**关于规范洁净行业人才流动管理的指导意见**

为适应洁净技术行业的市场需要，促进行业人才的合理、有序流动及人才资源的合理配置，保护用人单位和人才的合法权益，保障行业企业间的公平竞争，创造有利于企业发展和行业人才合理流动的优良环境，结合洁净技术行业人才培养特点，依据国家相关法律、法规，特制定本《意见》。

**第一章 总则**

**第一条** 本《意见》所称人才指具有中专以上或取得专业技术职务任职资格的专业技术人员和管理人员，以及其他具有一定的专业特长和管理水平，从事与洁净技术相关的专业技术和管理工作人员。

**第二条** 本《意见》所称人才流动是指在洁净技术行业，以双向选择为特征，通过人才市场、人才工作的单位和地区发生变化和转移。

**第三条** 在洁净技术行业内的人才流动管理适用本《意见》，实行或者参照国家或企业相关制度的单位，亦可以此为参考。

**第四条** 在优先保证企业建设工程和科研项目顺利开展、保证所在企业合法权益的前提下，洁净技术行业人才的有序合理流动不受限制。

**第五条** 本《意见》的人才流动管理范围包含但不限于与人才有关的劳动关系、劳动争议、商业机密等。

**第二章 人才流动**

**第六条** 用人单位通过人才市场、网络招聘平台、介绍信等，经双向选择产生的人才流动。

**第七条** 企业现有人才因工作需要发生工作地、岗位变化而产生的人才流动。

**第三章 人才流动可能产生的问题**

**第八条** 洁净技术行业人才总量不足，人才分布及行业发展不均衡，人才竞争力大，是人才流动的原因之一。

**第九条** 人才流动导致企业核心技术外泄的可能。

**第十条** 人才流动中导致产生劳动纠纷的可能。

**第十一条** 人才流动影响企业项目进度的可能。

**第十三条** 人才流动导致企业重要信息流失的可能。

**第十四条** 人才流动导致团队竞争力下降的可能。

**第十五条** 人才流动对企业凝聚力产生负面影响的可能。

**第十六条** 人才流动导致企业用人成本增加的可能。

**第十七条** 人才流动导致企业人才断层的可能。

**第四章 人才流动管理指导意见**

**第十八条** 本《意见》所规划的洁净技术行业人才流动管理指导意见，旨在维护人才的有序、合理流动，维护人才及用人单位的合法权益。

**第十九条** 人才流动需在法律允许范围内进行劳动关系的转移和建立。

（一）用人单位与所聘人才应签订聘用合同，明确双方的权利和义务。

聘用合同应当以书面形式订立，其内容包括聘用合同期限、工作内容、条件、报酬、纪律、劳动保护、聘用合同终止的条件、违反聘用合同的责任等。

聘用合同的订立和变更，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、法规的规定。

聘用合同的签订、解除和终止，均应在企业留有档案。

（二）在特殊岗位工作，要求流动，且会对原单位造成重大损失的人员，应当经所在单位同意。

（三）在特殊岗位工作，被动流动，包含且不限于竞争对手使用不正当手段、人才个人不遵守约定转移劳动关系的，企业应当本着协商的原则进行处理。协商不成功的，可依法通过法定程序维护权益。

（四）制定企业商业秘密管理办法。针对企业核心技术、核心信息等，制定有约束力的管理办法。在合法纳入行业流动人才，与劳动合同一并签署。

（五）人才流动中发生知识产权纠纷的，遵照国家有关知识产权的法律、法规及规定办理。

（六）企业在聘用人才时，需人才提供原单位离职证明，以证明人才与原用人单位解除劳动关系。

**第二十条** 人才流动中因原单位出资培训，引进需要补偿费用的，按下列办法办理：

（一）本人与原单位所签订的合同中，有培训、引进费用补偿约定的，按照合同约定办理；

（二）本人与原单位未签订合同的，或者订有合同而没有培训、引进费用补偿约定的，原单位可适当收取培训、引进补偿费；

（三）国家有规定的，遵照相关规定办理。

**第二十一条** 人才内部管理

（一）建立良好的企业文化。一个好的企业文化可以吸引人才的加入，同时也能让员工们更好地融合进企业。

（二）制定人才流动计划。制定一项明确的人才流动计划，包括员工的职业生涯发展、组织中的职位和人员需求等。

（三）评估员工能力和兴趣。评估员工的技能、兴趣和能力，以了解他们在组织中的适合职位和职业发展路径。

（四）提供培训和发展机会。给员工提供适当的培训和发展机会，以帮助他们发展新技能、掌握新知识，以提高他们的职业竞争力。

**附则**

**第二十二条** 本《意见》由河南省洁净技术协会秘书处负责解释。

**第二十三条** 本《意见》自发布之日起正式实施。