	<b>玉立集团引进人才、创新人才机制建设的实施办法</b>	文件编号:	YL-CX-HRD-002
		版本号:	A/0
		页 码:	第4页, 共7页

**第一条** 为了加大玉立高层次、高素质、高技能人才引进力度,广泛吸引天下英才,不拘一格选拔人才,千方百计留住人才,优化人才队伍结构,创新人才激励机制,真正体现“机制留人、感情留人、事业留人”,增强公司人才的核心竞争力,为玉立集团高质量发展提供有力的人才支撑和智力保障,特制定本规定。

**第二条** 引进人才的范围和对象:

1. 拥有国际、国内先进水平、本行业认可度高的高端或专业人才。
2. 国内外知名企业主要经营管理优秀人才。
3. 取得全日制本科、硕士研究生、博士研究生、具有较好专业背景的毕业生。
4. 取得副高级以上专业技术职称、且有一定经验和业绩的优秀人才。
5. 经国家、省级认定的技术能手、工匠、科研奖励的人才。
6. 其他具备相当层次、具有特殊技能的优秀人才。


**第三条** 拟引进的人员必须符合下列基本条件:

1. 热爱祖国,拥护党的领导;
2. 品行端正,遵纪守法,无社会不良记录;
3. 认同玉立文化,热爱玉立,忠于玉立,具有为玉立事业奋斗终身的信心和决心;
4. 身体健康;
5. 年龄一般要求在40周岁以下,急需紧缺人才年龄要求可放宽;
6. 具备引进岗位所需要的其他条件。

**第四条** 引进的方式及程序

主要采取“集中公开选聘”方式,根据工作需要和实际开展引才工作。其基本程序为:

1. 制定人才引进计划。用人单位根据工作需要和岗位设置情况,向人力资源

	<b>玉立集团引进人才、创新人才机制建设的实施办法</b>	文件编号:	YL-CX-HRD-002
		版本号:	A/0
		页 码:	第 5 页, 共 7 页

部申报人才引进计划，制定年度人才引进方案，经董事会研究审定。用人单位未申报年度人才引进计划或计划未获审批通过，原则上不得进行人才引进。

2. 报名和面试初审。由人力资源部牵头组织用人部门开展报名和资格初审、背景调查工作。

3. 测试和考核。人力资源部会同用人部门按有关规定和程序，采取与岗位特征相匹配的考评办法，对报名人员进行专业水平测试，择优确定候选人员。

4. 体检和考察。出具县级以上医院健康体检证明。考察工作由用人单位及主管部门具体负责实施。考察突出德才素质，重点对其道德品行、专业特长、能力素质、学习工作表现、职位匹配、资格条件等情况进行考察。

5. 公示和录用。人力资源部根据高管层审批意见，下发关于引进人才工作安排的通知，按有关规定办理录（聘）用手续。

**第五条** 对引进的高层次人才、紧缺专业人才和关键岗位核心人才，根据人才的市场化程度，参照市场价位实行协议薪酬或年薪制。工资待遇标准：

1. 全日制博士研究生、正高级职称、高级技师人才的待遇直接对标在在职的总监级或以上干部的职等职级待遇；

2. 全日制硕士研究生、副高级职称人才的工资待遇直接对标在在职的主任级或以上干部的职等职级待遇；

3. “双一流”高校全日制本科生直接对标在在职的主管级干部的职等职级待遇；


4. 其他全日制本科高校毕业生、中级技能人才直接对标在在职的副主管级、带班级干部的职等职级待遇。

5. 以上各岗位应聘人员如具有相关工作及管理经验，根据工作年限及前工作职务，任职职级及待遇还可上调。

6. 其他具备相当层次、具有特殊技能的优秀人才，经公司综合考核确定优秀的，可以破格提高其待遇等级计发，可破格晋升职务。

**第六条** 引进的高层次和急需紧缺人才除享受规定的工资福利外，还可享受以下优惠政策和待遇：

（一）安家费。博士研究生 10 万元/人、硕士研究生 5 万元/人，“双一流”高

	<b>玉立集团引进人才、创新人才机制建设的实施办法</b>	文件编号:	YL-CX-HRD-002
		版本号:	A/0
		页码:	第6页, 共7页

校全日制本科生、副高及以上职称、高技能人才 3 万元/人，其他全日制本科高校毕业生 1 万元/人的标准一次性给予安家补助。

## （二）住房补贴。

1. 按本规定引进的人才在我县购买首套自住商品房时，一次性给予购房补贴，补贴标准为：博士研究生、正高级职称、高级技师人才：一次性补 5 万元；全日制硕士研究生、副高级职称人才，一次性补贴 4 万元；“双一流”高校全日制本科毕业生，一次性补 3 万元；其他全日制本科高校毕业生，一次性补 1 万元。

