# 人才交流招聘（5篇）

来源：网络 作者：青灯古佛 更新时间：2024-12-26

*第一篇：人才交流招聘人才交流招聘[日期：2024-08-04] 来源：作者：人才中心 [字体：大 中 小]1、什么是人才招聘？答：人才招聘是指用人单位根据自身需要，通过人才市场坚持公开、平等、竞争、择优的原则，面向社会进行以双向选择为特征...*

**第一篇：人才交流招聘**

人才交流招聘

[日期：2024-08-04] 来源：作者：人才中心 [字体：大 中 小]

1、什么是人才招聘？

答：人才招聘是指用人单位根据自身需要，通过人才市场坚持公开、平等、竞争、择优的原则，面向社会进行以双向选择为特征的供需见面洽谈落实所需人才的活动。

2、用人单位招聘人才有哪几种方式？

答：（1）、在新闻媒介刊发人才招聘广告，进入人才洽谈会设摊招聘；

（2）、直接进入人才洽谈会设摊招聘；

（3）、委托区人才市场代理专场招聘，并可代理招聘信息发布、报名、笔试、面试、体检、素质测评等一项或多项服务；

（4）、通过查阅人才信息资料挑选所需人才。

3、用人单位如何参加人才招聘会？

答：(1)提交材料；

A、单位营业执照副本（或政府批准单位成立的批文）及复印件；

B、单位介绍信；

C、需在新闻媒介刊发人才招聘广告的，需交广告文稿一式二份(加盖单位公章)；

D、异地招聘的单位还应按管理权限出具当地人才流动机构的审核意见；

(2)填写“招聘单位登记表”；

(3)交纳有关费用；

(4)按规定的时间进场招聘；

(5)招聘单位应于参加招聘后30日内向区人才市场反馈招聘、拟聘（录）用人员名单；

(6)委托区人才交流服务中心办理合同鉴证等人事代理服务手续。

4、人才招聘会有何管理规定？

答：（1）用人单位应根据区人才市场安排的时间、地点参加人才交流会，进入指定摊位，统一用集市提供的“求职人员登记表”，招聘结束时将“招聘情况统计表”交区人才市场工作点管理人员。

（2）进入人才招聘会的各类人员应衣着整洁，语言文明，爱护公共卫生，自觉遵守秩序。

（3）未经批准，任何单位和个人均不得在人才招聘会场内及门口从事招聘、传销、直销、公关联络等活动。违者，根据《人才市场管理规定》依法查处，没收非法所得并处以罚款；情节严重或屡教不改触犯刑律的，由公安机关依法追究刑事责任。

5、流动人员如何进场求职应聘？

答：（1）、携带下列材料：

A、本人居民身份证；

B、本人近期一寸免冠照片；

C、应聘所需要的附件，如个人履历、学历、学位证书，专业技术职务证书，科技成果、奖励证明等证实本人专业特长的材料及复印件。

（2）、进入人才招聘会，应先了解当日招聘的启示牌和各单位招聘简章，根据应聘意向选择招聘单位进行洽谈。

（3）、流动人才在人才招聘会或人才中心填写“求职人员登记表”，贴妥照片，附上有关证明材料的复印件，可交所选择的用人单位，也可交人才中心，作为人才信息库的信息存储，以多次供其它用人单位查询招聘。

6、流动人员如何进入人才库？

答：各类求职人员可参加每周五开办的“星期五人才日现场招聘会”，现场填写《求职人员登记表》一式二份，一份交招聘单位，另一份交区人才市场，由人才市场统一输入人才信息库。此外，在每周一至周五的日常工作时间，各类求职人员可直接到人才市场填写《求职人员登记表》。这两种方式填写的表格内容均于一周内被输入计算机人才信息库。已入库的信息提供给招聘单位，可通过微机查询和多次挑选。为了保证信息的时效性，提高信息的质量，人才信息一般保留一年。

7、招聘单位应如何办理人才信息查询手续？

答：用人单位凭单位介绍信和营业执照副本及复印件（事业单位还应出具其成立时的批件及复印件），异地的单位还应按人事管理权限出具当地人才流动机构的审核意见。到区人才市场办理查询手续,须填写《招聘单位登记表》,经区人才市场审核同意即可开机查询,人才市场将跟踪了解查选人才的情况。

