包头市属国有企业人才引进工作办法

（征求意见稿）

**第一条** 为深入学习贯彻党的二十大精神，忠诚践行习近平总书记对包头作出的“一个创新、三个实现”重要指示，进一步优化完善我市市属国有企业人才引进工作，畅通市属国有企业人才引进“绿色通道”，激发用人主体活力。根据深入实施创新驱动发展战略和市属国有企业人才引进工作的现实需要，参照市委人才工作领导小组《关于印发＜包头市事业单位人才引进工作办法＞的通知》（包人才组发〔2023〕3号），结合市属国有企业实际情况，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于市属国有企业(以下简称“企业”)，包括企业集团本部及企业出资的各级独资、控股企业。

**第三条** 国资系统储备库中无法满足企业专业岗位要求的紧缺急需的科研、技术、经营等高层次人才，可通过人才引进的方式补充配置。除以上规定高层次人才外，一般性的管理岗位人员不适用本办法。

**第四条** 企业人才引进需要在员额控制范围内，合理设定引才标准、资格条件，根据人才引进条件和“三重一大”事项决策制度，制定人才引进方案，经企业集团董事会、党委会研究，报市国资委审批后执行。

**第五条** 企业人才引进条件：

企业引进人才必须具备拟引进岗位3年以上从业经历，在本岗位具有突出工作业绩且满足下列条件之一。

1.取得全日制研究生学历，且具有硕士及以上学位的人员。

2.取得教育部公布的“双一流”建设高校及建设学科名单（教研函〔2022〕1号）的全日制大学本科及以上学历的人员。

3.科研人才应当具有全国普通高等院校或科研院所国家计划内统一招收的全日制硕士毕业生及以上学历学位，且在相关领域有突出的研究成果和贡献。

4.技术人才应当具有企业急需的高级及以上专业技术职称或注册类执业任职资格的人员。

5.经营管理人才应当有世界500强、全国500强、民营企业500强、行业排名前50名龙头企业任职经历，取得突出经营管理业绩，且第一学历为全日制本科及以上学历的专业人才。

6.对于企业专业性特别强、特别急需的岗位适当放宽条件，但第一学历需为全日制本科及以上学历的专业人才。

以上引进人才取得高级专业技术职称或取得博士学位人员，年龄一般不超过45周岁，科研、技术、经营和实操能力特别突出的，年龄限制可采取“一事一议”确定。引进全日制硕士研究生，年龄不超过40周岁，引进全日制本科毕业生，年龄不超过35周岁。

**第六条** 人才引进工作一般应通过制定方案、发布公告、报名审查、面试测评、体检考察、公示聘用等程序确定拟引进人才。

（一）制定方案

各企业结合企业发展规划及重点工作任务，制定人才引进计划，成立人才引进工作领导小组，具体负责引进工作。

按照人才引进计划制定人才引进工作方案，工作方案包括企业基本情况、引进岗位及人数、岗位职责、任职资格条件、引进程序、薪酬标准、考核规定、退出规定、组织保障和进度安排等内容。

（二）发布公告

通过包头人才网、包头市国资委官网、企业官网、微信公众号、西部人才集团微信公众号等平台发布人才引进公告。

（三）报名审查

报名采取网络报名的方式开展，时间拟定为10个工作日。资格审查按照“谁审查、谁负责”的原则，根据引进公告公布的资格条件，由企业人才引进工作领导小组或第三方机构负责对报名人员的资格条件进行审查。资格审查应贯穿于引进的全过程。

（四）面试测评

企业人才引进工作领导小组按照引进工作方案开展综合考评，主要采用履历分析、面试等形式进行，面试组由用人以及相关业务领域专家5至7人组成，本单位人员不超过面试组人数的1/3，面试组应出具书面意见。总成绩按各项考评占比折合计算，并在包头人才网、包头市国资委官网、企业官网、微信公众号、西部人才集团微信公众号公布。

（五）体检考察

根据综合考评成绩，按照由高到低1:1的比例进入体检环节。体检合格进入考察环节。体检不合格（有重大疾病或传染病等影响正常履职的疾病），取消考察资格，根据综合考评成绩由高到低依次递补，只递补一次。

考察环节由企业人才引进工作领导小组对入围人员进行全面考察，考察一般采取个别谈话、实地走访（毕业院校、原工作单位）、审核人事档案、查询社会信用记录、同考察人员面谈等方式，考察了解政治表现和现实表现，并形成具体的考察报告。考察等阶段因个人原因放弃或考察不合格出现岗位名额空缺的，按照综合考评总成绩由高到低依次等额递补，只递补一次。

（六）公示聘用

结合综合体检和考察情况确定拟引进人员，拟引进人员名单在企业官网或公告栏公示5个工作日。

公示期间未发现有影响引进情况的，履行引进程序，下发引进文件，与引进人员签订劳动合同，并报市国资委备案。

**第七条** 有下列情形之一的，不列入引进范围：

1.在读的普通高等学校全日制本科生、研究生。

2.曾因犯罪受过刑事处罚的人员，被开除公职的人员，被依法列为失信联合惩戒对象的人员。

3.在公务员招考、事业单位公开招聘、企业公开招聘中被认定有舞弊等严重违反录用（聘用）纪律行为并在禁考期限内的人员。

4.现役军人。

5.引进后即构成回避关系岗位的人员。

6.法律法规规定不得引进为企业工作人员的其他情形人员。

**第八条** 依据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国劳动合同法》相关规定，引进人员应与用人企业签订劳动合同。引进人员实行试用期制度，试用期为6个月，试用期包括在劳动合同期限内。试用期满考核合格的，予以正式引进；不合格的，取消引进。

**第九条** 引进人才试用期期间薪酬由企业根据实际情况确定，期满考核合格的，根据学习经历、工作经历，参照本企业同等岗位等级确定薪酬待遇。

**第十条** 建立引进人才储备人选库。企业在完成人才引进工作后5个工作日内，将参加岗位面试未被录用前三分之一的人员基本信息及相关资料报市国资委。市国资委汇总建立储备人选库，并按照专业类别向有需求的企业进行推送并做好指导工作。各企业可直接按程序引进储备人选库中的人才。

**第十一条** 人才引进工作分级负责、备案管理，坚持“谁引进谁负责，谁用人谁负责”。企业承担人才引进主体责任，严格履行职责，规范引进程序，防控廉政风险，实现过程留痕、记实完整、可查可溯。

**第十二条** 建立人才引进监督问效和责任追究机制。市国资委对企业人才引进过程实时监控、随机抽查，对出现违反标准程序的，及时叫停、督促整改；对不严格核实申报材料造成不良后果、伪造或故意提供虚假材料、引“人情才”“关系才”、违反法律法规和人才引进政策的，依法依规追究相关责任人责任。

**第十三条** 本办法报市委人才办备案，由市国资委负责解释，自印发之日起施行。