# 人才引进管理办法

来源：网络 作者：雪海孤独 更新时间：2024-11-29

*第一篇：人才引进管理办法xx公司人才引进暂行办法第一章 总则第一条 为进一步推进人才强企战略的实施，积极引进企业急需的各类人才特别是第三层次人才，充实和改善企业高端或实用型专业人才队伍，推动集团公司跨越式发展，顺利实现“十二五”战略目标，...*

**第一篇：人才引进管理办法**

xx公司人才引进暂行办法

第一章 总则

第一条 为进一步推进人才强企战略的实施，积极引进企业急需的各类人才特别是第三层次人才，充实和改善企业高端或实用型专业人才队伍，推动集团公司跨越式发展，顺利实现“十二五”战略目标，根据《xx省企业引进海外创新人才暂行办法》等文件精神，结合集团公司实际，制定本办法。

第二条 引进工作要符合企业发展需要，坚持“尊重人才、公开选拔”，“统筹规划、重点突出”，“能力为先、德才兼备”，“择优录用、规范管理”的原则，以人才引得进、留得住、能发展为目标。

第三条 引进人才要有利于促进集团公司整体发展，有利于技术和管理水平的有效提升，有利于新项目建设和新技术推广应用，有利于集团公司人才队伍整体素质的改善和队伍结构的优化。

第二章 引进的重点、标准和方式

第四条 引进对象是企业发展所急需和紧缺的各类人才，重点引进具有与本企业业务相关的专业技术水平和技术特长的技术人才或有较强管理能力的高端人才。优先引进具有领军作用的科技带头人和项目负责人，引进能够在重点产业领域和关键性技术 1

方面实现突破的实用性人才，引进掌握自主知识产权、有望形成新的经济增长点的创新人才，引进熟悉国际规则、具有企业管理、资本运作、市场营销等方面知识的高层次管理人才。本人愿意来集团公司工作或服务，并具备以下条件之一者：

1、取得硕士及以上学历的专业技术人才；

2、拥有技术专利的专业技术人才；

3、因设立新项目、技术课题攻关等需聘请的专家学者；

4、能取得较好经济效益和社会效益的高级管理人才；

5、具有特殊专长的高技能人才和实用型人才；

6、急需专业的全日制大学本科毕业生。

第五条引进的人才必须品行端正，具有良好的职业道德和合作精神，身体健康。

第六条建立灵活多样的用人机制，确立不求所有，但求所用的人才观，积极探索、实践各种柔性引进模式，实现人才引进与智力引进并重。

第七条 按照市场经济发展要求，打破户籍、身份、档案、人事关系等方面的限制，依法签订劳动合同或服务协议，采取调入、聘用、兼职、专家联系制度等多种形式引进人才。

第八条 对可以转移人事档案关系的，采取调入方式，签订正式用工合同并备案。

第九条 对不能转移人事档案关系的，采取聘用方式，根据项目和技术攻关签订专门服务协议。

第十条 对在行业内有较高知名度、有影响力的专家学者和身体健康、经验丰富的离退休老专家，采取兼职、返聘或专家联系制度的形式。

第三章 引进人才的程序

第十一条 编制计划。用人单位根据企业发展的实际需要，制定人才引进计划，编制方案，并组织实施，然后报集团公司备案。对层次较高或拟安排关键岗位的人才，报集团公司汇总，经研究同意后，再由用人单位具体实施人才引进计划，必要时，集团总公司可统一组织安排。

第十二条发布招聘信息。引进人才要面向国内外，通过各种渠道收集人才信息，可采取校园招聘、网络媒体宣传、人才市场招聘、在职职工和知名人士推荐、管理咨询公司和猎头公司寻找等方式进行。

第十三条资格审查。人事部门和用人单位负责人才的组织报名和资格审查工作，确定符合条件的人选名单。

第十四条考试或面试。刚性引进原则上要进行笔试和面试，也可根据实际简化程序。柔性引进人才根据引进对象、使用性质和方式不同，可采用面试、协商、谈判等灵活方式进行。

第十五条体检、考核。经考试、面试、协商、谈判达成初步意见后，由人事部门和用人单位进行考核，重点了解其政治素质、业务水平、工作能力、工作实绩等情况。刚性引进考试、考核合格后，由用人单位组织查体。

第十六条确定人选。人事部门和用人单位根据考试、考核、协商、谈判等方面情况提出人才使用意见，经企业研究后确定引进人选。对层次较高或拟安排关键岗位的人才，需报集团公司研究确定。用人单位按照不同的引进性质办理相关引进手续。

第四章 引进人才的待遇

第十七条对招聘引进的国家重点院校本科以上的应届毕业生，与单位正式职工同样管理，但在政策上给予适当倾斜。其中，211大学或985大学的学生最高可享受同类普通大学毕业生2倍的基本工资，多出部分作为人才补贴发放。

