# 大全集团引进高层次人才经验交流发言稿[范文]

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2025-01-16

*第一篇：大全集团引进高层次人才经验交流发言稿[范文]大全集团引进高层次人才经验交流发言稿徐翔丁年鼠匿辉煌业，丑岁牛奔旖旎春，值此新春佳节之际，我谨代表大全集团向在座各位领导和嘉宾致以真诚的祝愿。祝您和您的家人，在新的一年里，身体健康、事业...*

**第一篇：大全集团引进高层次人才经验交流发言稿[范文]**

大全集团引进高层次人才经验交流发言稿

徐翔

丁年鼠匿辉煌业，丑岁牛奔旖旎春，值此新春佳节之际，我谨代表大全集团向在座各位领导和嘉宾致以真诚的祝愿。祝您和您的家人，在新的一年里，身体健康、事业顺利、合家欢乐！

过去的一年是极为特殊的一年，我们尚未完全抚平南方雪灾、汶川地震的伤口，却又因为愈演愈烈的经济危机而倍感压力，金融风暴席卷全球使得08年的冬天格外地寒冷。为了肩负起企业的社会职责和使命，大全集团用责任和发展温暖这个冬天。凭借科学的理念、经营和人才策略，集团采取积极的应对措施，保持着健康、稳步、持续的发展势头：电气产业继续保持国内电工行业的领军地位；高纯多晶硅投产创造了世界多晶硅行业同等规模工厂建设工期最短、工程质量最好的新纪录，在国内众多厂家中率先成功解决了环保和能耗两大核心问题；交通技术产业的专有技术科技含量高，已经形成较为完善的产业链，在国家加快发展高速铁路的大好形势下，发展态势强劲。

回顾大全辉煌的历程，集团的发展与腾飞靠的是以科研打造产品品质、以创新完善运营机制、以人才培养增强企业后劲，这是大全发展的三驾马车，而大全能够发展到现在并

1保持持续增长，科技与人才是关键因素，决定着集团是否能够持续健康发展。

多年来，大全集团一直积极探索适应社会发展和企业实际的人才培养机制，探索新型人才培养方式，逐步完善了自主培养、合作培养、外来引进三者互补的人才培养模式。集团领导层高度重视和积极参与人才引进工作，为了实施集团中长期人才战略储备工作，早在1995年，董事长就亲自挂帅到西安交通大学、华北电力等一批国内知名院校招聘人才。在历经早期人才自主培养的艰辛与寂寞，大全迎来了人才收获的季节。大全坚持培养和发展“有技术、有思想、有能力”的人才，重用与肯定“懂生产、会管理、善经营”的人才，奖励和支持“敢创新、争创效、能创优”的人才。集团在基层管理、技术管理、销售管理等领域搭建平台，构建晋升通道，是雄鹰给他蓝天，是骏马给他草原，努力为每位员工营造人尽其才的大舞台。

随着大全集团多元化和国际化步伐的不断推进，人才层次要求不断提高，传统的招聘方式已经不能满足公司的要求。集团一方面与全国知名院校联合定向培养公司实用人才，另一方面，拓宽传统招聘渠道，吸纳不同类型人才加盟。通过成立博士后工作站、研究所、院士专家工作站，吸纳科技高端人才，为公司的前沿技术探索和管理水平提升保驾护航。他山之石，可以攻玉。集团先后引进了近30名外国专家，他们分布在技术、管理、经营岗位，他们的加盟给集团带来了

先进的技术和管理理念。随着公司涉足新能源行业，公司大胆引进了国际知名跨国公司全球副总裁和国内一批化工行业顶尖人才加盟，使得大全集团重庆新能源有限公司创造了世界多晶硅行业诸多新纪录，同时也为大全集团万吨多晶硅生产基地的全面达产和下游产品的开发提供了可靠的人力资源保证。

往日吸贤纳能，今日硕果累累。集团通过连续10余年的“人本工程”，吸纳了大量的优秀人才，如今取得了丰厚的回报。目前拥有行业内一流水平的研发专家、销售精英和职业经理人队伍，拥有国家级企业技术中心、国家级博士后科研工作站、院士专家工作站、国家级电气检测站，拥有科技研发人员 600 余人，博士、硕士以上高级专业技术人员 110 多人，每年有30多项具有完全自主知识产权的新产品、新技术问世，累计申报各类专利250多项，连续被评为中国电气工业自主创新第一名。

2024年，大全集团面临新的机遇和挑战。我们将继续坚持“绩效是评价人才的唯一标准”的人才观，坚持“一流业绩，一流报酬”的薪酬原则，“使我们的员工工作做得比同行要好，我们员工的生活过得比同行要好”；继续发挥博士后工作站、院士专家工作站、研究所的人才吸聚效应，引进高素质创新创业人才，尤其是拥有创新成果、通晓国际先进管理、善于运作资源的创新创业人才；持续营造良好的员工工作和发展环境，积极塑造“最佳雇主形象”，加大改善员

工的工作和生活环境力度。想员工所想，急员工所急，帮助外地籍员工安置家属就业，提供员工购房补助，免去他们后顾之忧。使员工既提高了生活质量，又增加了归属感。通过设立人才培养基金，建立大全商学院，制定多层次员工培训体系，帮助员工提升综合素质的同时分享公司成长的成果；通过提供专项资金，支持和奖励员工为企业改革创新提供新思路、新方法、新科研。