2. 引进人才在我县无自有住房的，可申请入住玉立花园，免收物业管理费。

## （三）生活补贴标准和申领期限。

1. 博士研究生、正高级职称、高级技师人才按 3 万元/人/年的标准发放；
2. 全日制硕士研究生、副高级职称人才按照 2 万元/人/年的标准发放；
3. “双一流”高校全日制本科毕业生 1.5 万元/人/年的标准发放生活补贴；
4. 其他本科高校全日制本科毕业生 1 万元/人/年的标准发放生活补贴；
5. 全日制专科生 0.5 万元/人/年的标准发放生活补贴；
6. 上述生活补贴经申请核准后每年一发，连续发放三年。

（四）购车补贴。引进人才因交通便利需要购买新的私家车，实行一次性购车补贴 1—3 万元。每年可按岗位或职务对其汽油补贴 4000 元—9000 元。


（五）培训补贴。引进人才根据公司发展要求，需进一步提升技能和管理水平，出国研修或到国内知名院校继续深造的学杂费、交通费，由公司全额报销。学习培训期间的工资福利照常计发。

（六）重大特殊贡献奖。对业绩表现突出的人才，设立特殊贡献奖，奖金视参与项目的贡献度根据公司相关激励奖励制度确定。

**第七条** 建立引进人才跟踪管理服务机制，帮助优秀人才解决实际困难。对引进的人才在配偶工作、子女就学、医疗保健、社保等各方面提供方便，给予照顾。

**第八条** 引进的人才在公司最低服务期为 3 年（含试用期 6 个月至 1 年）。试用期满，经考核合格的按程序办理转正手续。未满最低服务期限离职或考核不合格的，取消相应待遇，并退还安家费和购房补贴等待遇。

**第九条** 对引进人才的考核，定期根据合同约定进行月度考核、半年度考核、

	<b>玉立集团引进人才、创新人才机制建设的实施办法</b>	文件编号:	YL-CX-HRD-002
		版本号:	A/0
		页码:	第7页, 共7页

年度考核,实行动态化管理。考核期间业绩突出,无任何违法、违规、违纪行为、无不良影响,当年度考核合格的,可顺延至下一年度,继续执行优待鼓励政策。凡出现考核不合格的,经公司董事会研究,可降低或取消其相关待遇政策,终止履行合同协议。

**第十条** 推行“师带徒”制,充分发挥在职管理干部、老师傅、技术骨干的传、帮、带作用,为新引进人才提供良好的晋升通道,创造最利于人才发展的工作环境。可通过“一带一”、“一带二”,保证引进的人才平稳度过试用期,能得到良好的职业发展规划和培训支持。通过2—3年时间的努力,以外部引进和内部培养相结合的方式,培养建设一支50人以上的后备人才队伍(或关键岗位继任者)。

**第十一条** 引进人才的培养作为各部门及负责人的年度绩效考核指标之一,重点考核培养计划的完成率、有效培养的留任率。对不积极支持配合、评价结果不达标的应取消导师资格或降级处理。

**第十二条** 近5年以内临近退休人员,特别是管理面、技术层的负责人,要加快本部门的培养进度,通过岗位轮换、内部兼职、在职辅导、在职培训等人才培养方式,重点挖掘、开发、培养1—2名在业务技能、综合能力、管理水平等相匹配的人才。现职干部、核心岗位人员到退休时间仍没有培养合格人才或继任者,退休时可按绩效考核动态调整管理岗位的退休待遇。

**第十三条** 大力鼓励玉立干部员工内部推荐或举荐社会各方面人才,并设立专项奖励资金:成功举荐各类所需人才并经录用的,按每名奖励500元/人,其试用期满后支付给举荐人。

**第十四条** 引进人才的待遇审核审批程序:

由个人申请 → 综合考核 → 分管总监审核 → 分管副总、总经理通过 → 董事会审定 → 人力资源部备案、财务部待遇落实。

**第十五条** 本规定由人力资源部负责解释。本规定未涉及事宜,按国家法律法规办理,或由董事会决定。本规定与以前相关文件相抵触的,按照“不重复享受、不溯及既往”的原则,以本规定为准。

**第十六条** 本规定自2024年3月18日起执行。