第十八条 从外单位调入有工作经验的人才，实行协议工资制。可根据人才的能力和贡献给予同类人员1到3倍基本工资的标准执行。多出部分作为人才补贴发放。对急需且贡献特别突出的人才，经集团公司同意，可适当突破，按市场用人价格确定。

第十九条引进的人才，已取得高级专业技术职务任职资格的，不受所在单位技术职称岗位职数的限制，可直接聘任相应级别的专业技术职务，享受相应待遇。

第二十条对在实际工作中，为企业做出突出贡献的人才，按其贡献大小，也可在月基本工资之外再当增加奖励薪酬。

第二十一条因设立新项目、技术课题攻关等聘请的专家学者，由用人单位与专家评审组根据项目规模大小、课题难易程度以及为企业带来的经济效益和社会效益确定1到3倍基本工资（特殊人才可按第18条增加标准），并在此基础上加发奖励薪酬。

第二十二条对引进的人才，经试用合格可以签订正式劳动合同，同时由用人单位与本人协商签订服务协议，协议中要注明基本工资和人才补贴数目以及必须为企业服务的年限，在此期间不能向其他单位流动，否则，用人单位可向本人追回已领取的人才补贴。

第二十三条 对引进的特殊高层次人才，可每年安排一次健康查体，优先参加公司举办的相关培训和学术会议。

第二十四条 对特殊高层次人才，要根据企业实际畅通人才引进绿色通道，在住房、配偶工作安排和子女入学等方面提供便利，帮助解决实际问题，为其提供好的工作和发展环境。

第五章 引进人才的管理和考核

第二十五条 为加强和规范用人单位的人才引进工作，各单位应成立人才工作考核小组。由有关领导和相关专家组成，具体负责对引进人才的道德素质、思想表现、专业水平、工作能力等方面的综合考核。

第二十六条建立引进人才信息库。坚持引进、使用、考核相结合，集团公司政治部和用人单位负责对他们的工作情况进行动态管理和不定期跟踪评价，并在政治上、工作上、生活上给予关心和支持，指导、促进他们与企业同步和谐发展。

第二十七条建立单位领导联系引进的高层次人才制度。领导干部要确定高层次人才联系对象，倾听意见，加强联系，给他们提供良好的工作、学习和生活环境。

第二十八条引进的人才应遵守用人单位的各项规章制度，按用人单位职工管理办法统一管理。

第六章 引进工作的组织领导

第二十九条集团总公司成立由党委书记、总经理任组长，组织、人事、劳资、财务、技术、纪检、法律等相关职能部门负责人组成的引进人才领导工作小组，具体负责人才引进工作的指导、检查，督促相关政策的落实。办公室设在政治部，负责人才引进工作的管理和服务工作。

第三十条 加大资金支持力度，设立专项资金，每年按工资总额的0.5 %投入资金，用于人才引进配套措施的完善和实施。

第三十一条 引进人才是集团公司的一项重要工作，各单位领导和人事部门同志负有重要责任，要高度重视，长期坚持。各单位要抓住人才工作的重点，突破难点，着力解决在工作存在的突出问题，要成立相应的工作机构，指定专人负责人才引进工作，保证工作的顺利开展。

第七章 附 则

第三十二条 对于未与原单位解除劳动合同又与我公司或所属单位签订服务协议的人员，如原单位向我公司或所属单位提出追偿的，由本人承担责任。

第三十三条 本办法由集团总公司负责解释，自发布之日起执行。各单位可结合企业实际，参考本办法制定自己的引进办法，以更好地做好人才工作。

**第二篇：人才引进管理办法**

淮安市楚州中医院人才引进管理暂行办法

第一章 总 则

第一条 为落实医院人才强院战略，使人才引进工作更加科学化、规范化、制度化，对引进人才进行恰当、有效的选择、考核和培养，充分调动他们的积极性和创造性，保障单位和员工的合法权益，依据《中华人民共和国劳动法》以及相关配套法规、政策规定，特制定本办法。

