



# 隆阳区人民政府办公室关于印发 隆阳区区属国有企业人才引进管理办法的通知

隆政办发〔2017〕171号

各乡镇人民政府（街道办事处），区直各委、办、局：

经区人民政府第26次常务会议同意，现将《隆阳区区属国有企业人才引进管理办法（试行）》印发给你们，请认真贯彻落实。

隆阳区人民政府办公室

2017年12月1日

## 隆阳区区属国有企业人才引进管理办法（试行）

### 第一章 总则

**第一条** 为适应市场经济和区属国有企业深化改革的需要，

积极吸引各类高素质专业技术人才，进一步优化区属国有企业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《中共保山市委 保山市人民政府关于创新体制机制加强人才工作的实施意见》（保发〔2015〕1号）精神，结合实际，特制定本办法。

**第二条** 本办法所称引进专业技术人才，是指在区属国有企业内部现有人力资源不能满足对人才需求的前提下，经区国资委报请区人民政府核准，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及全日制普通高校毕业生。

**第三条** 本办法适用于区属国有企业。

## **第二章 管理机构及权限**

**第四条** 成立区属国有企业人才引进工作领导小组，负责领导、组织、协调人才的引进工作。由分管副区长任组长，区委组织部部分管副部长和区国资委主任任副组长，成员单位由区发展改革局、区人力资源社会保障局、区工业和科技信息化局、区招商局及区属国有企业行业主管部门组成，负责审定年度人才引进计划和协调解决引进实施中的重大问题。

领导小组下设办公室在区国资委，具体负责人才引进的日常管理工作，协调各单位引进人才的政策，编制引进计划，审核区属国有企业引进人才的需求信息，组织实施、指导检查引进人才

工作。

### 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。引进人才须遵循区属国有企业战略发展要求，并结合各单位的实际，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。企业需要人才，首先要着眼于内部培养，要严格控制从企业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三至五年，试用期三个月，同时须与所在单位签订《工作目标责任书》。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区属国有企业生产、经营等起关键作用，且急需的重点专业领域技术人才，主要包括：财会、金融、风险管理、文秘、工程建设、造价预算、规划设计、园林绿化、农业经济管理、公交职能调度管理、物业管理、给供排水等专业人才。重点包括：

(1) 紧缺专业研究生毕业并获得硕士学位或副高级职称的专业技术人才；

(2) 具有在国内规模以上国有企业担任过中层正职以上的管理人才，懂经营、能融资、善营销并有实绩的企业经营管理人才；

(3) 具有在银行、保险、信托、债券和担保公司担任中层正职以上管理人才，熟悉基金及 PPP 运作模式、懂金融、能融资、会理财的投融资管理人才；

(4) 熟悉工程规划、施工建设、园林工程施工、给排水工程等专业中高级技术职称；

(5) 具有注册会计师、注册税务师、高级工程师等职业资格证书的专业人才。

2. 引进的专业技术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 45 周岁。

3. 引进的专业技术人才还须具备下列条件：从事本专业技术工作 3 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，能够为企业创造一定的经济效益。

**第六条** 全日制普通高校毕业生。每年将根据区属国有企业的需要，在企业核定的编制内，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。

#### **第七条** 引进渠道

1. 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。

2. 委托人才中介机构，利用其信息优势，进行招聘。

3. 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、电视台台公告信息等渠道。

4. 通过企业内部员工推荐、人才个人自荐等方式。

#### **第八条** 引进工作程序

1. 制定计划。各区属国有企业根据本单位的实际，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，报区国资委审核批准，重大的人才需求计划报区人民政府批准。

2. 信息发布。根据批准确定的引进计划，经区国资委审批同意后，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。区属国有企业按照专业（或工种）建立相应的考评专家库，根据考核需要，分别由用人企业代表、随机抽取的考评专家组成招聘考试小组，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，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. 确定聘用人选。完成上述工作，用人单位确定招聘对象之后，将候选人能力、水平和业绩相关的证明材料等档案报区国资监管办备案。

7. 试用期。被录用对象试用期 3 个月。

8. 签订合同。试用期满，考核合格后，发放录用通知单，核实拟聘人员与其他单位没有劳动关系，签订劳动合同、《工作目标责任书》及相关协议。

### **第九条 薪酬及福利待遇**

引进的人才可纳入企业员工体系管理，也可采取其他较为灵活的方式管理（如人才购买服务）。企业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。根据隆阳区劳动力市场情况，现建议薪酬标准为：



1. 聘请的企业管理人员：（1）正常聘用职业经理管理人员，经面商确定后报区人民政府审批同意后执行；（2）特殊聘用不给予薪酬的，给予生活补助，月生活补助原则上董事长不高于20000元，副董事长、总经理不高于15000元，副总经理、财务总监不高于12000元，全年绩效参照企业考核办法报区国资委备案执行；引进人才未购买自用住房的，由各企业根据当年度公共租赁住房申请条件，统一纳入全区公共租赁住房保障，引进人才与企业签订5年以上工作协议的可享受最高50万元的购房补助。特殊紧缺人才可适当提高，由区国资委审核报区人民政府审批同意后执行。

