# 人才引进工作之我见

来源：网络 作者：枫叶飘零 更新时间：2024-08-10

*第一篇：人才引进工作之我见文章标题：人才引进工作之我见受传统观念和各种现实因素的影响，昆明市部分单位在开展人才引进工作中，在思想观念、工作理念和工作方法等方面还存在着一些误区，不仅制约了人才引进工作的健康发展，而且影响了人才引进工作的成效...*

**第一篇：人才引进工作之我见**

文章标题：人才引进工作之我见

受传统观念和各种现实因素的影响，昆明市部分单位在开展人才引进工作中，在思想观念、工作理念和工作方法等方面还存在着一些误区，不仅制约了人才引进工作的健康发展，而且影响了人才引进工作的成效。围绕现代新昆明建设开展人才引进工作，必须切实克服认识上和工作中的不足，才能确保引才工作的顺利实施。

一是

要克服重学历职称轻能力素质的倾向。“骏马能历险，犁田不如牛；坚车能载重，渡河不如舟。”现代新昆明建设是个复杂的系统工程，需要各种不同层次的人才，那些“重量级”的人才固然重要，掌握一定专业技能的“轻量级”人才同样不可或缺，实际上具有熟练专业技能的同志，往往更是紧缺人才。可以说，人才没有学历、职称高低之分，只有能力、素质强弱之别。只要社会需要就是人才，工作需要就是人才，岗位需要就是人才。因此，各级领导、各个单位一定要更新思想观念，牢固树立科学的人才观，充分认清人才的多样性、层次性和实践性特点，切实做到选人、用人既看学历又不唯学历，既看资历又不唯资历，既看职称又不唯职称，既看身份又不唯身份，确保引进的人才有真才实学，能够发挥应有的作用。

二是要克服重使用轻培养的倾向。培养人才、锻炼人才，既是提高人才能力素质的重要手段，也是吸引人才、凝聚人才的重要方法。外资企业为什么对各类人才具有非常强大的吸引力，一个重要的原因，就是这些企业把员工的继续教育和深造作为一项重要的福利制度坚持不懈地落实好，积极创造机会提高员工能力素质，让员工始终对未来充满信心。反观昆明，有的单位和领导干部对人才还存在重使用轻培养的倾向，尤其是对自己用着放心、用得顺手的人才老是不放手，即使有学习深造的机会，也不愿意让他们走，结果使原来很有水平的人才由于缺乏“二次学习”机会而变得知识老化，最终因缺乏发展后劲而被时代淘汰。只有坚持终身学习，不断更新知识和技能，才能始终站在时代的前列。各级领导一定要克服“不行就换”的错误思想，自觉站在实施人才引进战略、建设学习型社会的高度看待人才的培养问题，坚持既要用好人才，又要重视培育人才，做到在引进人才时就考虑到人才的继续教育和深造问题，工作中积极为人才创造学习条件、提供培训机会，不断增强他们干好工作的后劲，形成人才培养和使用的良性循环。

三是要克服重招揽人才轻引进项目的倾向。优秀的人才到昆明来，根本的目的是建功立业，促进昆明经济社会的发展。如果他们发现创业无机会、干事缺舞台、发展没空间，引来的“凤凰”必定“东南飞”。如何给“怀才不遇”者以发展之“遇”、创业之“遇”、干事之“遇”，需要多方面的努力，一个重要的方法和措施就是更多、更广地引进项目，为其施展才华、展露身手提供舞台和载体。事实上，招揽人才与引进项目，是相互影响、相互促进的。没有人才，项目无以为续；没有项目，人才的存在就失去意义。因此，开展人才引进工作，一定要重视并发挥好项目对人才的带动作用，不失时机地利用项目建设吸引、聚集人才。要坚持把项目作为聚集、吸引人才、智力的平台、载体，自觉做到先引进项目，再根据项目的需要引进人才，以提高人才引进的针对性和人才使用的高效率。或者根据发展战略的需要，同时引进人才和项目，使人才引进与项目引进相互促进，提高办事效率。