第二条 本办法适用于医院成熟人才和应届高校毕业生（以下简称高校毕业生）引进工作。

第三条 医院引进人才实行劳动合同制，以岗位需要为前提，通过签订劳动合同，确定工作岗位，明确单位与员工的劳动关系。

第四条 医院人才引进工作坚持如下原则：

1、满足人才结构调整的需要原则；

2、按照适用、精干、高效的原则，各专业、各层次人员配置均衡原则；

3、严格考核，坚持标准原则。

4、重点保证临床医、护、技队伍建设需要的原则。

第二章 组织方式

第五条 医院人力资源部门根据发展需要，制定人力资源规划，保证招聘工作质量，确定岗位职数和岗位要求，编制本单位人才引进计划。

第六条 对引进人才要进行严格考试和考核。

第七条 医院引进人才工作，院长负总责，分管领导具体负责，定期研究、检查人才引进工作，并及时解决工作中的问题。

第八条 人才引进工作由医院劳动人事部门负责具体操作。第三章 引进高校毕业生实施与管理

第九条 医院原则上引进本科毕业生以上学历者和个别急需专业优秀的其他毕业生。

第十条 医院引进的应届毕业生应符合如下条件：

1、热爱社会主义祖国，遵纪守法，在校期间表现好，未受学校纪律处分；

2、身体健康；

3、同意按用人单位规定签订聘用合同。

第十一条 每年根据医院发展规划，制定引进计划，计划确认后，统一上报卫生局。

第十二条 医院根据需要，可以采取面试、笔试和测评等多种手段对有意签订就业协议的学生进行评估。

第十三条 医院按条件，录用高校毕业生后与之签订《全国普通高等学校毕业生就业协议书》，就业协议书必须明确解除协议的条件和承担的违约责任。

第十四条 高校毕业生在每年8月1日前到医院报到，报到时，应持毕业证、学位证、全国普通高校毕业生就业报到证、户口迁移证、党、团组织介绍信。

第十五条 医院组织报到的毕业生体检，体检不合格的予以退回。第十六条 引进高校毕业生上岗前，要参加岗前培训。

第十七条 岗前培训考试合格者，在科室轮转一年后，通过考试、考核合格，取得执业资格证书后，与医院签订正式聘用合同。

第十八条 工资待遇：

（一）经招聘的高校毕业生，在未取得执业资格前，享受和医院同类人员相同标准的工资、津贴（不含住房公积金）。取得执业资格证书，与医院签订聘用合同后，根据国家、市政府和单位的有关规定，乙方的工作岗位，工资按国家和本院规定的工资标准发放。

（二）对博士和硕士研究生医院给予一次性补贴：博士研究生：8

万元；硕士研究生：5万元。

（三）研究生以上学历有事业编制，其他毕业生暂办理人事代理，通过卫生局举办的人事招聘考试后，可以办理编制手续。

第十九条 凡是经招聘的高校毕业生，两年内未考过医师执业证书，护士一年内未考过护士执业证书者及相应执业资格证书者或考试、考核不合格者，医院不再与本人签订下聘用合同。

第四章 引进成熟人才实施与管理

第二十条 引进成熟人才的范围

（一）正高级职称、学科带头人；

（二）副高级职称者；

（三）具备较强临床业务能力的中级职称者；

（四）医院急需的且有执业医师（护士）证书的实用型人才。第二十一条引进的成熟人才需具备以下条件

（一）有强烈的事业心和使命感，敬业勤奋，团结协作，为人正直；

（二）医技人员有3年以上工作经历，护士应具有2年以上工作经历；

（三）年龄要求：正高职称50岁以下,副高职称45岁以下，中级职称40岁以下，其他人员年龄在30岁以下；医院急需的比较优秀的个别专业技术人员可适当放宽。外聘及返聘的老专家年龄要求为：男70岁以下，女60岁以下。

（四）学科带头人、高级职称者，要求硕士研究生以上学历，在本学科领域具有较高的学术水平，专业知识精深，具有一定的组织管理经验。

第二十二条 为吸引成熟人才，医院将：

（一）提供发挥人才技术专长的事业平台；

（二）提供一次性购房补贴，协助提供住房信息；

（三）协助解决子女入 托或入学；

（四）按国家政策享受我院在岗职工福利待遇。

第二十三条 引进成熟人才按以下程序办理

（一）规划与公开招聘

1、医院根据学科建设需要和相关规定，制定人才引进计划，确定需要引进人才的类型、规模、岗位设置、来源、使用计划、承担学科建设任务和所要达到的目标等，人事部汇总后报院务会审批。

2、院务会根据提交的人才引进计划，制定医院近期或中长期人才引进总体规划及实施方案。

3、经医院批准后，由人事部实施公开招聘。对于个别急需的岗位且条件合适的人选，经推荐可作为特殊情况，直接进入应聘、评聘程序。

（二）个人申报与推荐

1、应聘者提交书面申请及反映本人学术水平的材料。

2、人事部会同业务部门对应聘者的学术水平和成果进行初步审查后，提出意见，提交院委会决定。

（三）综合评价

根据应聘者提供的材料，中级及以下职称者由医务科（护理部）和所在科室负责考核；高级职称者和学科带头人由医院组招聘领导小组进行面试考核；人力资源部门根据掌握的有关信息，组织专家小组对人选情况进行评审，并提出书面意见。必要时可聘请院外专家评审并进行综合考察、评价，提出意见，报院务会审批。

