招聘，由各单位向集团公司人力资源部上报计划并获批后，自行组织人才引进，引进结构报人力资源部备案。

第四章 引进规范

第八条 招聘流程 1.拟定招聘简章，通过招聘网站、集团官网、微信平台等渠道发布招聘消息。

2.收集应聘简历并登记信息（附表二，\*\*\*\*人才选聘登记表）。

3.由人力资源部根据招聘条件，筛选符合基本要求的合格简历。

4.由人力资源部或委托机构进行第一轮电话沟通及面试。

5.组织通过第一轮面试的候选人到集团参加笔试及综合面试。

6.由用人部门及人力资源部共同组织笔试及综合面试。7.面试小组根据各位候选人面试的具体表现进行打分（附表三，面试评分表）；用人部门根据各位候选人的笔试答卷进行打分。

8.人力资源部汇总各位候选人的笔试成绩及综合面试成绩，得出总成绩排名，并确定拟录用人选。（附表四，分数汇总表）

9.人力资源部向集团董事会上报拟录用人选情况，经集团董事会审议后确定最终录用人员，并由人力资源部上报审批表（附表五，审批表）。

第九条 内部员工推荐流程

1.人力资源部对外发布招聘信息后，集团内部正式员工可根据招聘要求向人力资源部推荐符合条件人选。

2.对符合招聘条件的人员，人力资源部履行招聘流程。3.通过集团笔试及面试，正式入职并签订劳动合同的员工，通过试用期考核后，由集团给予推荐人1000元奖励。

第十条 人才待遇

1.引进为正式员工的候选人，与用人单位签订劳动合同，按照所在单位薪酬体系确定薪资待遇；高端人才或稀缺人才可根据市场同类型岗位平均工资采取协议工资制。

2.项目合作制人员，与用人单位签订项目合作协议，约定项目的利润分成比例，按项目实际利润予以报酬。

3.顾问制人员，与用人单位签订服务协议，约定咨询费用。

第十条 录用流程

1.通过董事会审议并签署审批表后，由集团公司人力资源部通知各单位最终录用人员名单。

2.由猎头公司或第三方公司对重点候选人进行背景调查，调查无误者，各单位人力资源部负责通知录用人员入职。

3.由用人单位与录用人员确定薪酬待遇，签订三方协议、劳动合同、竞业禁止协议等，并负责缴纳五险一金。

4.录用人员的人事档案调转至用人单位后，由用人单位人力资源部负责审核人事档案，如人事档案与录用材料严重不符者，用人单位有权与劳动者解除劳动合同。

第五章 考核评价

第十一条各单位应依据合同法，在劳动合同中与录用人员约定试用期，试用期工资与定级定档工资相同。

第十二条试用期满，各单位严格履行考核制度，对试用期满的录用人员进行转正考核，表现合格者正式留用。

第六章 人才资源及评价体系

第十三条 建立集团人才引进面试小组评委库，根据引进的不同类别人员，抽取评委库中相应类别的专家评委组织综合面试。

第十四条 建立集团人才引进笔试题库，根据引进的不同类别人员，抽取试题库中相应类别的试题组织笔试。

第十五条根据收取到的所有应聘人员简历，建立集团的人才库，储备不同类别的人才资源，为集团长期的人才规划打好基础。

第七章 附则

第十六条 本管理制度由人力资源部负责解释、修订。第十七条 本管理制度自下发之日起开始执行。

**第四篇：医院人才引进和培养暂行规定**

引进高级医学专业人员及聘用应届医学毕业生的待遇和培养规定（暂行）

为深入实施人才强医战略，进一步建立健全科学、规范人才引进工作机制，优化医疗队伍结构，加强人才梯队建设，医院需要不断以不同的方式引进和聘用各类医学专业人才。为规范引进高级医学专业人员及聘用应届医学毕业生的工资、待遇和培养，提高新进医学专业人员的工作积极性，结合医院实际，特制定本规定。