四是要克服重外地人才轻本土人才的倾向。在开展人才引进工作中，一些单位和领导认为“外来的和尚好念经”，便不顾实际、想尽一切办法去外面“招贤纳士”，而对身边人才却求全责备放着不用。这种“人才远视症”、“重用女婿不用儿子”的做法，必然会挫伤本地区、本单位人才的积极性，甚至会使本单位人才“外流”，形成一边引进人才，一边流失人才的被动局面。应当看到，发达地区的人才虽然可能会见多识广，具有观念、知识新的优势，但也可能存在引进后“水土不服”的劣势；而本土人才虽然可能会有知识面窄，观念、知识陈旧等劣势，但人才成本低廉，热爱家乡，吃苦耐劳，熟悉情况。两者不存在谁优谁劣的问题。从根本上讲，现代新昆明建设首先应建立在依靠自身力量的基础上，充分发挥本土人才的聪明才智，通过艰苦奋斗去实现既定的战略目标。重视外地人才，轻视本土人才，势必导致两者的矛盾和内耗，这不仅不利于人才作用的发挥，而且浪费了资金。因此，既要高度重视引进外地人才，也要注意充分发挥本地人才的作用。

五是要克服重提高待遇轻改善环境的倾向。在昆明地区经济发展水平比东部发达地区落后的情况下，仅以高工资、高档住宅和高额奖金来招揽人才，不仅增大人才成本，使财政不堪重负，也很难引进优秀的人才。因此，用高工资、高奖金、高福利来“换取”人才，只能是权宜之计，也不符合整个人才队伍的思想实际。增强昆明的人才竞争力，必须坚持从人才队伍的思想实际出发，从人才成长进步的客观规律出发，克服“有钱能使鬼推磨”的错误思想，始终把工作重心放在建设促进人才成长进步和充分发挥作用的“小

环境”上，防止因环境不佳使引进的贤才变成“闲才”。

《人才引进工作之我见》来源于feisuxs，欢迎阅读人才引进工作之我见。

**第二篇：人才引进工作之我见**

人才引进工作之我见

受传统观念和各种现实因素的影响，昆明市部分单位在开展人才引进工作中，在思想观念、工作理念和工作方法等方面还存在着一些误区，不仅制约了人才引进工作的健康发展，而且影响了人才引进工作的成效。围绕现代新昆明建设开展人才引进工作，必须切实克服认识上和工作中的不足，才能确保引才工作的顺利实施。

一是要克服重学历职称轻能力素质的倾向。“骏马能历险，犁田不如牛；坚车能载重，渡河不如舟。”现代新昆明建设是个复杂的系统工程，需要各种不同层次的人才，那些“重量级”的人才固然重要，掌握一定专业技能的“轻量级”人才同样不可或缺，实际上具有熟练专业技能的同志，往往更是紧缺人才。可以说，人才没有学历、职称高低之分，只有能力、素质强弱之别。只要社会需要就是人才，工作需要就是人才，岗位需要就是人才。因此，各级领导、各个单位一定要更新思想观念，牢固树立科学的人才观，充分认清人才的多样性、层次性和实践性特点，切实做到选人、用人既看学历又不唯学历，既看资历又不唯资历，既看职称又不唯职称，既看身份又不唯身份，确保引进的人才有真才实学，能够发挥应有的作用。