2. 中级专业技术人才月基本工资原则上不高于4000元（不同类型的专业可实行差异化待遇），全年绩效原则上不高于年基本工资总额；特殊紧缺中级专业技术人才可适当提高，报区国资委审核后实施。

3. 高级专业技术人才月基本工资原则上不高于6000元，全年绩效原则上不高于年基本工资总额1.5倍（不同类型的专业可实行差异化待遇）；特殊紧缺高级专业技术人才可适当提高，报区国资委审核后实施。

4. 全日制普通高校毕业生待遇：

（1）实习期月基本工资：本科学历为1800元，硕士研究生为2200元，博士研究生3000元。

（2）实习期结束后月基本工资：本科原则上不高于2500元

（其中：本科学历未取得对应学位的，应发月基本工资降低 200 元；双学士本科生按对应标准上浮 200 元执行）；硕士研究生原则上不高于 3500 元；博士研究生原则上不高于 5000 元。

（3）绩效工资根据每个企业内部考核年终一次性计发，与企业效益挂钩。

（4）应发月基本工资标准中不包含夜班津贴、加班费、延时工资（三班补贴）等各类津补贴。

（5）“五险一金”的缴纳按国家相关规定执行。

5. 今后，区国资委将根据人力资源市场人员薪酬的变化情况实时进行调整。

#### **第十条 管理及考核**

1. 各用人单位须在劳动合同（协议）中明确规定完成工作目标的考核要求，以及考核结果的运用，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（或者招聘公告），及时严格进行试用期和首次劳动合同期的考核，对不适应岗位要求工作的，须及时按照相关规定解除或终止劳动关系。以上情况需及时报备区国资监管办。

2. 单位要定期、不定期对引进人才的工作及业绩等情况进行评价，根据评价结果提出改进和完善此项工作的意见。

#### **第十一条 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，



由各用人企业自行负责。

#### 第四章 附则

**第十二条** 本办法自 2017 年 10 月 1 日起执行。

**第十三条** 本办法由区国资委负责解释。

附件：

1. 隆阳区区属国有企业引进人才享受生活补助评审认定申报表。
2. 隆阳区区属国有企业薪酬标准（暂行）。



附件 1:

编 号 \_\_\_\_\_

隆阳区区属国有企业引进人才享受生活补助

# 评审认定申报表

姓 名: \_\_\_\_\_

工作单位: \_\_\_\_\_


**隆阳区人民政府规范性文件**

一、申请人简历						贴照片
姓 名		性 别		出生年月		
民 族		籍 贯		工作 时间		
专业技 术职务		行政 职务		党 派		
现工作 单 位						
最后学历	年 月毕业于			学 位		
主要学习、工作简历 (从入大学开始填写)						
起 止 年 月	单 位		任 何 职			



二、主要业绩贡献

备注：此栏如不够填写，可加附页。

引进单位意见	<p>领导签字: _____</p> <p>单位签章: _____</p> <p>年 月 日</p>
主管部门审核意见	<p>领导签字: _____</p> <p>单位签章: _____</p> <p>年 月 日</p>



区人社局、国资委评审认定意见	<p style="text-align: center;">(盖章)</p> <p style="text-align: center;">年 月 日</p>
区人才工作领导小组意见	<p style="text-align: center;">(盖章)</p> <p style="text-align: center;">年 月 日</p>





## 附件 2:

## 隆阳区区属国有企业薪酬标准（暂行）

单位：元/月

职级		项目	基本工资	岗位工资	技术职称工资	学历工资	通讯补贴	绩效工资
高层	董事长、总经理		1400	3200	---	---	300	0—3200
	常务副总经理		1400	2500	---	---	250	0—2500
	董事、副总经理 分公司董事长、总经理		1400	2200	---	---	250	0—2200
中层	三师		1400	2500	---	---	200	0—2500
	工会主席 部门经理 分公司副总经理		1400	1700	---	---	200	0—1700
	部门副经理 分公司部门经理		1400	1200	---	---	150	0—1200
	分公司部门副经理		1400	1100	---	---	150	0—1100
职员	普通员工		1400	1000	---	---	100	0—1000
	临时招聘员工		1400	600— 1000	---	---	---	0—2500
学历文凭	博士		---	---	---	250	---	---
	硕士		---	---	---	200	---	---
	本科		---	---	---	150	---	---
	大专		---	---	---	100	---	---
	中专（高中）		---	---	---	50	---	---
技术职称	高级		---	---	600	---	---	---
	中级		---	---	400	---	---	---
	初级		---	---	200	---	---	---
	持岗位基本证件		---	---	100	---	---	---

- 注：1. 临时招聘员工薪酬由基本工资、岗位工资、绩效工资构成。  
2. 技术岗位补贴根据工作需要发放，最高标准不超过 2000 元/月。  
3. 司龄工资自签订劳动合同之日起计算，每满 1 年按 100 元递增计发。  
4. 绩效工资按月度进行考核，考核总分 100 分，加值班情况计入考核加分项。  
5. 试用期员工薪酬由基本工资和岗位工资构成，不参与绩效考核；除特殊招聘的管理人才外，试用期员工原则不得聘用于管理层或专职管理员岗位。