一、适用范围

（一）医院根据人才计划，引进硕士医学研究生及以上学历的技术人员、重要岗位技术人才和聘用大专及以上学历应届医学毕业生；

（二）医院根据实际需要，自主聘用的大专及以上学历的专业技术人员。

二、人员使用

（一）医院引进的硕士医学研究生及以上学历的技术人员、重要岗位技术人才，视其执业资格和技术能力，试用期为1-3月。

（二）医院聘用的医学类应届本科、专科毕业生，试用期为一年。

（三）医院聘用已经取得独立执业资格并注册于医院的技术人员，试用期为三个月。

三、生活补贴标准

（一）医院引进硕士研究生及以上学历人员和重要岗位技术人才并签定就业协议（合同）者，执行国家人才引进相关政策规定和医院与其人员具体协商的标准待遇。

（二）医院聘用应届全日制本科学历人员并签定就业协议者，试用期工资按其档案工资标准执行，医院每月补贴生活费1000元、同时接受转科的临床科室每月补助500元（轮转在辅助科室及行后的由医院补助）。

如其在医院工作满两年仍未取得相应独立执业资格者取消以上补贴，非在编的毕业生并解除聘用关系；如遇其在试用期取得独立执业资格并注册后，即可享受科室绩效工资。

（三）医院聘用医学应届全日制大专学历人员并签定就业 2 协议者，试用期工资按其档案工资标准执行，医院每月补贴生活费300元、同时接受转科的临床科室每月补助500元（轮转在辅助科室及行后的由医院补助）。

如其在医院工作满两年仍未取得相应助理执业资格者取消以上补助，非在编毕业生并解除聘用关系；其取得相应的助理执业资格后绩效待遇按医院规定。

四、保险和福利

（一）医院引进的硕士医学研究生及以上学历的技术人员、重要岗位专业技术人才，劳动保险和福利与在编职工同等对待。

（二）编内聘用的本科、专科应届毕业生，劳动保险和福利按照医院统一规定执行。

（三）编外聘用的本科、专科应届毕业生和其他人员经签定劳动合同后，从次年一月起办理养老、医疗、工伤、失业和计划生育保险，取得正式编制后增加住房公积金。

五、人才培养

（一）医院鼓励符合条件的专业技术人员报考本专业硕士或博士研究生学习。专业技术人员在报考前需向医院提出申请，经医院同意后方可报名参加考试，录取入学前需与医院签订《培训协议》并公证，医院承担相关费用。未经医院同意私自报考者，其录取后医院可以不同意安排其学习。

（二）医院鼓励在编的专业技术人员到上级医院进修学习。专业技术人员到上级医院进修学习由医务科根据医院发展合理安排，进修前与医院签订《培训协议》，医院承担培训相关费用和按规定计发工资与绩效。

（三）医院引进和聘用的专业技术人员原则上须在单位工作满五年。因特殊原因确需要辞职者，首先应退还医院对其发放的生活补贴费，其次履行《培训协议》规定的内容，同时承担医院人才培养建设经费每年1万元。

本暂行规定从2024年1月1日起执行。

二〇一三年十二月二十五日

**第五篇：人才引进和培养激励办法(上传)**

\*\*县人才引进和培养激励办法

第一章

总 则

第一条 为全面实施“人才强县”战略，充分发挥各类人才在建设城乡统筹和谐发展的四川省山区经济强县中的作用，培养一批科技领军人才，建立充满生机活力的人才培养选拔机制，营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好环境，特制定本办法。

