附件2

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经营管理和专业技术等人才，进一步优化人才结构和人力资源配置，完善人才工作机制，提高企业市场核心竞争力、增强核心功能，根据《关于加强新时代人才工作推动哈密市高质量发展的实施方案》等相关规定和要求，结合哈建集团实际，制定本办法。

第二条 人才引进遵循的基本原则：按需引进、全面考核的原则；公开平等、竞争择优的原则；人尽其才、才尽其用的原则；急需紧缺人才优先引进的原则。

**第二章 适用范围**

第三条 人才引进是指高层次、成熟型、急需紧缺人员，包括博士、硕士研究生或副高级及以上专业技术职称、注册证书以及能够为企业引入资金、项目技术、管理等的职业经理人、专业岗位人员等。

第四条 引进对象

（一）高层次人才：

1、全日制高校硕士研究生及以上学历学位相关专业人才；

2、取得副高级及以上专业技术职称人员；

3、已取得注册一级建造师、注册一级造价工程师、注册建筑师、注册结构工程师、注册安全工程师、注册会计师、注册税务师、注册律师、注册经济师、注册规划设计师等急需紧缺专业人员；

4、高技能人才。

（二）成熟型人才：

1、在机关、事业单位、大中型企业担任中高级管理职务且5年及以上经验丰富的管理人员；

2、符合企业发展要求的技能型关键操作岗位及技术岗位且有高级技能证书及5年以上相关岗位工作经验的技能人才（如安全员、钢结构深化设计等）。

（三）急需紧缺人才：

1、有一定经济实力和较强的沟通协调能力，善于项目管理，能够为企业引入资金和项目的职业经理人；

2、企业当前急需的专业岗位人员（如财务金融、人力资源、法律、审计、文秘、汉语言文学等相关专业）。

（四）高校毕业生：

企业所需专业的“双一流”高校本科毕业生。

（五）各公司申请引进的其他紧缺人员。

**第三章 引入程序和方法**

第五条 引进方式

（一）个人自荐：自荐人员将本人简历含近三年突出工作业绩、征信、无犯罪证明等相关资料交至集团人力资源部。

（二）单位推荐：由各公司将推荐的人员简历含近三年突出工作业绩、征信、无犯罪证明等相关资料报集团人力资源部。

第六条 入职程序

（一）资格审查：集团人力资源部根据人才引进的条件和要求对人员资料进行审核。

（二）综合评价：对符合人才引进条件的由集团统一组织面试并进行综合评分。

（三）研究确定：将面试结果汇总并提出意见方案，提交党委会审议，择优录取。

**第四章 优惠政策**

第七条 薪酬待遇

（一）博士、正高级职称专业技术人才，享受中层正职待遇；

（二）硕士学、副高级职称专业技术人才和高技能人才及成熟型人才，享受中层副职待遇；

（三）“双一流“本科高校毕业生可适当缩短试用期，转正后享受副主任科员待遇；

（四）急需紧缺人才根据岗位情况确定薪酬待遇。

第八条 根据集团公司《各类证书及职称管理办法》享受注册证书及职称补助。

（一）注册一级建造师补贴标准：

1、从事机关管理岗位（未在项目一线）的：2500元/月；

2、从事项目经理岗位的：1500元/月；

3、不论增项专业项数，统一增加补助标准:500元/月；

4、市政、公路、水利水电等紧缺专业根据各子公司急缺且紧缺专业情况参照市场行情，确定补助费用报集团公司批准后发放。

（二）注册一级造价工程师补贴标准：2000元/月；

（三）注册建筑师、注册结构工程师、注册安全工程师等补贴标准：2000元/月；

（四）注册会计师、注册税务师等补贴标准：2500元/月；

（五）取得工程、经济等类别职称补助标准：高级1200元/月；副高级：800元/月；中级300元/月。

第九条 其他福利

（一）相关补贴：

1、符合市级引进人才条件的，可帮助向市里申领相关补贴：

（1）生活补贴：博士、正高级职称专业技术人才30万元生活补贴；硕士、副高级职称专业技术人才和高技能人才15万元生活补贴；

（2）购房补贴：博士、正高级职称专业技术人才60万元购房补贴；硕士、副高级职称专业技术人才和高技能人才40万元购房补贴。

2、不符合市级引进人才条件的，服务期满5年可向所在企业申领相关补贴：

（1）生活补贴：博士、正高级职称专业技术人才20万元生活补贴；硕士、副高级职称专业技术人才和高技能人才10万元生活补助，按月发放，须签订5年服务期合同。

（2）购房补贴：博士、正高级职称专业技术人才，在哈购房补贴40万元；硕士、副高级职称专业技术人才和高技能人才在哈购房补贴20万元；“双一流”本科高校毕业生在哈购房补贴5万元。

（二）优先推荐：

1、引进人才优先推荐参加市级及以上或省外相关专业技能培训；

2、鼓励硕士及以上学历人才、副高及以上职称专业技术人才和高技能人才开展科研项目，优先推荐参与上级部门组织开展的科研项目。

（三）配偶安置：

配偶及其子女未就业人员的，根据所学专业特长优先安排集团所属企业工作。

**第五章 考核约束**

第十条 年度考核：以年度为周期进行考核，在当年年末进行或次年年初进行。考核等次分为优秀、称职、基本称职、不称职四个等次。

第十一条 当年度考核结果为“基本称职”及以下等次或排名在同层级后5%的，次年不再享受相关福利待遇；年度考核连续二年考核结果为“基本称职”及以下等次或排名在同层级后5%的，经党委前置研究是否继续聘用或调岗，提交董事会审定。

第十二条 下列情形之一的，视情况给予扣减福利待遇、优惠补贴、经济处罚、纪律处分，涉嫌违法犯罪的，依法移送司法机关。

（一）因决策失误，造成经济损失或恶劣影响的；

（二）因工作失职，造成国有资产流失的；

（三）因用人失察、失误，造成恶劣影响的；

（四）对安全、质量、环保等责任事故和群体性事件负有领导责任的；

（五）接收不正当利益，或者利用职权谋取私利的；

（六）违反财经制度或国家有关政策规定的；

（七）泄露企业商业秘密，损害企业合法权益的；

（八）违反企业规章制度、工作程序或办事规则的，给企业造成损失的。

**第六章 附则**

第十三条 本办法由人力资源部负责解释。

第十四条 本办法自下发之日起实施。