# 《天津市“用三年时间引进千名高层次人才”2024年引进计划》（共五则范文）

来源：网络 作者：紫竹清香 更新时间：2024-07-10

*第一篇：《天津市“用三年时间引进千名高层次人才”2024年引进计划》天津北方网讯：市人力社保局近日发布《天津市“用三年时间引进千名高层次人才”2024年引进计划》。按照计划，今年本市将引进装备制造、生物医药、新能源新材料、轻工、现代农业等...*

**第一篇：《天津市“用三年时间引进千名高层次人才”2024年引进计划》**

天津北方网讯：市人力社保局近日发布《天津市“用三年时间引进千名高层次人才”2024年引进计划》。按照计划，今年本市将引进装备制造、生物医药、新能源新材料、轻工、现代农业等14个重点行业、244个岗位类别，共469名高层次人才。

本市去年正式启动实施该计划，共引进高层次人才332人，由企业申请认定209人，其中，有23人获国家或省部级重点人才奖项，拥有自主知识产权人才128人，32人掌握关键技术，填补了本市技术空白。

本市18类人才最紧缺

涉及百个岗位

市人力社保局公布《天津市2024年紧缺人才目录》，涉及18个行业领域的100个具体岗位类别。

该目录显示，今年本市紧缺人才类别共有18种，分别是航空航天、石油化工、装备制造、电子信息、生物医药、新能源新材料、轻工纺织、国防科技、金融服务、会展、旅游、商业、新闻舆论、公共文化服务、文化创意、绿色生态农业、休闲观光农业和其他紧缺人才。各紧缺人才类别中包含的具体岗位类别共有100个，其中管理类岗位15个，专业技术类岗位85个。各具体岗位类别中，要求具有5年以上工作经验的岗位有62个，具有研究生以上学历的岗位有21个。

多措施引进高端人才

今年，本市计划引进14个重点行业的469名高层次人才，市人力社保部门将创新引才方式，通过四项措施引进高端人才。

据介绍，这些措施包括：与国内外高端人才网站、媒体和驻外使领馆等机构合作，以高层次人才引进计划和“津洽会”人才板块等活动为载体，面向全球集中发布本市经济社会发展前景、最新引才政策和具体岗位需求；实施人才中介服务机构协作制度，筛选确定一批引才协作单位，采取猎头、政府购买公共服务等方式为天津寻找和对接急需的高层次人才；建立健全以才荐才制度，发动各行各业顶尖专家和高端人才，开展高层次人才推荐工作。此外，以“走出去、请进来”，采取“小团组、多批次”形式，组织大项目好项目单位赴外开展定向招聘，举办高层次人才津门行等专题活动，搭建引才单位与高层次人才对接平台。

人才进津走绿色通道

人才引进服务中心提供“一站式”服务

记者从市人力社保局获悉，本市启用人才引进“一站式”服务中心，为人才引进建立“绿色通道”。

据介绍，引进人才“一站式”服务中心，是市人力社保局会同相关部门共同办理本市引进

人才的服务窗口，对申请材料实行一窗接件，对事项审核实行并联预审，对相同内容实行集中反馈，对服务对象实行专员办理，对引进人才实行统一建档，共有16项服务功能，包括4项接转：行政关系、工作关系、入学转学和社会保险接转；5证核发：留学回国人员证书、外国专家证、留学人员长期签证、外国人居留证和境外学历认证；7项审批：人才本人及家属落户、设立企业、高新技术企业认定、高新技术企业享受优惠政策、科技奖项申报、专利申报和人才周转房申请。

高端人才享多项优惠政策

最高可获300万元资助

为吸引更多高端人才来津工作创业，本市在人才引进方面出台了一系列优惠政策。按照“用三年时间引进千名高层次人才”计划，在资金资助方面，对引进的“两院”院士，由市人才基金给予100万元安家费资助；对引进的重点技术领域和重点行业，国家和市级重点学科、重点实验室、重大科研项目急需的学术技术带头人，由市人才基金给予10万元安家费资助；对通过申报、评审、认定的高层次人才给予5万元至50万元资金资助，以上资助用人单位都将给予等额匹配。对于列入国家和本市“千人计划”的人才，可按规定给予300万元或100万元资助。