**第二篇：人才交流**

人才交流.txt遇事潇洒一点，看世糊涂一点。相亲是经销，恋爱叫直销，抛绣球招亲则为围标。没有准备请不要开始，没有能力请不要承诺。爱情这东西，没得到可能是缺憾，不表白就会有遗憾，可是如果自不量力，就只能抱憾了。浅析企业人才流失的原因及对策

摘要:随着我国社会主义市场经济的发展,现代企业管理已经逐步变成了以人为中心的管理。人才资源是企业发展最重要的资源,一个企业要兴旺、要发展、要在激烈的市场竞争中立于不败之地,留住人才是关键。为避免人才流失,防止人才过于频繁流动给企业带来的不利影响,就要通过研究分析人才流失的现状,研究、探索新形势下人才管理的措施,防止人才流失,留住人才。因此,这项工作也就成为当前企业人事管理工作中的一项战略性任务。

关键词:人才流失;原因寄对策

一、造成企业人才流失的主要原因

(一)不遵守诚实守信原则。在社会主义市场经济条件下,遵守契约,言而有信,是每一个经济主体得以在市场竞争中立足的基本条件。没有良好的信誉,就没有良好的企业形象;而没有良好的企业形象,企业就不能生存和发展。但在实际工作中,一些企业往往不遵守诚实守信原则,对职工的承诺经常不兑现,有时甚至工资奖金都拖欠。长此以往,必然造成人才流失。

(二)缺乏企业文化。在一些企业内,官僚主义盛行,领导与职工少有沟通,相互之间隔绝,领导不了解员工们的情况及内心真实想法,而人才则觉得受到不受重视,没有一个良好的发展作用的环境。这样就造成了领导与人才的对立,这些郁郁寡欢的人才们也就另寻他处;另外,一些企业的人际关系复杂,人缘、地缘、亲缘、血缘、学缘等各种关系混杂。当有好事时,这些关系便万箭齐发、能量强大,纷纷占有晋升、调薪、培训、疗养等机会,而不是圈子里的人,即使有很强的才能、较好的业绩,也别想得到。在这样的环境下,很多人才就会心态失衡,想换换环境了。

(三)对员工的培养不够。人的素质的提高,一方面,需要在工作中认真钻研和探索,另一方面,也需要有计划、有组织地培训。虽然企业可以通过招聘获得自己需要的人才,但培训仍被视为21世纪企业最主要的竞争武器。在实际的管理中,一些企业只让员工努力工作,而忽略对员工的培养;只希望员工以厂为家,却没有营造出相应的环境和气氛,企业缺乏向心力和凝聚力,员工缺乏主人翁意识,这样也会造成人才流失。

(四)激励机制缺乏。每位职工在为企业做出贡献的同时,都希望自己的劳动得到企业承认,他们不仅关心收入的绝对值,还关注收入的相对值。企业如果不建立相应的激励机制,员工即使正常的工资奖金都能拿到手,但如果不能让贡献大、业绩多者得到更多的回报,必然会挫伤他们的积极性,导致优秀员工离开企业。

(五)忽视了身边的人才。身边的人才一般以两种状态存在。一是使用不当而被埋没的人才;二是潜在的人才,即有发展前途,只要注意培养和大胆使用便可以成为人才的人。而短视者不去学伯乐如何辩才、识才,而一味地相信“外来和尚好念经”,往往不顾实际,不计成本,想方设法到外面“招贤纳士”。这不仅会导致人才成本增加,企业原有员工的积极性不高,内部凝聚力不强,还将造成人才流失。

(六)盲目引进人才。随着科技的发展和社会的进步,人才的作用已越来越被人重视,但不可否认,当前引进人才存在着盲目“追高”的现象。一些企业不是根据自身发展需要和经济实力引进专业对路的实用人才,而是片面追求高学历、高职称。为了引进高学历、高职称人才甚至不惜血本,结果虽然花了很大的力气引进了“人才”,但在具体工作中,人才的作用不能得到充分发挥,英雄无用武之地,他们不安心工作,最终还是离开企业。