（四）引进决定

院务会就是否引进、引进的类别、应该享受的待遇，以及其他相关事宜做出决定。

（五）特别程序

对高级职称和学科带头人引进人员可不经过学术能力评价程序，直接提交院务会作出决定。对个别医院急需引进的人员，也可视情况启动特别程序。

（六）考核评审合格者，到医院进行全面体检。第二十四条 引进人才的管理

（一）经医院批准后，引进人才应在规定时间内到院报到，签定《淮安市楚州中医院引进人才协议书》。医院兑现相应待遇。

（二）引进的高层次人才的管理由院办（人力资源部）负责，其他引进人才的管理主要由所在科室负责。用人科室应根据医院有关规定，积极为引进的优秀人才创造医疗、教学、科研所需的各项条件。引进人才原则上应完成不低于同类岗位人员标准的工作任务。

（三）对引进人才实行岗位聘任制，采取期中考核和终期评估的管理机制，由所在科室负责对其单独考核，考核评价与结果报人力资源部。考核结果与人才专项津贴的发放和科研经费的使用挂钩。对未能完成岗位职责的人 5 员应及时提出告诫，考核不合格者可终止聘任和各项待遇，并按照医院相关考核办法处理。

（四）到医院工作不满服务期限的，因各种原因离开医院的引进人员，应按照协议书承担违约责任。

第二十五条 如有下列情况医院可随时解除聘用合同：

（一）在医院考核中不合格者；

（二）出现重大医疗差错或医疗事故者；

（三）严重违纪违规者；

（四）触犯法律受到司法惩处者。

第五章 保障措施

第二十六条 薪酬待遇

（一）根据国家、市政府和单位的有关规定，乙方的工作岗位，甲方按月支付乙方工资，工资按国家和本院规定的工资标准发放。

（二）以上工资60%按月固定发放，其余的按月考核发放；在签订正式聘用合同前由医院承担；在签订正式聘用合同后，固定发放部分由医院承担；考核部分参与科室绩效分配；科室应按其绩效分配办法与原有人员同等对待。当科室分配低于协议规定考核部分时由医院补齐差额。

（三）除享受国家、本院规定的工资福利待遇外，高级职称5年内，中级职称3年内可享受本单位人才专项津贴，正高及学科带头人3000-5000元/月，副高2024-3500元/月，中级1000-2500元/月，其他人员1000-1500元/月；

（四）试用期按以上标准的90%发放。

（五）以上薪酬随医院发展与全院职工同比增长。

（六）协助解决异地夫妻分居：根据本地政府人事管理政策，结合医院实际工作岗位需要，尽可能为其配偶解决工作，子女就学等问题，解除引进人员的后顾之忧。

（七）特殊拔尖人才待遇面议。

第二十七条 对正式签订聘用合同的高层次成熟人才，给予一次性安家补贴费及科研经费启动资金。

安家补贴费标准：硕士研究生以上学历，正高级职称及学科带头人每人补贴15万元；硕士研究生以上学历，副高级职称者每人补贴10万元；硕士研究生以上学历，中级职称者每人补贴8万元；职称以引进时为准。夫妻双方均符合相应条件的，按高层次者标准享受。

科研启动经费：正高级职称及学科带头人：8万元；副高级职称者：5万元；中级职称以上人才 2万元。按医院《科研经费管理规定》实施管理。

第六章 附则

第二十八条 服务期

我院对于引进人才聘用高级职称人才最低服务期限一般为10年，中级职称者最低服务期限为5年，前六个月为试用期，试用期结束时，由医院组织对其进行考核，提出意见。经考核合格者，医院与其签订正式聘用合同。对于试用期内表现不符合医院要求的引进学者，医院有权解除协议。凡我院引进的上述人才，必须在我院工作满5年后方可申请离院；因照顾夫妻关系调入我院的职工，被照顾方服务期增加3年方可申请离院。服务期年限计算：实际工作满一年算一年服务期，不满一年不计算。服务年限不含以下时间： 7（1）半年以上脱产学习时间（医院批准的除外）；（2）半年以上病假时间；（3）其他各种原因离院半年及以上时间。

第二十九条 本院人才引进的待遇规定与楚州区政府相关政策规定如有重复的不可同享，但可以就高享受。

第三十条 安家费支付方式

医院暂以借支的方式向引进对象支付安家费，待引进对象服务期满后撤出借据。被引进人员以辞职、自动离职、调出本院、自费出国等任何形式离院，均须全额归还安家费，医院保留要求其缴纳利息及追究其他责任的权利。

