# 关于引进国内人才来深工作的若干规定

来源：网络 作者：青苔石径 更新时间：2024-06-16

*第一篇：关于引进国内人才来深工作的若干规定关于引进国内人才来深工作的若干规定第一条 为引进国内人才来深工作，促进本市社会经济发展，制定本规定。第二条 本市引进国内人才的基本原则是引进高层次和急需人才，调整人才结构，提高人才素质，构筑人才集...*

**第一篇：关于引进国内人才来深工作的若干规定**

关于引进国内人才来深工作的若干规定

第一条 为引进国内人才来深工作，促进本市社会经济发展，制定本规定。

第二条 本市引进国内人才的基本原则是引进高层次和急需人才，调整人才结构，提高人才素质，构筑人才集聚中心。

第三条 凡本市社会经济发展所需要的国内人才均可在深圳自主择业。经用人单位考核同意后，由用人单位按规定的程序分别向市、区人事部门申请引进。

第四条 本规定所称国内人才，是指具备下列条件之一的人员：

（一）享受国务院特殊津贴专家、省（部）级有突出贡献中青年专家，年龄在55周岁以下；

（二）具有高级专业技术资格，年龄在50周岁以下；

（三）具有本科以上学历，并获得学士以上学位，年龄在45周岁以下；

（四）具有大专学历，且是本市紧缺急需的技能型专业或岗位，年龄在35周岁以下；

（五）拥有自主知识产权或具有本市紧缺急需的特殊才能，年龄在45周岁以下。

第五条 本规定所称用人单位，是指在本市合法注册，具有独立法人资格和用人自主权的各类单位，或具有用人自主权的国内外单位在深分支机构。

第六条 引进已婚人才，其配偶也应符合我市引进人才的条件，但对具有高级专业技术资格人员、硕士以上学位人员和留学并取得学士以上学位人员，可适当放宽。

第七条 夫妻双方都符合引进人才条件，可同时办理调入，如不能同时办理，可先调一方，其未成年子女可随父亲或母亲迁入。

第八条 符合本规定第四条的人才，也可以不迁户口，不转行政关系，直接与用人单位签订聘用合同，办理有关手续在深工作；可依照有关规定参与本市的职称评审、申报政府特殊津贴及各种评比、奖励活动；在投资、进出特区、劳动人事、社会保障、子女入学等方面，按照本市有关规定执行，不受户籍限制。

第九条 用人单位可以聘请国内外人才到本单位兼职，开展技术合作、技术咨询、技术培训、成果转让、研究开发等业务。

第十条 市人事部门每年要根据本市社会经济发展和产业结构调整情况，结合人才存量、需求、结构，制定从市外引进人才专业和岗位目录表，明确规定紧缺、优先、控制专业和岗位，实行宏观调控，并对用人单位及各区引进入才工作进行监督检查。

第十一条 市、区人事部门对高新技术企业和高新技术项目企业引进的人才，要重点扶持、重点保证。

第十二条 市、区人事部门及用人单位要严格掌握引进人才条件，严格遵守政策规定，杜绝人才引进中的弄虚作假现象，确保引进入才质量。如有违反，将追究有关单位和当事人的责任。