二、企业留住人才的对策

人才的引进、培养、使用,都是为了留住人才,使人才成为企业的财富和不可替代的首要资源。因此,要进一步解放思想,更新观念,逐步消除影响人才发展的思想障碍和制度障碍。

(一)履行诚实守信原则。诚信是中华民族的传统美德,也是社会主义市场经济得以履行的基本条件,因为,社会主义市场经济是契约经济,契约的履行必须立足于诚信的道德基点上。在当代中国,诚信具有其他道德无可比拟的特殊价值。企业是社会主义市场经济的主体,在经营管理中,企业必须通过契约的形式与员工规定各自的权利和义务,通过契约的履行实现诚信管理。这样,才能树立起良好的企业形象,员工的利益才能得到充分的保障,才能留住人才。

(二)加强企业文化建设。企业要留住人才,必须要建立一个良好的文化氛围,舒心的工作场所。一要尊重、理解与支持、信任与宽容、关心与体贴人才,做到“乐人才之乐而乐,忧人才之忧而忧”,充分发挥人才的积极性,实现感情留人;二要树立“以人为本”的管理思想,倡导“团结、进取、高效、创新”的企业精神,塑造良好的诚信形象,形成积极进取、崇尚竞争的企业文化,进一步促进企业的团结、合作精神,“团结出人才、团结生财富”,增强企业的凝聚力和战斗力。转贴于 中国论文下载中心 http://

[1]

(三)加强对员工的培养。人才是相对的、动态的,如果不继续学习,知识和技能很快就会老化、落伍,不再是人才。因此,人才只有在用人单位里不断学习,终身学习,永不落伍,才能够长久地维持自己的人才特性。企业是人才培养的重要主体,必须积极地履行人才培养的义务,要把人才的教育培训纳入企业发展规划,建立带薪学习制度和经费保障制度,建立健全教育培训的激励约束机制,推行公开选拔、竞争上岗和职务聘任制度,增强人才的职业竞争意识和风险意识,激发终身学习需求,成为劳动者的终身大学。

(四)建立有效激励机制。留住人才,很重要的一项工作是建立有效的激励机制,这是带有长期性、战略性、全局性和稳定性的一件大事。只有体制机制活,人才工作才能满盘皆活。建立有效的激励机制,一要在企业发展的同时,不断提高员工的收入水平,并根据个人贡献大小,适当拉开分配档次。二要不断完善奖励制度。建立企业奖励基金,对有突出贡献的企业员工实行奖励。三要不断完善福利制度。保证各类人才的福利待遇随着企业效益的提高而不断提高。

(五)善于发现身边人才。一般说来,引进人才,大都能引起重视,但在一定条件下,也不同程度地存在着“引不进、用不上、留不住”的现象。这样,难免会造成被动。对此,必须要有战略眼光和创新思维,注重人才的发展潜力和能力素质,善于发现和培养身边的可造之才,创新培训机制,强化培训管理,为人才的成长提供机会,为人才的培养创造条件,为人才的使用奠定基础,既调动身边人才的积极性,促进良好人才环境的形成,也进一步展示求贤若渴、唯才是举的良好社会形象,为引进人才的工作增添新的吸引力。

(六)避免盲目引进人才。人才流动过于频繁对企业肯定是不利的。为避免这种现象发生,除了改善用人环境外,企业引进人才工作要有计划,有的放矢,避免盲目引进人才。要根据企业发展的实际需要和经济实力,引进专业对路的实用人才,而不是盲目攀高;引进的人才要有事干,不能只当摆设,或被当作有关部门的“业绩”。应把企业现状和发展规划,如实地告诉应聘者,不要夸大其词或许下不能兑现的承诺,要做到两厢情愿,双向选择,让引进人员无怨无悔。

综上所述,企业要想留住人才,必须用事业留人,多给人才发展的机会和空间;重视对人才的投入和培养,为人才施展才华创造良好的条件;建立起有效的激励机制,用丰厚的待遇留人,为各类人才确定合适的报酬,让人才分享企业发展的好处。同时,努力克服选人、用人观念上的偏差,做到知人善任,取长舍短,充分调动各类人才的积极性和创造性。