二是要克服重使用轻培养的倾向。培养人才、锻炼人才，既是提高人才能力素质的重要手段，也是吸引人才、凝聚人才的重要方法。外资企业为什么对各类人才具有非常强大的吸引力，一个重要的原因，就是这些企业把员工的继续教育和深造作为一项重要的福利制度坚持不懈地落实好，积极创造机会提高员工能力素质，让员工始终对未来充满信心。反观昆明，有的单位和领导干部对人才还存在重使用轻培养的倾向，尤其是对自己用着放心、用得顺手的人才老是不放手，即使有学习深造的机会，也不愿意让他们走，结果使原来很有水平的人才由于缺乏“二次学习”机会而变得知识老化，最终因缺乏发展后劲而被时代淘汰。只有坚持终身学习，不断更新知识和技能，才能始终站在时代的前列。各级领导一定要克服“不行就换”的错误思想，自觉站在实施人才引进战略、建设学习型社会的高度看待人才的培养问题，坚持既要用好人才，又要重视培育人才，做到在引进人才时就考虑到人才的继续教育和深造问题，工作中积极为人才创造学习条件、提供培训机会，不断增强他们干好工作的后劲，形成人才培养和使用的良性循环。

三是要克服重招揽人才轻引进项目的倾向。优秀的人才到昆明来，根本的目的是建功立业，促进昆明经济社会的发展。如果他们发现创业无机会、干事缺舞台、发展没空间，引来的“凤凰”必定“东南飞”。如何给“怀才不遇”者以 发展之“遇”、创业之“遇”、干事之“遇”，需要多方面的努力，一个重要的方法和措施就是更多、更广地引进项目，为其施展才华、展露身手提供舞台和载体。事实上，招揽人才与引进项目，是相互影响、相互促进的。没有人才，项目无以为续；没有项目，人才的存在就失去意义。因此，开展人才引进工作，一定要重视并发挥好项目对人才的带动作用，不失时机地利用项目建设吸引、聚集人才。要坚持把项目作为聚集、吸引人才、智力的平台、载体，自觉做到先引进项目，再根据项目的需要引进人才，以提高人才引进的针对性和人才使用的高效率。或者根据发展战略的需要，同时引进人才和项目，使人才引进与项目引进相互促进，提高办事效率。

四是要克服重外地人才轻本土人才的倾向。在开展人才引进工作中，一些单位和领导认为“外来的和尚好念经”，便不顾实际、想尽一切办法去外面“招贤纳士”，而对身边人才却求全责备放着不用。这种“人才远视症”、“重用女婿不用儿子”的做法，必然会挫伤本地区、本单位人才的积极性，甚至会使本单位人才“外流”，形成一边引进人才，一边流失人才的被动局面。应当看到，发达地区的人才虽然可能会见多识广，具有观念、知识新的优势，但也可能存在引进后“水土不服”的劣势；而本土人才虽然可能会有知识面窄，观念、知识陈旧等劣势，但人才成本低廉，热爱家乡，吃苦耐劳，熟悉情况。两者不存在谁优谁劣的问题。从根本上讲，现代新昆明建设首先应建立在依靠自身力量的基础上，充分发挥本土人才的聪明才智，通过艰苦奋斗去实现既定的战略目标。重视外地人才，轻视本土人才，势必导致两者的矛盾和内耗，这不仅不利于人才作用的发挥，而且浪费了资金。因此，既要高度重视引进外地人才，也要注意充分发挥本地人才的作用。

五是要克服重提高待遇轻改善环境的倾向。在昆明地区经济发展水平比东部发达地区落后的情况下，仅以高工资、高档住宅和高额奖金来招揽人才，不仅增大人才成本，使财政不堪重负，也很难引进优秀的人才。因此，用高工资、高奖金、高福利来“换取”人才，只能是权宜之计，也不符合整个人才队伍的思想实际。增强昆明的人才竞争力，必须坚持从人才队伍的思想实际出发，从人才成长进步的客观规律出发，克服“有钱能使鬼推磨”的错误思想，始终把工作重心放在建设促进人才成长进步和充分发挥作用的“小环境”上，防止因环境不佳使引进的贤才变成“闲才”。