第十三条 用人单位要充分发挥人才的作用，合理使用人才，切实防止和纠正闲置浪费人才的现象。

第十四条 市、区各级机关和参照公务员管理的事业单位从市外录用和调入国家公务员和工作人员，依照《深圳市国家公务员管理办法》执行。

第十五条 市人事部门可根据本规定制定实施细则。

第十六条 本规定自二○○二年三月一日起执行，先前凡与本规定不一致的，按本规定执行。

**第二篇：国内人才引进申报须知**

根据上海市人力资源与社会保障局文件精神，人才引进材料清单如下：

一、单位申报材料（单位准备）

1、单位介绍信，经办人员身份证。

2、单位申请报告，内容应当包括单位简介，申请事项和理由。

3、单位企业法人营业执照（事业单位法人登记证）和组织机构代码证复印件（须加盖单位公章）；单位为分公司的，还须提供总公司营业执照复印件和人事授权书。

4、《上海市引进人才申请表》。

5、合同期限3年及以上，且自申办之日起有效期为2年及以上的劳动（聘用）合同。

6、反映政治素质、能力业绩以及无参加非法组织等违法记录的相关材料。

二、申请人申报材料（本人准备，除特殊说明外，所有申报材料均须核对原件，留复印件）

7、居民身份证、户口簿（需要外地详细住址页及本人信息页），集体户口的由户口所在地公安部门出具户籍证明原件。

8、婚姻状况证明材料，包括：

（1）未婚：由户籍地民政部门出具的未婚证明。（2）已婚：结婚证书。

（3）离异：离婚证、离婚协议书或法院调解书、判决书。

9、户籍所在地乡镇以上人口和计划生育部门出具的计划生育证明，包括：（1）已婚未育：提供已婚未育证明。

（2）已婚已育：提供《出生医学证明》，《独生子女父母光荣证》或者其他符合计划生育政策的相关证明材料。

10、学历、学位证书及验证报告。（由本人携带学历学位证明原件前往上海市的市/区人才服务中心办理）

11、就业期间缴纳社会保险的证明材料和个人所得税完税证明，包括：

（1）在沪无工作经历且直接从外省市进沪的，提供外省市就业地缴纳社会保险的证明材料和个人所得税完税证明。在外省市机关事业单位工作未参加社会保险的，提供相应的证明材料。

（2）已在沪稳定工作的，应按规定参加本市社会保险并依法纳税，社会保险费缴纳情况由各受理点受理人员进行信息查询。引进人才需提供本市就业期间的个人所得税完税证明。

12、本市落户证明，包括：

（1）引进人才本人或其配偶在沪居住房屋房地产权证或者配偶的租用居住公房凭证。（2）居住在人才公寓、职工宿舍等的，提供相应集体户口簿复印件或者户籍证明，以及同意落户证明。

（3）落户在本市直系亲属家中的，提供引进人才本人与直系亲属的身份关系证明、直系亲属在沪的居住房屋房地产权证或者租用居住公房凭证、直系亲属的居民户口簿，户口簿上所有登记人员共同签署的同意落户的书面证明。

（4）落户在市或区县人才服务中心集体户口的，提供市区县人才服务中心出具的同意落户证明。

13、申请人外省市调出单位（或档案保管单位）出具的同意调出证明，如果档案已在沪，提供档案保管部门出具的保管证明原件。

14、配偶随调随迁，包括：

（1）配偶随调的，提供资料与申请人相同。（2）配偶随迁的，提供身份证、户口簿及在外地已退休或无业（失业）的相关证明。（3）配偶暂不调沪的，提供身份证、户口簿，提供由引进人才和配偶双方共同签署的书面承诺证明。

（4）配偶已在沪的，提供身份证、户口簿、工作关系证明。

15、未成年子女随迁材料，包括：（1）提供居民户口簿或户籍证明。

（2）满16周岁以上且在全日制普通高中就读的子女随迁的，另需提供就读证明、学籍证明或学籍卡。

16、人力资源社会保障部门会同其他相关部门根据需要要求提供的其他相关材料。与依据的申报条件相应的证明材料（本人准备）： ◆省级及以上人民政府或国家人力资源和社会保障部（原人事部）会同相关部委共同授予的政府奖励的个人证书。

◆ 国家或本市科技主管部门关于国家及本市重大科技专项项目、国家重要科技计划项目和本市重大科技项目的立项批复证明。

◆ 国家相关主管部门或各省、市、自治区和人才主管部门关于省部级及以上人才培养计划人选的批复证明。

◆ 上海市科技委员会关于高新技术企业和高新技术成果转化项目的批复证明。◆ 上海市商务委员会关于在沪跨国公司地区总部的批复证明。

◆ 国家级或者省部级技能类人才表彰、国家级技能竞赛金、银、铜奖或省部级技能竞赛金奖或一等奖的证明。

◆ 相关行业主管部门出具的特殊人才的认定材料或者相应的专业资格证明材料。◆ 高级专业技术职务任职资格证明材料，包括以下材料之一：

（1）通过考试、评审取得的高级专业技术职务任职资格证书、评审表及聘任证书；

（2）根据规定实行以聘代评的行业（单位）中聘任高级专业技术职务的，提供单位的聘书；（3）本市核发的（或外省市核发且通过本市考核复评的）国家二级以上技能类职业资格证书；

（4）经认可由相关部门颁发的职业资格证书。

**第三篇：省委党校人才引进试行规定**

省委党校人才引进试行规定

为更好地贯彻落实“人才强校”的目标要求，加大对教学、科研等方面优秀人才的引进力度，推进我校（院）发展，制定本规定。

第一条 第一条基本原则

人才引进遵循“加强领导、按需引进、计划在先、程序规范、公开透明”的原则。根据学校确立的重点学科以及其它学科发展的总体布局，人才引进以优秀的教研骨干为重点，同时兼顾各部门及相应学科的专业设置、研究方向及人员构成情况，有计划、分层次地引进我校所需人才，形成良性循环的老中青队伍结构。