第二条

本办法所称人才，是指具有优良的政治素养和业务素质，能以自己创造性的劳动，为\*\*经济社会发展做出较大贡献的人。

第三条

本办法适用于全县各级党政机关、群团组织和事业单位。

第二章

人才引进对象

第四条

引进的优秀人才须符合我县经济社会发展需要，属于我县急需或紧缺的专业及项目：

（一）享受国务院、省政府特殊津贴或者获得国家、省级科学技术类表彰奖励的人员。

（二）获得市级及以上科技进步、技术改造、科技成果奖二等奖及以上的主要完成人员或者具有全日制博士学位的人员。

（三）县外被评为市级及以上“拔尖人才”、“优秀青年科技人才”等称号的人员或者具有副高及以上职称的专业技术人员。

（四）本县经济和社会事业发展急需或紧缺专业的具有中级职称的专业技术人员或者具有全日制硕士学位的人员。

（五）国家“985”、“211”工程院校全日制应届大学本科学历（获学士学位）且为本县急需或者紧缺的专业人员。

第五条

引进优秀人才的方式：

（一）公开招聘。充分运用网络、报刊等多种新闻媒体进行宣传，面向社会公开招聘专业技术人才。

（二）组团招才。由组织、人社部门牵头，不定期到省内外人才市场、高校和科研院所直接招聘人才。

（三）聘请顾问。县委、县政府聘请知名人士、资深专家担任招商引资、城镇规划、工业经济、农业产业等方面的顾问。

（四）举荐或者个人自荐。

第三章 人才引进程序

第六条

事业单位引进本县急需或者紧缺的专业技术人员，按省、市规定采取考核招聘方式进行。

第七条

引进县外在职在编的优秀人才，按以下程序进行：

（一）提出引进申请。由用人单位和主管部门提出申请并制定工作方案，经组织、人社部门审核同意后上报县委人才工作领导小组。

（二）发布引进公告。经县委人才工作领导小组审定同意后，由用人单位会同主管部门在一定范围内发布引进公告。

（三）资格审查测试。对求职人员提供的个人资料进行资格审查，符合条件的采取适当形式进行业务及能力测试。

（四）组织考核评价。由用人单位和主管部门会同组织、人社等部门，对符合条件的拟引进人选进行考核评价。

（五）办理调动手续。经考核评价合格后，对符合引进条件的拟定人选，由组织、人社部门上报县编委会同意后办理调动手续。

第八条 对难以刚性引进的县内紧缺的高层次人才，可以本着“不求所有，但求所用”的原则，在不转人事关系的前提下，以聘请顾问、兼职、讲学、咨询服务、科研攻关与技术合作等柔性流动方式聘请到我县工作。柔性引进人才一般采取“一事一议”、“一人一议”的方式不定期引进。

第九条

对自愿以辞职形式来本县事业单位工作的急需或者紧缺人才，经县人力资源和社会保障局审核并报县编委会同意调入的，如档案不能转来，可在其辞职后一年内由县人力资源和社会保障局及用人单位主管部门依据本人提 供的有效证明材料，重新建档并接转工作关系，工龄连续计算。

第四章 引进人才政策待遇

第十条

凡属引进的优秀人才与本县签订五年及以上服务协议的，可享受以下待遇：

（一）引进到财政拨款机关事业单位工作的人才由县财政分五年（20％、10％、10％、10％、50％）发给安家费，其中符合本规定第四条第（一）项条件的人员（简称一类人员，以此类推，下同）30万元；二类人员20万元；三类人员15万元；四类人员10万元；5类人员5万元。

（二）引进到财政拨款机关事业单位工作的人才，三年内除享受本单位干部职工正常工资福利待遇外，县财政另给予每人每月特殊津贴，其中一类人员3000元；二类人员2024元；三类人员1500元；四人员1000元；五类人员500元。

（三）引进人员及配偶、子女户口可随迁。若配偶原为机关事业单位在职在编人员的，可调入本县相应有空编的机关事业单位工作；若配偶为非机关事业单位在职在编人员的，县人社部门可协助推荐就业。引进人员的子女入学，由县教育部门根据相关政策和具体情况负责安排，接收学校不得收取国家规定以外的费用。

（四）引进到本县事业单位工作的具有全日制硕士及以上学位的专业技术人员，按职称评聘有关规定，经考核合格，评聘在相应职称岗位，不占引进单位职数，岗位工资按相应职称标准套定；新参加工作的引进人员可直接执行定级工资标准。引进人员原具有中级及以上职称的，直接聘为中级及以上职称，不占引进单位职数，岗位工资按相应职称标准套定。

引进人才五年服务期满后应参加本单位岗位竞聘。

（五）事业单位引进人才，其编制可在全县事业编制控制限额内统筹解决。

第十一条 对国内外科技人才带高科技项目、高新技术以及已经授权的发明专利项目在我县实施，需要资金扶持的，县政府及相关部门可协调金融部门给予贷款支持。项目实施成功并对我县经济社会发展产生重大贡献的，经县科技局等部门审核、县委人才工作领导小组审定并报县政府审批，每个项目由县财政给予5—10万元资助。

第十二条 建立引进人才考核机制，由所在单位和主管部门负责，考核不合格的调整工作岗位，取消相关人才待遇，连续两年考核不合格的予以辞退。

第五章 拔尖人才选拔与管理

第十三条

建立\*\*县拔尖人才选拔制度。

拔尖人才是指在科学研究（自然科学、社会科学），技术、农业农村、工业经济、管理（科技、经济、财政、审计、金融）、文艺、体育等领域从事技术开发、推广、应用工作 的、代表本县领先水平、为我县经济建设和社会发展做出突出贡献的优秀人才。