在奖励方面，对获得天津市杰出人才奖、天津市授衔专家、天津市杰出留学人员、天津市青年科技奖、中华技能大奖、全国技术能手的，由市人才基金给予不同程度奖励。此外，对引进的高层次人才，还可享受税收、住房、子女入学、配偶就业等方面的优惠政策。(记者黄建高)

在8日发布的《天津市“用三年时间引进千名高层次人才”2024年引进计划》中，涉及生物医药、医疗卫生、教育行业、装备制造、新能源新材料、环境产业、现代农业、商业、金融、文化艺术等14个重点产业或行业，244个岗位，拟引进的高层次人才共469名。与2024年相比，加大了文化艺术、新能源新材料领域人才的引进。

全部岗位信息可在天津市引进人才一站式服务中心网站(.cn/totis)查询，有意向的海内外人才可通过网站的人才自荐窗口和服务专员沟通，递交简历审核符合条件后，中心将向单位推荐，用人单位将有专员负责接洽。

为认真贯彻国家中长期人才发展规划纲要，加快推进人才强市战略深入实施，市人才办、市人力社保局8日发布今年天津市引进千名高层次人才工作计划。作为天津市高层次人才聚集工程的重要组成部分、全市十大人才工程的重点项目，此项计划目标是“十二五”期间引进并重点支持1000名左右能够突破关键技术、发展高新技术产业、带动新兴学科和新兴产业的国际一流科学家和科技创新创业领军人才，吸纳金融、文化、教育、社会工作、社会科学等领域业绩突出、知名度高的高层次人才。

在本次发布的引进计划中，涉及生物医药、医疗卫生、教育行业、装备制造、新能源新材料、环境产业、现代农业、商业、金融、文化艺术等14个重点产业或行业，244个岗位，拟引进的高层次人才共469名。其中生物医药104人、医疗卫生100人、教育行业89人，名列今年需求人数前三位。与 2024年相比，加大了文化艺术、新能源新材料领域人才的引进。全部岗位信息可在天津市引进人才一站式服务中心网站(.cn/totis)查询，有意向的海内外人才可通过网站的人才自荐窗口和服务专员沟通，递交简历审核符合条件后，中心将向单位推荐，用人单位将有专员负责接洽。

据了解，在人才引进工作中，天津市通过制定实施《天津市引进人才服务办法》，定期发布紧缺人才目录，在人才引进政策、人力资源需求方向和配置去向方面发挥指导和调控作用。此次发布的人才引进目录具有三大特征：

一是紧贴产业和社会事业发展动态。既反映了大项目好项目、战略性新兴产业和小巨人单位对人才的需求，又反映了传统优势支柱产业和高校科研单位对人才的需求。二是岗位条件相对量化便于操作。完全针对所列岗位类别对人才的学历、知识结构、专业、经历和业绩提出要求，针对性很强。三是岗位实。列入计划的岗位都是各单位当前急需引进人才的岗位，一岗一人或一岗多人，愿意来津发展的各类高层次人才只要符合条件，与用人单位对接洽谈成功后可立即上岗。

走，咱们去天津创新创业！

——就天津市今年人才引进计划专访市外专局负责同志

一问：《计划》制定依据是什么？是否会调整？

答：《天津市“用三年时间引进千名高层次人才”2024年引进计划》(以下简称《计划》)是根据天津市国民经济、社会发展及人才发展的中长期规划编制的。在编制过程中，我们在全市开展需求调查，将引进高层次人才的目标任务分解到区县、系统和行业，建立了引进人才情况统计通报制度，广泛征集了各方面的信息、意见和建议，力争达到指导性、科学性、差异性和实效性的统一。《计划》所列出内容，都是来自各用人单位的实际需要和报送上来的具体数据，而不是主观推断或预测。所以，可以说它与实际情况是非常切合的，凡是按计划引进的人才来了，我们都能找到相应的单位、相应的岗位予以推荐对接。但情况是会发生变化的，可能会有一些岗位对人才的需求与《计划》编制时不同了。遇到这种情况，我们各用人单位可以进行相应的调整，以适应工作需要。对计划调整情况，我们也会通过各类媒体及时发布。

二问：天津市在引进人才方面有什么措施?