第二条对象条件

1、重点引进具有正高专业技术职务任职资格、能承担学科（术）带头人重任，年龄一般在45岁以下且具备下列条件之一的紧缺人才：①作为第一牵头人承担国家级重点科研规划课题；②获国务院政府特殊津贴；③省级人才工程（如浙江省“151工程”）第一层次人员；④个人获得省部级科研成果一等奖以上。具备两项条件以上者，年龄可放宽到50岁。

2、重点引进具有副高专业技术职务任职资格或具有博士学位，年龄一般在40岁以下且具备下列条件之一的紧缺后备人才：①牵头承担国家级科研规划课题；②获省（部）级有突出贡献优秀专家称号；③省级人才工程（如浙江省“151工程”）第二层次以上人员；④个人获得省部级科研成果二等奖以上。具备两项条件以上者，年龄可适当放宽到45岁。

3、根据教学科研以及学科发展的需要，适当引进部分应届优秀的硕士、博士毕业生。

4、学校引进的教学科研人才，应具有硕士以上学位；行政教辅部门从应届高校毕业生中引进的人才，应具有本科以上学历。

第三条工作程序

1、各用人部门根据教学、科研、学科发展、编制情况和工作需要，将近1-2年的人才需求情况，提前报组织人事处。

2、组织人事处将人才需求情况汇总，结合用人部门的教研任务、人员结构、学科布局、编制情况等，会同有关职能部门综合考虑，拟定该的人才引进计划，报校委研究确定。

3、通过不同的媒介手段将人才需求信息向校内外发布，并视具体需要，组织相关人员外出招聘。

4、应聘者需向组织人事处提交个人简历、相关证书及复印件、业绩材料等应聘材料。

5、组织人事处通过材料审核、面试等形式，对应聘者进行初审，并将初审意见反馈给应聘者。

6、初审合格者，由组织人事处会同用人部门和教务处、科研处等部门，安排试讲或能力考核，同时，由科研处会同或委托校（院）学术委员会专家，对其学术成果予以审核、评价，出具评价意见。

7、组织人事处在上述程序基础上对拟引进人员进行组织考察，全面了解。提出人选名单，报校委研究确定。

8、在校内公示拟引进人员的有关情况，无疑义者，由组织人事处按相关政策规定办理商调或接收手续，签订有关协议。

第四条待遇标准

1、具有正高专业技术职务任职资格、能担任我校（院）学科（术）带头人的人才，享受40-50万元的安家补贴，其中首期借款20—25万（服务期满转为补贴），余额分五年支付；享受3－5万元的科研启动经费；在下一轮聘岗前，岗位津贴参照教研岗位一级岗标准计付；配偶工作安排确有困难者，由学校负责解决。

2、具有副高专业技术职务任职资格或博士学位的紧缺专业人才，享受10-20万元的安家补贴（分五年支付）；享受1-3万元的科研启动经费；在下一轮聘岗前，岗位津贴参照教研岗位二级岗标准计付；由学校协助解决配偶工作问题。

3、其它人才的引进，按标准享受过渡房补贴。

第五条 第五条管理机制及其它事项

1、学校设立人才引进专项基金，用于人才引进的费用开支。该基金专款专用、累积滚动，并视具体需要予以追加。

2、享受各项人才引进优惠条件的人员，在校服务期为五年。未满五年的，因个人原因终止协议者，需向学校退还已付的全部安家费（含

借款）；由学校提出终止协议的，需向学校退还全部借款。

3、所有引进的人才根据自身工作业绩，参加新一轮的岗级评定，进行业绩考核管理。

4、从应届高校毕业生中引进的研究生以下学历、未列入参照公务员管理编制的人员，实行人事代理制。

5、进校的应届毕业生，试用期为半年，试用期满后经考核不能适应学校工作的，将其人事关系及档案转出我校。

6、学校根据实际需要，建立柔性人才引进机制，聘请国内外有知名度的专家学者来校担任兼职教授或特聘教授，引进的对象要求、工作程序和待遇条件等另行制定有关实施细则。

第六条本规定由组织人事处负责解释。

**第四篇：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

**第五篇：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。

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！