拔尖人才每两年选拔一次，每一届管理期两年；管理期满后拔尖人才资格自动终止，同时不再享受有关待遇，符合条件的可参加新一届拔尖人才的评选。

新引进人才可参加拔尖人才选拔。

第十四条 符合前款基本条件，近三年来具有下列情形之一的，可以推荐为县级拔尖人才人选：

（一）获得国家部委、省级科技成果奖、科学技术奖。

（二）获得一项国家级新产品或两项以上省级优秀新产品称号的主研人员。

（三）获得市级二等以上或两项以上三等科学技术奖、科技进步奖。

（四）获得县级一等、两项以上二等科学技术奖。

（五）在完成重点项目攻关或老企业技术改造中解决了重大技术难题，获得国家设计奖或省二等优秀设计奖前二位、市一等优秀设计奖首位人员。

（六）在工农业生产一线研制开发和推广应用新技术、新产品、新工艺，在推动科技成果产业化方面成绩突出，取得显著经济或社会效益的，受到国家或省（部）级、市（厅局）级表彰奖励的人员。

（七）在社会科学研究中有创造性成果，在国家级学术刊物上发表 1 篇以上，或在省级学术刊物上发表 2篇以上论文，或者出版过 1 部个人专著，对社会进步和经济发展起到重大推动作用，被县内外同行公认在学术研究方面起重要带头作用的人员。

（八）在教学一线，成绩显著并享有县级以上优秀人才称号，或教学方法和先进经验上具有指导意义，在全市教育界中有较高威望者。

（九）在医疗卫生工作中，有丰富的临床或技术工作经验，能熟练解决复杂疑难的医疗和技术问题，医疗技术和临床实践效果达到县以上领先水平，多次成功救治疑难、危重病人，或在较大范围多次有效预防、控制、消除疾病，发挥了学术和技术带头人作用，同行公认，社会影响较大。

（十）在文学创作、艺术展演、非遗传承、文物保护、新闻出版、广播影视工作中成绩显著，在县内外享有较高声誉的人士。

（十一）在体育项目中，培养出获市级以上重大体育比赛季军以上的运动队（员），对县上体育事业发展做出突出贡献的教练员（启蒙教练）。

（十二）在科学管理方面，有一套行之有效，具有较高推广价值的现代化管理经验和理论，对推动科技进步和促进 7 生产力发展成效显著，并连续多年取得显著的经济效益和社会效益，所管理的单位已跨入全市先进行列的主要管理者。

（十三）专业技能水平高，在职业技能操作中有被社会公认的绝招绝技，代表本县参加省市重大评奖或竞赛获得优异成绩，在全市乃至全省有较大影响，并取得突出经济和社会效益的。

（十四）党政群机关工作人员和领导干部一般不作为专业技术人员，但目前仍担负着课题主要任务的人员，符合条件的也可选拔。

第十五条 拔尖人才选拔程序

（一）成立县拔尖人才评审委员会。评审委员会由相关领导、专家学者和专业技术人员以及组织、人事、科技等部门人员组成。评审委员会办公室设在县人才工作领导小组办公室。

（二）发布公告，公布条件，新闻媒体公布拔尖人才的推荐条件和选拔程序。

（三）逐级推荐。采取自下而上逐级推荐、自荐选拔的办法。选拔对象由所在单位、同行专家、学术团体推荐或本人自荐，填写《\*\*县县级拔尖人才登记推荐表》，并附成果证书原件、复印件和实绩材料，经主管部门审核后上报县拔尖人才评审委员会办公室。主管部门不明确或自由职业者，评选材料可直接呈报县拔尖人才评审委员会办公室。

（四）评审。县拔尖人才评审委员会办公室对符合申报资格的参评人选进行初审排序；召开评审委员会会议，对初审人选分组分类复审；采取无记名投票方式选出拔尖人才。

（五）考察和社会公示。组织、人社部门会同有关单位、专家组成考察组，对入围人选进行考察，了解其政治表现、职业道德、工作实绩等情况，并通过一定方式向社会公示。在公示期内，对反映的情况进行必要的调查、核实。