答：围绕引进《计划》中的高层次人才，天津市将采取以下六项措施：

一是广泛发布信息。利用各类信息平台，包括国内外知名人才网站等，及时发布人才需求信息。通过驻外办事处、使(领)馆、海外留学生组织、华人华侨社团、海外人才工作站等机构、团体，及时将人才需求信息发送给海内外人才。

二是定向招聘。打造“津洽会”人才智力板块等天津市引进人才知名品牌，积极吸引国内外人才来津创新创业。同时，定期组织用人单位到国内外人才聚集地区举办专场招聘活动，鼓励用人单位采取多种方式、通过各种渠道积极引才。

三是邀请来津考察。定期举办院士看天津，高层次留学人员、博士后津门行等活动，使海内外人才了解天津，搭建海内外高层次人才与天津市用人单位对接交流平台。

四是主办、承办学术活动。利用科技合作、学术交流等方式，发现并引进国内外高层次人才。

五是以才引才。广泛发动现有人才推荐同窗、同行、老师、学生来津工作、为津服务。积极发挥欧美同学会、留学生联谊会等社团组织的作用，鼓励他们积极为天津市推荐人才。六是人才猎头。今年，天津市启动并实施了“天津市引进高层次人才猎头行动”，积极推动用人单位与猎头公司合作，以市场化方式为天津市引进更多的高层次人才。在市引进人才一站式服务中心，我们首次召开了由市国资委及11家大型企业集团与北方人力资源管理顾问有限公司、北方人才港股份有限公司、创润企业顾问公司、中轩人才咨询公司等4家天津市知名猎头公司参加的对接会。下一步，我们将继续搭建引才单位和猎头公司合作的平台，同时加强对政府购买服务的研究，鼓励、引导各地区、部门、行业、系统积极采用人才猎头等方法，在引才方面取得更为显著的效果。

三问：对引进的人才提供哪些优惠政策?

答：近年来，市和各区县在人才引进方面出台了一系列优惠政策。《计划》所列的高层次人才，除可享受这些政策外，根据天津市用三年时间引进千名以上高层次人才工作的实施意见等，他们还可根据自身具体情况享受以下优待政策：

一是在资金资助方面：对引进的“两院”院士，由市人才基金给予100万元安家费资助;对引进的重点技术领域、重点行业，国家和市级重点学科、重点实验室、重大科研项目急需的学术技术带头人，由市人才基金给予10万元安家费资助;此外，对通过申报、评审、认定的高层次人才给予5至50万元资金资助，以上资助用人单位都将给予等额匹配。另外，对于列入国家和天津市“千人计划”的人才，可按规定给予300万元或100万元资助。

二是在奖励方面：对获得天津市杰出人才奖、天津市授衔专家、天津市杰出留学人员、天津市青年科技奖、中华技能大奖、全国技术能手的，由市人才基金给予不同程度奖励。三是在税收方面：对于前述发放的一次性补助、资助、安家费和奖励资金，视同市政府奖金，免征个人所得税;符合规定的科研项目资助经费，可作为不征税收入，在计算应纳税所得额时从总额中减除。

四是在住房方面：可根据需要解决短期周转住房。

五是在适龄子女入学、入园方面：按照“属地安置、就近入学、优先安排”的原则予以解决，其中，高中学生入学学校不低于区重点中学;初中、小学生入学学校为学区片内优质学校;学龄前儿童就近安排进入国办园。

六是在解决配偶就业方面：其配偶的工作除原则上由用人单位负责安排外，市和区县人力社保部门及人力资源服务机构还可根据用人单位要求负责推荐岗位。

此外，在引才过程中，还可对人才提出的其他具体问题进行专门研究，并给予相应的解决或优待。

四问：通过哪些渠道可以得到《计划》?