第三十一条引进的人才均实行合约管理，按照责、权、利一致原则签订《人才引进协议书》（附件1）。若有违约，按协议处理。

第三十二条 本办法由医院人力资源部门负责解释。第三十三条 本办法从下发之日起施行。

**第三篇：公司企业人才引进管理办法**

公司企业人才引进管理办法

第一章总则

第一条为适应市场经济和公司改革发展的需要，积极吸引各类高素质专业技术人才和技能人才，进一步优化人才结构和人力资源配置、完善人才工作机制，提高企业经济效益和市场核心竞争力，根据公司相关规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条本办法所称引进专业技术人才和技能人才，是指在公司内部现有人力资源不能满足对人才需求的前提下，公司核准，从国(境)内外择优录用具有一定工作经验、能力和水平的专业技术人

才、技能人才及全日制普通高校毕业生。

第三条本办法适用于公司各部门。

第二章管理机构及权限

第四条公司办公室负责组织、协调人才的引进工作。由总经理负责审定人才引进计划和协调解决引进实施中的重大问题。

第三章管理内容及要求

第五条引进人才原则

(一)引进人才应坚持以下原则：

1、“专业对口、按需引进”原则。引进人才须遵循公司战略发展要求，结合各单位的实际，以岗位需求为依据，按照专业或工种类别，引进急需的专业技术人才和技能人才。

2、“适度从紧、严格标准”原则。公司需要人才，首先要着眼于内部培养，要严格控制从公司外部引进人才的数量，以精干员工队伍，提升劳动生产率。要严格引进人才的标准，确保引进具备较高素质和能力、能够为企业创造价值的人才。

3、“公开公平、竞争择优”原则。为提高人才引进的有效性，引进工作要坚持“公开、公平、公正”原则。要确保有充足数量的备选人，以竞争择优来提升引进人才与岗位需求的匹配度。

4、“目标考核、协议管理”原则。引进人才的首次劳动合同期限原则上为一到三年，试用期三到六个月。试用期和首次劳动合同期满前，各单位要进行严格考核，对考核不合格者，应及时予以辞退。

(二)范围、对象及条件

1、专业技术人才是指对公司生产、经营、科研起关键作用，且急需的重点专业领域技术人才，主要包括：信息化技术、会计、管理等专业人才。技能人才是指在生产操作一线岗位直接影响企业产品质量和竞争能力,具备较高技能,能够解决生产操作难题，公司急需的技能人才。

2、引进的专业技术人才和技能人才须具备的基本条件：

品行端正，具有良好的职业道德;遵纪守法，无党纪、行政处分及刑事处罚记录;身体健康、能坚持正常工作;具有履行应聘岗位职责的能力和相当的专业技术或技能水平;实行执业(职业)资格制度的岗位，应取得相应的执业(职业)资格证书;年龄原则上不超过40周岁。

3、引进的专业技术人才还须具备下列条件：

全日制普通高校本科以上学历，从事本专业技术工作2年以上(对特别优秀或者紧缺的人才，可适当放宽学历和工作年限);

具有扎实的专业知识，有一定的专业从业经验和从业业绩，能够解决本专业领域内某个方面工作中出现的问题;或者能够在技术开发、工艺技术改进、新产品开发等某一方面做出成绩，能够为企业创造一定的经济效益。

第六条引进的技能人才须具备较高的技能水平，还须具备下列条件之一：

1、具有本行业丰富的实践经验，职业技能在行业内处于一流水平，能够解决设计研发和或工艺操作难题，能够在工艺改进、质量攻关、技术革新等方面做出成绩，并创造一定的经济效益。

2、在工作实践中总结、编写了先进操作法，形成技术诀窍并已被采纳推广应用，或能够在推广应用新技术、新工艺等方面创造显著的成绩。

3、取得拔尖级称号的人员。

第七条对引进的高层次杰出人才，可不受专业技术职务任职资格、职业技能等级、学历、年龄、经历等的限制。

第八条全日制普通高校毕业生。每年将根据公司名额分配情况和公司改革发展的需要，招聘应届和历届大学生，招聘工作需提前规划，确保招聘质量。

第九条引进渠道

⒈通过与省内外的人才市场建立联系，直接从人才市场进行招聘。

⒉委托人才中介机构，利用其信息优势，进行招聘。

⒊通过高校毕业生双选会、人才交流会、人才招聘网站或报刊杂志、电视电台公告信息等渠道。

⒊通过公司内部员工推荐、人才个人自荐等方式。

第十条引进工作程序

1、制定计划。各单位根据本单位的实际，在现有员工无法满足其人才需求、确有岗位空缺的情况下，即可制定引进人才需求计划，报公司办公室审核批准。重大的人才需求计划和高层次杰出人才的引进由公司办公室审核后报公司总经理批准。