（六）组织审批。经考察和公示无异议的，报县委、县政府审批。

（七）命名表彰。拔尖人才由县委、县政府命名，授予荣誉称号，颁发荣誉证书。

第十六条 拔尖人才的管理

（一）拔尖人才由县人才工作领导小组办公室负责管理，所在单位及行业主管部门协助。拔尖人才及所在单位，每年要向县人才工作领导小组办公室报告当年的工作和管理情况。县人才工作领导小组办公室要加强对拔尖人才的管理、检查和指导，定期进行考评。

（二）拔尖人才的工作经费，由县财政列入预算，按每人每年10000元，一次性拨给人才办统一掌握使用，专款专用，主要用于拔尖人才的外出考察学习、培训、体检、开展业务等，活动经费由拔尖人才据实报销，当年结余转入下年使用。

（三）拔尖人才实行目标管理，量化目标责任，签订目标管理责任书，定期考核。每年由拔尖人才所在单位和主管部门对其完成目标任务情况进行一次考核。

（四）建立拔尖人才帮带制度。拔尖人才所在单位要结合实际，为每名拔尖人才确定2-3名有培养前途和发展潜力的青年专业技术骨干作为帮带对象，由拔尖人才与其结对帮带，帮带工作必须定量定责、细化措施并作为一项重要内容列入目标管理责任书。

（五）鼓励支持拔尖人才走“产学研”和“农科教”三结合的路子，加快科技成果的转化和推广应用，鼓励扶持有开拓精神，能整合生产要素，利用社会资源，管理能力强的拔尖人才，创办和领办科技企业

（六）建立拔尖人才动态管理机制，出现下列情况之一者，取消称号和相关待遇：

1、受到党纪政纪处分的；

2、有犯罪或严重违法行为的；

3、因个人原因给国家或集体造成重大损失的；

4、在管理期内没有完成目标任务的；

5、弄虚作假、谎报成果，骗取荣誉的；

6、考核基本称职（基本合格）及以下的。对不能继续从事专业技术工作或不再从事专业技术工作或调离我县的，保留其荣誉称号，不再享受有关待遇。第十七条 拔尖人才待遇：

（一）任期内由主管部门每年组织赴国内开展业务学习培训不少于一次，每年进行一次全面体检，建立健康档案。

（二）在同等条件下，优先安排科研项目、科研经费，提供所需资金和设备。根据工作需要和实际可能，由单位配备助手；担任企事业单位领导职务的拔尖人才，每年要保证必要的科研时间。

（三）在管理期内的拔尖人才，能够认真完成工作目标，并经所在单位和主管部门考核合格的，每人每月给予1000元的拔尖人才津贴，由县委人才工作领导小组办公室按月核发。津贴不计入档案工资，管理期满后自行取消。

第六章 人才培养与激励

第十八条

建立健全人才激励机制，营造吸引人才、留住人才的良好环境。

（一）凡经公招到我县机关事业单位的人员，符合相关条件的可优先安排保障性住房。

（二）本县在职在编的拔尖人才、研究生学历及以上人员的配偶在外地具有机关、事业单位编制的，可参照人才引进调入我县相应单位。

（三）对本县内获得国家级科学技术类奖项一、二、三等次的（或相当层级奖励，下同）每个项目分别给予30万、25万、20万一次性奖励，省部级科学技术类奖项一、二、三等次的每个项目分别给予10万、8万、5万元一次性奖励，获得市级科学技术类奖项一、二、三等次的每个项目分别给予5万、3万、2万元一次性奖励。

（四）鼓励、支持在职人员继续参加学历教育，所在单位应安排必要的学习面授时间。机关事业单位工作人员取得国民教育自考本科学历的奖励5000元，取得研究生学历或硕士学位的奖励10000元。

（五）相关单位要建立健全单位内部的人才培养培训机制。通过建立健全人才培训培养导师制、跟班学习制、学科带头人制、项目负责人制、青年人才培养制等，同时完善内部激励机制，实行向优秀人才倾斜的政策，促进人才脱颖而出。

第七章

保障措施

第十九条 县政府设立人才工作专项资金，用于人才引进、培养和开发，专项资金由县人才办统一监管使用。本办法所需经费由县财政全额予以保障。

第八章

附

则

第二十条

相关单位可选择执行本办法或经批准的行业规定，其待遇不不重复。

第二十一条 本办法由县委组织部、县人力资源和社会保障局负责解释。

第二十二条

本办法自发布之日起执行。《\*\*县人才引进办法（试行）》（石委办发„2024‟75号）、《关于加强人才管理的实施办法》（石人劳发„2024‟5号）同时废止。

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