**第三篇：人才引进工作情况汇报**

人才引进工作情况汇报

近年来，安华公司在县经贸局等有关部门的领导与支持下，不断加强人才的引进、培养与开发工作，为企业的发展起到了关键推动作用，取得了一定的成绩，现将有关情况汇报如下：

一、目前人才队伍现状

随着我公司生产规模的不断扩大，对人才提出了更高要求，对管理、财务、技术等方面的专业人才不断进行补充和提升。目前我公司本科及以上学历7人，大中专毕业生110人，占职工总人数的10％，管理队伍128人，占职工总数的8.7％，技术骨干、专业技术人员45人，占职工总数的1.5％。

二、在引进、培养、使用大学生人才方面采取有关措施。一是提高人才福利待遇，增强企业吸引力。我们对本科以上毕业生或高级技术人员，在工作及生活等各个方面给予提供舒适的环境，公司给予提供住房，缴纳养老保险、人身意外保险，解决他们的后顾之忧。同意尽量安排其家属到公司工作，在子女上学等方面给予帮助，以增强人才的归属感。

二是建立全新的人才选拔、使用机制。对一个企业而言，人才特别是经营管理人才对企业起着决定作用。公司实行“任人唯贤，能者上，庸者下”的用人机制，冲破家族式管理模式，内部民主选举、竞争上岗和直接聘任(委任)的方式，多渠道选拔高素质人才。开展一些如评选“企业优秀经营管理人才”、“企业优秀青年后备人才”等活动，激活人才奋发向上的活力。

三是加强学习培养，提高现有人才素质。我公司不断加大对人才的培养和投入，组织开展建设学习型企业，争做学习型人才的活动。通过公司培养，许多大学毕业生现己成为公司的生产部长、设计部长、造型主任和车间主管，组成了公司的骨干力量。我们制定培训计划，与国内权威的培训机构深入合作，聘请讲师或通过视频等方式对中层管理人员进行系统的培训，培训内容包括：职业道德、管理理念、专业技能等多个方面，全方位提升管理人才的综合素质和能力，提高执行力，使中层干部这支中坚力量充分发挥。

公司与景德镇陶瓷学院等高等院校和陶瓷行业权威机构建立了良好的人才、信息、技术等方面的合作与交流，加强联合培训，近两年先后两批派遣80余名技术人员赴景德镇参观学习，同时，与平原一中六名学生签字委培协议，进行陶瓷专业定向培养，以进一步增强企业的后备技术力量。

三、人才队伍建设的总体部署、目标和任务

为了提高企业的核心竞争能力，我公司将积极开展企业培训工程，不断提升公司员工和中层管理人员的素质水平和综合能力，不断优化技术工人的知识和文化结构。通过“走出去，请进来，买进来”的策略，不断整合内外部资源，提升整体人才队伍素质水平。为了快速提高，计划聘请六位陶瓷工艺大师、教授、专家进行技术咨询、现场交流指导。目前己联系了三位，主要包括：特种釉料的研制、低成本节能坯料配方的研制、陶瓷装饰工艺、造型设计、成型工艺等，全面提升产品档次，提高市场竞争力，引领行业潮流。

四、对人才队伍建设方面的建议和意见

建议：一是设立企业人才信息库，储备高级人才资源。建立优秀企业经营管理者评选奖励制度，以政府投入、企业赞助、社会捐助等多途径、多渠道地筹集资金，每年对有突出贡献的人才，给予社会荣誉和物质奖励，充分调动广大大

学生人才的工作积极性和创造性。

二是，加大企业大学生人才培养力度。制定优惠措施吸引大学生来我县工作。对我县有突出贡献的企业管理人才，除了在学历培训方面进行补助外，还应帮助解决住房、医疗养老保险、家属工作、子女读书等问题，使人才有归属感，进一步增强引进人才的吸引力。

三是引导企业加大对人才的培养和投入。鼓励和引导有条件的企业建立人才资源开发管理机制，建立企业培训经费的保障制度，完善人才教育培训体系，把人才资源当作人才资本来开发经营，对人才培育成效明显的企业进行适当奖励。

2024年4月20日

**第四篇：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）

**第五篇：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)

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