转贴于 中国论文下载中心 http://

[首页] [上一页] [1] [2]

**第三篇：石家庄人才交流**

河北省职业介绍服务中心 88616740 石家庄维明北大街120号

河北省劳动保障咨询服务中心 88616853 石家庄市合作路142号

石家庄市金桥就业服务中心 86219793

石家庄市双利劳动保障事务所 88625808 石家庄向阳路52号

石家庄市人才交流开发中心 88623731 石家庄广安街1号

石家庄市长安区人才交流开发办公室 86054765 石家庄谈中街1号

石家庄市桥东区人才开发交流服务中心 85996907 石家庄长征街48号

石家庄市桥西区人才开发交流中心 88606587

石家庄市新华区人才开发交流中心 87050567 石家庄泰华街93号

石家庄市裕华区人才智力市场 85899304

石家庄市高新区人才劳动力开发交流中心 85383271 石家庄天山大街副69号河北省人才交流服务中心 83999729 石家庄裕华西路506号

(你找的可能是这个吧？)石家庄市省会职业介绍服务中心 86047360 石家庄裕华东路237号

石家庄市长安区职业介绍所 85050149 石家庄建华北大街33号

石家庄市桥东区职业介绍所 86033390 石家庄正东路兴东街4号

石家庄市桥西区职业介绍所 83833266 石家庄中华南大街432号

石家庄市新华区职业介绍所 87878645 石家庄康乐街1号

石家庄市裕华区职业介绍所 83861052

**第四篇：人才交流办法**

南京紫金投资集团公司

人才交流管理办法

第一条 为了加强南京紫金投资集团有限公司（以下简称“紫金集团”）人才队伍建设，提高干部综合素质，优化干部队伍结构，使干部交流工作科学化、制度化，根据国家有关法律规定，结合紫金集团实际情况，特制定本办法。

第二条 干部交流的范围

（一）紫金集团总部与子公司之间交流；

（二）子公司与子公司之间交流；

（三）紫金集团总部部门之间交流；

（四）其他交流。

第三条 人才交流的条件

（一）职业素质好，工作作风硬，能认真贯彻执行集团公司的方针、政策；

（二）有一定的组织协调能力和业务工作能力；

（三）身体健康，能坚持正常工作；

（四）总部副部以上干部、分公司领导成员、各级后备干部、有专长的业务骨干；

（五）距离退休年限超过五年的；

第四条 交流干部的待遇

交流期间干部待遇，按照原岗位与现岗位相比，采取就高不就低原则进行领取，交流干部也可自行选择。

第五条 交流干部在交流前，由紫金集团领导或紫金集团人力资源部部长与本人谈话。

第六条 交流干部接到正式交流通知后，应在规定时间内办理完工作交接和有关手续，按期到交流部门报到工作。

第七条 因特殊原因不能按期报到工作的，应事先向紫金集团人力资源部说明情况，经紫金集团人力资源部同意后方可延期报到工作。

第八条 各级领导要认真做好干部交流工作，任何单位不得拒绝执行紫金集团决定的干部交流。

第九条 交流干部应自觉服从组织安排，对无正当理由拒不服从组织决定的，给予降职或免职处理。

第十条 跟踪管理，务求轮岗交流实效。交流到位后，单位主要负责人与被交流人员进行谈话交流，深入了解每名同志履新后的工作思路、措施打算，并加以指导，既要保证工作连续性，又要调动发挥履新人员的积极性和创造性。

**第五篇：人才交流部**

一、人才交流部工作职责

1、开展人才流动、人事管理政策咨询。

2、办理市内外人才求职、单位求才登记，发布人才供求信息。

3、组织用人单位与求职人才招聘洽谈。

4、开展大中专毕业生就业指导，办理就业相关手续。

5、管理企业经营管理者专业市场，承办经营管理者的公开招聘工作。

6、办理从市外引进人才的有关手续。

7、办理用人单位面向社会发布人才招聘广告的审批手续。

8、办理用人单位或个人的合同签证手续。

9、完成领导交办的其他工作。

二、人才交流部岗位工作职责

人才交流部的职责是在部长的领导下，负责组织用人单位和求职人员进行双向选择，并提供相关的配套服务。人才交流部内设部长、副部长、求职求才登记、招聘洽谈、人才引进、毕业生就业指导、广告审批、合同鉴证八个岗位。各岗位职责如下：