2、信息发布。根据批准确定的引进计划，经公司公司办公室审批同意后，选择适当的引进渠道发布招聘信息。

3、报名、资格审查。对报名人员应聘材料进行分类整理，对应聘人员资格条件进行审查筛选，确定初选合格人员名单。

4、考核。公司按照专业建立相应的考评标准，根据考核需要，分别由部门代表负责对初选合格人员的考试考察工作。根据招聘岗位任职条件以及应聘人员经历等，选择恰当的考试考察方式，一般应有笔试、面试、技能水平鉴定、考察等内容，考察重点为道德品质、工作能力等方面。要做到全面，客观、公正。

5、体检。经考试考察合格人员，还须到指定医院进行健康体检，出具医院体检证明。

6、签订劳动合同(协议)，办理录用手续。发放录用通知单(限期报到)，核实拟聘人员与其他单位没有劳动关系，签订劳动合同、《目标责任制任务书》及相关协议。

第十一条薪酬及福利待遇

(一)引进的人才可纳入公司员工体系管理，也可采取其他较为灵活的方式管理。公司可根据人力资源市场的情况确定不同人才的薪酬水平，并与应聘者进行充分的沟通。

(二)对引进的高层次杰出人才可实行协议薪酬等更加灵活的薪酬制度。

(三)公司对新建项目引进的成熟人才和各单位引进的高层次杰出人才可酌情核增工资额度。

(四)对引进的高层次杰出人才可发给一定数额的安家费，领取安家费的相关权利和义务由用人单位在劳动合同中专项约定。

(五)全日制普通高校毕业生待遇

1、以全日制普通高校毕业生报到首月工资发放时间起算，设定保护期为3年。

2、保护期内应发工资保底标准按学历和学位等级确定

⒊保护期满后，应发工资按公司相关政策及各单位绩效考核规定执行;保护期内晋升为副科级以上干部或依据公司相关政策比照副科级以上待遇执行的，应发工资按照公司相关政策及各单位绩效考核规定执行。

⒋对新分全日制普通高校毕业生发放一次性安置费2024元(福利费列支)，报到后1年内按季发放。

⒋有关要求

⑴新分全日制普通高校毕业生见习期为6个月，6个月后通过考核办理转正定级手续，保护期包含见习期。

⑵本科及以上学历未取得对应学位的，应发工资保底标准降低一个等级执行;双学士本科生按对应标准上浮500元执行。

⑶应发工资保底由公司办公室按对应标准，在单位当月人均核发工资水平外进行差额增核，如单位人均核发工资高于标准的按“就高不就低”原则执行。

⑷应发工资保底标准中不包含先进及优秀员工津贴、加班费、延时工资等各类津补贴。

第十二条管理及考核

(一)引进的高层次杰出人才由公司直接联系，各部门管理，其他引进的人才由所在部门管理。各用人部门须在劳动合同(协议)中明确规定完成工作目标的考核要求，以及考核结果的应用，要深入了解引进人才的工作情况，进行过程管理和定期评价，建立引进人才档案，及时发现并解决相关问题。要对照目标责任制任务书，及时严格进行试用期和首次劳动合同期的考核，对不适应岗位工作要求的，须及时按照相关规定解除或终止劳动关系。以上情况需及时报告公司办公室。

(二)公司办公室定期、不定期对引进人才的工作及业绩等情况进行后评价，根据评价结果提出改进和完善此项工作的意见。

第十三条其他事项

引进人才的报到、工作安排、户口迁移及社保关系等事宜，由各公司办公室同意负责。

第四章附则

第十四条违反本办法相关规定，按公司专项考核细则进行考核。

第十五条本办法由公司公司负责解释。

第十六条本办法自发布之日起试行。

**第四篇：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。

**第五篇：卫生人才引进管理办法(定稿)**

新疆维吾尔自治区医疗卫生高层次人才

引进和管理办法

第一章 总 则

第一条

为深入贯彻《新疆中长期医药卫生人才规划（2024-2024年）》、《自治区医药卫生人才推进工程实施方案》，大力实施“科教兴新、人才强卫”战略，建立科学、规范、体现能力、突出业绩的高层次人才选拔引进体系，进一步提高医疗卫生人才队伍建设水平，吸引、培养和造就一批高水平的医疗卫生学科领军人才，带动我区医疗卫生系统提升学科建设水平、人才培养和科技创新能力，特制定本办法。