我们坚信，在经济低潮中只要继续坚持观念创新、机制创新、科技创新、管理创新和人才创新，抢抓机遇，锐意进取，加快产业升级，做强传统电气产业，做大新能源产业，积极发展交通技术和环保产业。我们必将在中国新一轮的改革发展中脱颖而出，早日成就“全球大业、百年大全”的宏图伟业！

回顾过去，我们激情澎湃，展望未来，我们壮志满怀。我们将继续坚持人才是第一资源的理念，引进符合公司发展的高层次人才，使人才发展与企业发展同频共振、同轨并进、同心相融，我们必将冲破金融风暴带来的阴霾，迎着春天的阳光一路凯歌！

**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：县级人才引进经验交流**

近年来，XX县发挥比较优势，把增强地区综合吸引力作为突破口，着力从引才观念转变、人才载体升级、服务环境优化三个方面，抓好人才的引进、培养和使用，打造人才集聚高地。2024年，共引进各类高层次人才XX名。其中，引进国家“千人计划”专家1人，高层次创新创业人才XX人，文教卫等领域高层次专业技术人才XX人；X名人才获得省、市“双创计划”

资助，14名人才获得省“企业博士集聚计划”和“苏北发展急需人才引进计划”资助,在引才数量和质量上实现了双提升。人才工作，正成为推动睢宁产业升级和科技创新的强大引擎。

一、着力转变引才观念，像抓招商引资一样抓招才引智。坚持双招联动、双引齐驱，始终把招才引智和招商引资放在同等重要的位置。一是切实转变招才引智工作理念。将招才引智和招商引资有效结合，从单纯引才、单纯招商向“人、财、项目”打包引进模式转变，从零星人才引进向技术团队引进转变。XX X第X制药厂引进的“千人计划”专家房健民教授，率领他的团队成功进入省“创新团队”答辩阶段，成为徐州地区仅有的两个入围团队之一。二是构建“两站四员”立体工作网络。实行县镇企三级联动，打造一支全员参与的招才引智队伍。镇和园区成立人才工作服务站，县驻外招商分局成立招才引智服务站，镇和园区设立指导员、联络员，企业设立信息员，驻外分局设立特派员，人才工作立体化网络格局已初步形成。目前，共有专（兼）职人才工作者XX名，人才工作触角遍布全国各大主要城市。三是充分发挥现有人才“磁场效应”。坚持以才聚才、以才引才的理念，主动联系落户我县的高层次人才，向他们征求人才信息，让他们“现身说法”，介绍睢宁优惠的人才政策和良好的创新创业环境，并对引才有突出贡献的人才给予重奖。四是强化招才引智工作考核。把招才引智纳入镇、园区科学发展实绩考核，考核结果作为评价领导班子和领导干部的重要依据。实行末位淘汰，依托考核倒逼各单位进位争先。2024年，每个镇、园区都实现了至少2名高层次人才引进。

二、着力升级人才载体，像推进项目建设一样推进人才载体建设。遵循筑巢引凤基本规律，多措并举打造优秀人才创新创业乐园。一是开创人才载体建设“项目化管理”模式。责任单位上报拟建载体及承建企业，人才工作领导小组对项目建设的可行性进行分析论证，责任单位和项目承建方共同推进项目建设。二是建立“四晒”工作推进机制。按照“晒项目、晒责任、晒进度、晒成效”的工作要求，编排时间节点表，每个节点的进度用文字和图片进行公示，同时将完成情况向人才工作领导小组成员单位通报。三是强化责任追究。把载体建设情况作为招才引智工作考核的重要指标之一，对于“拖后腿”单位责令制定整改方案，安排专人督促整改。2024年，全县共建成省级博士后创新实践基地2家、省级工程中心、工程技术中心6所、市级研发机构120家，实现全县规模以上企业市级研发机构全覆盖。

三、着力优化服务环境，像对待亲人一样善待各类人才。采用感情留人、待遇留人、事业留人等方式，真正实现一流的人才、一流的薪酬、一流的服务。一是传递组织温暖。人才领导小组相关成员单位设立人才服务窗口，提供公司注册、子女入学、医疗保健、交通旅游等 “一站式”服务。为优秀人才发放服务绿卡，提供“保姆式”服务。建立党政领导干部联系高层次人才制度，第一时间掌握人才的工作、生活和思想状况，及时帮助解决各种困难和问题。二是提供优厚待遇。不断加大对人才工作资金的投入力度，县财政每年安排专用资金用于人才培养、引进、奖励和重点人才项目开发等。2024年对全县XX家规模以上企业负责人进行了轮训，13人被评为徐州市创新型企业家。三是营造爱才氛围。在今日睢宁报、睢宁党建网开辟人才工作专栏，宣传人才工作经验、做法和各类优秀人才典型事迹。定期举行优秀人才评比、重点行业人才调研和高层次人才座谈等活动，树立正确舆论导向，营造尊才、爱才、重才、惜才氛围，激发各类人才的创业热情。

**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DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！