答：为使《计划》发挥更为积极的作用，有效地推动天津市高层次人才引进，我们将采取多种方式进行发放。这其中，包括在市引进人才一站式服务中心和市人力资源发展促进中心设立的引进人才一站式服务窗口发放;在津洽会期间，要在人才智力板块活动现场发放;同时，全市各地区、各部门、各系统、各行业人力资源工作主管部门将按照需要的数量从这里领取，回去后依各自管理体系分发下去;此外，我们还会采取单独赠阅和广泛交换等多种方式进行发放，以便各有关单位和个人获取、利用。海内外人才也可以随时登录天津市引进人才一站式服务中心网站查询。计划如有调整，也将在这个网站上进行公布。

数字

2024年，天津市共引进各类外国专家近2万人次，其中长期工作外国专家2300人次;引进留学人员1800余人，其中博士460余人，留学人员总数达到1.73万人，新入选国家“千人计划”14人，总数达62人;

留学回国人员创办企业105家，注册资金3.4亿元，承担国家和市级创新创业专项近900项，取得创新创业成果1800余项，获国家和市级科技等奖励120余项，创经济和社会效益约38亿元;

引进高层次外国专家4000多人次;

通过实施引智项目，破解了800多个关键技术和管理难题，取得引智成果175项，创造经济效益8.4亿元。

相关链接

企业用人岗位统计：

更看重经验

和技术实践

市人社局人才流动开发处副处长李继刚参与了连续两年的计划制定。他在采访中向记者表示，在计划需求调查、引进人才情况统计过程中，可以明显感觉到，随着天津经济社会飞

速发展、滨海新区开发开放步伐加大和一批高新技术企业、大项目、好项目落户津门，天津市对海内外高层次人才需求呈逐年上升趋势，未来引进高层次人才的步伐将越来越大。

天津启用人才一站式服务中心

来源：中工网-工人日报 2024-05-22 11:34:17

内容摘要： 天津市创新引才方式，启用人才引进“一站式”服务中心，为人才引进建立“绿色通道”，高端人才享多项优惠政策，最高可获300万元资助。

记者5月14日从天津市人社局获悉，天津市创新引才方式，启用人才引进“一站式”服务中心，为人才引进建立“绿色通道”，高端人才享多项优惠政策，最高可获300万元资助。据介绍，引进人才“一站式”服务中心，是市人社局会同相关部门共同办理本市引进人才的服务窗口，共有16项服务功能，包括4项接转：行政关系、工作关系、入学转学和社会保险接转;5证核发：留学回国人员证书、外国专家证、留学人员长期签证、外国人居留证和境外学历认证;7项审批：人才本人及家属落户、设立企业、高新技术企业认定、高新技术企业享受优惠政策、科技奖项申报、专利申报和人才周转房申请。

按照天津市“用三年时间引进千名高层次人才”计划，在资金资助方面，对引进的“两院”院士，由市人才基金给予100万元安家费资助;对引进的重点技术领域和重点行业，国家和市级重点学科、重点实验室、重大科研项目急需的学术技术带头人，由市人才基金给予10万元安家费资助;对通过申报、评审、认定的高层次人才给予5万元至50万元资金资助，以上资助用人单位都将给予等额匹配。

**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：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。

**第五篇：市引进高层次人才制度**

第一条 根据《中共\*市委、\*市人民政府关于进一步加强人才队伍建设的意见》精神，在稳定和用好本地人才的同时，大力引进符合生态文明城市建设需要的高层次人才，更好地发挥高层次人才在经济社会发展中的积极作用，结合我市实际，制定本办法。