第二条

本办法所指引进的医疗卫生高层次人才包括全职引进人才和柔性引进人才，引进范围包括疆外医药、预防、保健、科研及管理等医疗卫生领域的专业技术人员。

第三条 引进医疗卫生高层次人才的基本原则：

（一）重点突出。围绕我区医疗卫生事业实现跨越式发展的实际需要，积极引进急需紧缺的专业人才，重点引进具有较强实践、科研和教学能力的创新创业型人才。

（二）重在使用。创新体制机制，搭建宽松的事业平台，营造良好的工作生活环境，充分发挥引进人才的聪明才智和引领带动作用。

（三）特事特办。针对高层次人才引进和使用的特点，采取特殊政策措施和优惠条件，成熟一个、引进一个、使用一个。

（四）强化考核。采取多种方式，强化对引进的高层次人才的考核考评，坚持品德、知识、能力和业绩并重，重点考核工作能力和实际业绩，促进引进人才认真履职、发挥作用。

第四条

医疗卫生高层次人才引进的统筹协调、组织实施和宏观管理等工作由自治区卫生厅负责。

第五条

用人单位是医疗卫生高层次人才引进和使用的主体，负责提出人才需求、推荐拟引进人选、建设工作平台、安排岗位职务、落实配套政策等人才引进的具体工作。

第二章 引进人才基本条件

第六条

全职引进人才应具备以下基本条件：

（一）热爱新疆，热爱卫生事业，坚决维护祖国统一和民族团结，具有良好的职业道德和科学、求实、团结、协作的精神，遵纪守法，作风严谨，为人正派，身体健康；

（二）具有海外高水平大学或国内知名医学院校博士学位和相应的执业资格；

（三）年龄原则上应在40周岁以下，对取得副高级及以上职称或特别优秀的人才和紧缺人才，年龄可放宽到45周岁；

（四）在疆外或海外医疗机构或科研院所从事医药、预防、保健、科研及管理等专业，有较强的实践和科研能力，具有突出研究成果的学术技术带头人及其科研团队。

第七条

柔性引进人才应具备以下基本条件：

（一）热爱新疆，热爱卫生事业，坚决维护祖国统一和民族团结，具有良好的职业道德和科学、求实、团结、协作的精神，遵纪守法，作风严谨，为人正派，身体健康；

（二）具有副高级及以上职称，一般应具有博士学位；

（三）年龄一般在50周岁以下，特殊情况下不超过55周岁；

（四）长期从事临床或科研第一线工作，在学术界有一定影响，学术造诣高，在所从事学科领域的研究成绩突出，曾经或正在主持国家级科研项目或省部级重大科研项目，主持的项目获得过省部级以上成果奖励；

（五）对本学科建设和学术研究工作有创新性构想，具有带领本学科保持或赶超国内、国际先进水平的能力；

（六）具有较强的拼搏奉献精神和相应的组织管理能力，善于培养青年人才，注重学术梯队建设，能带领一支创新团队协同攻关；

（七）保证聘期内每年在受聘单位至少工作1个月以上。

第三章 引进程序

第八条

确定岗位。自治区卫生厅每年集中受理一次自治区医疗卫生机构的设岗申请。自治区卫生厅组织评审委员会对医疗卫生机构提出的设岗申请进行审定，并报自治区高层次紧缺人才引进工作协调小组审批同意后，公布获准设置高层次人才引进岗位的单位及学科、专业名单。医疗卫生机构递交设岗申请时间为每年年底之前。

第九条

发布引才信息。自治区卫生厅根据确定的高层次人才引进岗位，通过报刊、电视、网络等媒体面向社会发布招聘、引进高层次人才公告，对引进人才职位、所需资格条件等信息进行公布。公告发布后，鼓励引进人才单位，通知或组织已掌握、有意向到新疆工作的区外或海外高层次人才报名参加招聘。

第十条

提交材料。应聘者向拟聘单位提交《自治区拟引进医疗卫生高层次人才基本情况表》（另发）和聘期内工作设想、工作目标草案，学历、学位、专业技术资格证书及业务、学术成果等相关资料。

第十一条

资格初审和评审。拟引进人才的医疗卫生单位组织相关专家对应聘者材料进行认真审核后，提出引进、接收初步意见，并将有关材料上报自治区卫生厅。自治区卫生厅组织专家采取审核应聘者材料、面试、现场答辩等方式，提出拟引进人才初步人选。

第十二条

提交厅党组会议研究。卫生厅党组根据用人单位的引进意见、专家组评审结果，研究确定拟引进高层次人才人选。

第十三条

公示、办理聘用手续。自治区卫生厅对确定的拟引进高层次人才在相关报刊、网站和用人单位进行公示，公示期为7个工作日。公示期结束后无异议的，将引进人才名单及基本情况，上报自治区高层次紧缺人才引进工作协调小组审批，用人单位与引进人才协商签订《自治区医疗卫生高层次引进人才聘任合同》（另发）及工作任务书，规定引进人才工作时间、工作目标与任务、成果归属权、聘期以及聘任双方的其他权利和义务，并报自治区卫生厅备案。同时，办理全职引进人才相关录用、调动手续。