（一）部长

1、主持人才交流部的全面工作。

2、制定本部的工作计划，并组织实施。

3、指定交流部的发展规划，确定工作目标。

4、组织和领导全体工作人员作好人才交流、供需见面、考试考核等各项管理配套服务工作，并保障本部门各环节的正常运转。

5、负责本部门工作人员的思想政治工作。

6、督促检查本部门各岗位工作情况。

7、具体分管国家不包分配的大中专毕业生就业安置工作、调研工作和招聘广告审批工作。

8、协调与市场其他部门之间的关系。

9、完成领导交办的其他工作。

（二）副部长

1、协助部长做好本部的日常管理工作。

2、具体分管统配毕业生安置、引进人才和调研工作。

3、协助部长组织、协调、督促本部门工作人员围绕本部门的工作目标展开工作。

4、协助部长了解工作人员的思想动态，做好本部门工作人员的思想政治工作。

5、协助部长制定工作发展规划，确定工作目标。

6、协助部长处理工作人员反映的问题。

7、积极同人才市场其他部室合作，共同完成有关工作。

8、完成领导交办的其他工作。

（三）求职来才登记

1、接待市内外各级党政群机关、社会团体、事业单位，中央、省驻立单位，国企、民营、“三资”、个体等各类公有或非公有经济组织办理单位求才登记．

2、接待各类具有中专（合干部类职高）以上学历或具有初级以上技术职称的在职或非在职人员办理个人求职登记。

3、审查求才单位和求职个人的资格．

4、指导单位或个人填写求才、求职登记表。

5、将求职登记表进行分类、编号后移交信息测评部输入人才库。

6、为信息测评部提供求才信息，并协助信息测评部将求才信息向社会公布。

7、协助信息测评部做好求才信息的发布、调整、撤换工作．

8、为《宜宾市人才市场专栏》和168热线查询电话提供求才、求职信息。

9、负责集市型人才交流会有关求职、求才信息的收集、整理、发布、落实、归档工作。

10、完成部长交办的其他工作。

（四）招聘洽谈

1、利用计算机网络，通过上网查询，为用人单位推荐合适人才．

2、根据求职者的条件和要求，为求职者积极推荐合适的单位．

3、为招聘单位选人提供“一条龙”服务，包括组织面试、安排场地、通知人员、参加面试以及最终向社会公布录取人员名单。

4、负责对机关、事业单位补充人员组织制卷、面试、考核、考察工作。

5、负责组织单位和个人参加集市型人才交流大会，并为招聘单位安排准备摊位。

6、完成部长交办的其他工作。

（五）人才引进

1、收集我市各类急需人才的需求信息。

2、负责与省内外人才市场、重点院校建立长期、广泛的业务联系。

3、负责组织引进人才来宜参观、考察。

4、负责与引进人才签订来宜工作协议。

5、负责为引进人才落实单位并协同有关单位解除其后顾之忧。

6、完成部长交办的其他工作。

（六）毕业生就业指导

1、负责公布、宣传大中专毕业生就业政策。

2、解答大中专毕业生就业政策咨询。

3、负责接收大中专毕业生档案。

4、负责接待大中专毕业生办理报到登记手续。

5、负责为毕业生积极推荐就业单位。

6、负责为毕业生办理派遣手续。

7、负责帮助、指导毕业生办理人事代理手续。

8、完成部长交办的其他工作。

（七）广告审批

1、负责公布、宣传有关人才招聘广告的政策法规。

2、负责为招聘单位办理广告审批手续。

3、负责为用人单位出具有关广告审批证明文书。

4、负责广告审批资料的存档、备案工作。

5、完成部长交办的其他工作。

（八）合同鉴证

1、负责为单位或个人提供劳动法律政策咨询。

2、负责为单位或个人办理合同鉴证手续。

3、负责鉴证合同的存档、备案工作。

4、完成部长交办的其他工作。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！