第二条 全市市直机关、企事业单位、社会团体（以下统称用人单位）引进国内外高层次人才均适用本办法。

第三条 本办法所指高层次人才包括：

1、中国科学院院士、中国工程院院士。

2、国家有突出贡献的中青年专家，进入国家“新世纪百千万人才工程”

一、二层次的人选，“长江计划”学者，省核心专家。

3、省管专家、享受国务院特殊津贴的专家、博士生导师。

4、博士后。

5、博士、具有正高级专业技术职称的人员。

6、获得硕士学位并具有副高级以上专业技术职称的人员以及我市急需的具有特殊技能的人员。

第四条 本办法所指的“急需的具有特殊技能的人员”主要包括：

1、懂技术、善经营管理的复合型高级人才。

2、生态产业、重点工程、重大项目等领域急需的专业技术人才和经营管理人才。

3、拥有发明专利或专有技术，并可创造较大经济效益的人才。

4、其他具有特殊技能或重大贡献的人才。

第五条 高层次人才可通过调动、兼职、挂职、聘用等形式到我市工作或短期服务。引进的高层次人才，一般侧重于到我市的企事业单位或科研单位，确需到党政机关工作的，应符合干部队伍建设的需要。

第六条 引进的高层次人才到企业工作的，应按照一流人才、一流业绩、一流报酬的原则，由用人单位与本人协商，从优确定其工资、福利等待遇；到事业单位工作的，由用人单位与本人签订聘用合同，其职务原则上可高于同类人员；到机关或参照公务员管理的事业单位工作的，其职务应根据编制和结构情况，结合所学专业和研究方向进行安排。

第七条 调入我市事业单位工作的高层次人才，在单位满编的情况下可以先进后出，其专业技术职务可超单位结构比例聘任；其配偶工作需随调的，由组织、人事、劳动部门优先办理调入手续；其未成年子女入学，可择校就读。已婚且配偶不在\*居住或未婚且父母不在\*居住的高层次人才，由用人单位按照国家有关规定报销其每年一次的探亲往返交通费用。

第八条 辞职或自动离职来筑工作的高层次人才，原单位同意移交档案的，可按工作调动的有关程序办理相关手续，其在原单位的工作时间可合并计算工龄；原单位不同意移交档案的，经用人单位考察、同级组织人事部门审核同意，由同级组织人事部门及相关单位重新为其建立人事档案，原工龄以审核属实的工作经历为准，可连续计算，其工资待遇比照现任职务同类人员进行套改，对其原获得的各种荣誉称号予以承认、保留。

第九条 调入的高层次人才应与用人单位签订有关书面合同或协议，对双方的权利义务，如服务期限、工作条件、违约责任等作出约定。对服务期限的约定一般不少于8年。

第十条 未迁户籍关系但与我市签订了1年以上工作协议的高层次人才，由本人向市人事部门申请办理《\*市引进人才居住证》。在筑工作期间，可参加我市的各种评比和接受奖励，可在我市申报专业技术职称、参加社会养老保险，并在购买经济适用住房、子女入学等方面享有与本市持有常住户口居民的同等待遇。

第十一条 市创新创业资助经费优先支持高层次人才的科研项目或课题。对高层次人才从事科研工作，有关部门应在项目立项、经费资助、成果申报、学术交流和培训等方面优先予以支持，用人单位应在实验设备、科技资料等方面提供保障。

1、中国科学院院士和中国工程院院士从事科研工作的，由同级财政人才资源开发专项经费和用人单位按照1︰1的承担比例，根据其项目进度分期分批资助总共不少于100万元的科研经费（到财政全额拨款事业单位工作的，由同级财政人才资源开发专项经费全额负担，下同）。

2、国家有突出贡献的中青年专家，进入国家“新世纪百千万人才工程”