第十四条 对于单位急需、特需、关键的人才，根据用人单位意见，可一人一策、一事一议，采取特殊的引才形式和措施。

第四章 待遇条件

第十五条

全职引进人才待遇条件：

（一）引进人才的工资待遇由用人单位与本人协商确定，可采取年薪制、期权制、协议工资、岗位工资和绩效工资等工资收入分配形式，实行知识、技术、资本、管理等生产要素参与收益分配；

（二）根据引进人才的学术水平、业绩情况和工作需要，可为引进人才调整增加高级专业技术岗位、破格聘任相应专业技术职务或实行低职高聘；

（三）引进人才申请自治区重点科技项目、科研资助经费的，给予优先支持；做出突出贡献的，优先作为各类政府奖励候选人；

（四）引进人才及其配偶、子女，随迁居住需办理落户的，协调相关职能部门予以办理落户手续，按有关政策规定优先安置配偶工作及解决子女入学（托）；

（五）享受用人单位对引进人才的其他待遇条件。第十六条

柔性引进人才待遇条件：

（一）提供良好的办公和科研等工作条件，配备学科梯队及工作助手；

（二）除享受正常的工资、津贴、补贴和福利外，在用人单位每工作满1个月，补助岗位津贴1-3万元；

（三）每年在引进单位工作满6个月及以上，并在引进单位承担讲学、人才培训、学科建设、科研项目、调研课题等工作，提供科研配套经费不低于10万元；

（四）用人单位应积极为引进人才提供住房保障；

（五）享受用人单位对引进人才的其他待遇条件。第十七条 医疗卫生高层次引进人才纳入自治区高层次紧缺人才引进工程。全职引进人才在享受自治区高层次紧缺人才引进工程确定的工作、生活补助经费资助之外，卫生厅还将视情给予每人一次性25万元左右的工作、生活及安家等补助经费资助。

第五章 服务期与管理

第十八条

全职引进人才在引进单位的服务期至少为10年，其中首次聘期为5年，特殊情况经双方协商可作适当调整。首次聘任期满，续聘工作按事业单位专业技术人员相关管理办法执行。

第十九条

柔性引进人才在引进单位的服务期至少为3年，特殊情况经双方协商可作适当调整。首期服务期满，经双方协商后可以自行选择是否续聘。

第二十条

对引进高层次人才实行岗位聘任制合同管理，通过签订聘任合同和工作任务书等方式明确双方的责、权、利以及违约责任。

第六章 聘期考核

第二十一条 对引进人才实行严格的聘期目标管理考核。引进单位根据岗位聘任合同和工作任务书，负责对引进人才进行考核和聘任期满评估考核，并报自治区卫生厅备案。引进人才在聘期内，自治区卫生厅将不定期组织有关专家对引进人才履行岗位职责情况开展评估。

第二十二条

引进单位对引进人才的考核按照引进人才本人提交个人工作报告、引进人才所在部门初评、引进单位进行考核、确定考核等次、公示等程序进行；自治区卫生厅对引进人才的评估将采取述职、答疑、民主评议、量化赋分和投票等方式进行。引进人才的考核结果报自治区高层次紧缺人才引进工作协调小组专项办公室。

第二十三条

对引进人才的考核等次一般分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次。

第二十四条

引进人才在聘期内凡经查实有下列情形之一者，引进单位应解除与其签订的聘任合同，取消其享受的相关待遇。

（一）在聘期内到岗工作时间不足的;

（二）未能履行岗位职责，完成既定工作目标与任务的；

（三）有弄虚作假行为的；

（四）有学术不端行为或违反学术道德规范的；

（五）出现违法、违纪行为，造成恶劣影响的；

（六）当年考核不合格或连续两年基本合格的。第二十五条

引进人才在聘期内一般不得调离受聘岗位。对因特殊原因调离受聘岗位的，将停发其相关津贴、补贴。

第二十六条

用人单位在引进人才中有违反规定、弄虚作假行为的，3年内取消用人单位设置高层次人才引进岗位的资格，并追究单位领导责任。

第七章 经费保障

第二十七条 全职引进人才一次性每人25万元左右的工作生活及安家等补助经费资助，由自治区卫生厅从医疗卫生高层次人才引进专项经费中给予补助；在此基础上，用人单位可结合实际，对引进人才提供其他津补贴和优惠待遇条件。

第二十八条 柔性引进人才岗位津贴、配套科研经费、过渡住房租金等费用由人才引进单位承担。通过有效评估和考核，自治区卫生厅将对人才引进工作成效突出的单位，给予适当的经济奖励，用于支持柔性人才引进工作。

第八章 附则

第二十九条

本办法自发布之日起实行。

第三十条

本办法由新疆维吾尔自治区卫生厅负责解释。

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！