一、二层次的人选，“长江计划”学者，省核心专家，省管专家，享受国务院特殊津贴的专家，博士生导师，博士后从事科研工作的，由同级财政人才资源开发专项经费和用人单位按照1︰1的承担比例，根据其项目进度分期分批资助；从事自然科学研究的资助总额不少于30万元，从事社会科学研究的资助总额不少于10万元。

3、博士或具有正高级专业技术职称的人员从事科研工作的，根据其科研项目和课题的情况，由同级财政人才资源开发专项经费和用人单位按照1︰1的承担比例，根据其项目进度分期分批资助10万元的科研经费。

4、获得硕士学位并具有副高级以上专业技术职称的人员以及我市急需紧缺的具有特殊技能的人员，有科研项目和课题的，可视情况，由同级财政人才资源开发专项经费和用人单位按照1︰1的承担比例资助5万元的科研经费。

第十二条 对直接引进到我市工作，与用人单位签订8年以上工作合同的高层次人才按照以下标准发放生活津贴，自引进之日起发放5年：

1、中国科学院院士、中国工程院院士每月2万元。

2、国家有突出贡献的中青年专家，进入国家“新世纪百千万人才工程”

一、二层次的人选，“长江计划”学者每月5000元。

3、省核心专家每月3000元。

4、省管专家、享受国务院特殊津贴的专家、博士生导师每月2024元。

5、博士后每月1500元。

6、博士或具有正高级专业技术职称的人员每月1000元。

7、获得硕士学位并具有副高级以上专业技术职称的人员以及我市急需的具有特殊技能的人员每月500元。

以上津贴，在党政机关或财政全额拨款事业单位工作的，由同级财政人才资源开发专项经费按照以上标准发放；在财政差额拨款事业单位工作的，由同级财政人才资源开发专项经费和用人单位根据财政拨款比例按照以上标准发放；在自收自支事业单位和企业工作的，由用人单位全额承担。

第十三条 对直接引进到我市工作，与用人单位签订8年以上工作合同的高层次人才按照下列标准一次性发放住房补贴：

1、中国科学院院士、中国工程院院士，提供住房补贴100万元。

2、国家有突出贡献的中青年专家，进入国家“新世纪百千万人才工程”

一、二层次的人选，“长江计划”学者，省核心专家，提供住房补贴35万元。

3、省管专家、享受国务院特殊津贴的专家、博士生导师，提供住房补贴25万元。

4、博士后提供住房补贴20万元。

5、博士、具有正高级专业技术职称的人员，提供住房补贴15万元。

6、获得硕士学位并具有副高级以上专业技术职称的人员、我市急需的具有特殊技能的人员，提供住房补贴5万元。

以上住房补贴，在党政机关或财政全额拨款事业单位工作的，由同级财政人才资源开发专项经费按照以上标准发放；在财政差额拨款事业单位工作的，由同级财政人才资源开发专项经费和用人单位根据财政拨款比例按照以上标准发放；在自收自支事业单位和企业工作的，由用人单位全额承担。

第十四条 对柔性引进的高层次人才，用人单位应为其提供良好的工作和生活环境。对引进到我市开展科研和项目攻关的高层次人才，在筑工作期间由用人单位视其项目完成情况按月发放生活津贴，入住人才公寓。

第十五条 市直机关或市财政拨款事业单位引进高层次人才，需由用人单位提出申请，经市人才工作协调办公室审核，报市人才工作协调小组审批。

第十六条 市人才工作协调小组办公室要有计划地组织高层次人才分期分批进行体检或疗养。

第十七条 用人单位应采取措施，做好高层次人才的管理、服务工作，合理使用人才，充分发挥人才的作用，切实防止和纠正闲置、浪费人才的现象。

第十八条 组织、人事部门及用人单位要严格执行引进高层次人才的有关政策规定，严格把关，杜绝引进人才工作中的弄虚作假现象，确保引进人才的质量。

第十九条 本办法由市人才工作协调小组办公室负责解释。

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！