

最新招聘单位介绍信(通用5篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

招聘单位介绍信篇一

1) 招聘歧视，包括地域歧视、性别歧视、年龄歧视、学历/经验歧视等等，这在一些招聘广告中经常出现的，目前应聘人员的法律意识已经大大提高，否则容易惹上官司。

2) 过于相信笔试，什么能力/潜力/智力测试、素质测评等等。有些企业不看对象，一次又一次地考试，而且有些题目的设置也不合理，有的甚至把一些脑筋急转弯的题目也放入试卷里，试题的目的有点盲目，不知道要考察应聘者哪些方面。一般来说笔试不要超过二次，考试题目的设计必须合理、有层次、考察的目的明确，考试时间不要超过2小时，并方便回答(如选择题)。

3) 安排好面试。面试人员的安排应合理，不要外行面试内行，低岗位面试高岗位；面试的提问应该合理，涉及隐私的问题尽量不要提。面试一次就够了(高管的职位可以多一点)，不过还是应该笔试、面试一次过比较好(一天时间在企业内考察、选择完毕)，一方面企业降低企业招聘成本，也解除应聘者来往直之苦。

4) 招聘前做好充足的准备工作，包括岗位要求、职责、薪酬福利安排、企业有关资料等等，千万别无法回答应聘者关心的问题，否则应聘者对企业的信心会打折扣。

5) 招聘时要尊重应聘人员，别居高临下，一付救世主的嘴脸。

如一些企业只管收简历(好象是废纸收购站)，却不给答复;把别人的简历不当一回事，随意处置;面试之后没有任何回音;提问时咄咄逼人;对应聘者的问题爱理不理等等。招聘人员判断不合适就不要收简历;有可能的情况下，向应聘者提一些建议;面试时没有决定时应事后给应聘者一个答复;提问或回答时，应该让应聘者感觉被尊重。

以上提到的仅仅是一些常见的需要注意的地方，其他的问题需要招聘人员平时注意积累，不断总结，不断完善，提高招聘的成功率和效率。

招聘单位介绍信篇二

各位考生：

根据《万州区xxxx年三季度公开招聘事业单位工作人员简章》，三季度公开招聘事业单位工作人员工作经笔试、面试、体检等程序后，除自动放弃后的递补人员尚在调档政审之中外，其余人员政审均为合格。待递补人员调档政审结束后，我们将按照《简章》规定确定拟聘人员，并在重庆市人力资源和社会保障网及万州区人力资源和社会保障网上公示7个工作日无异议后，正式完善聘用手续。

为确保各有关学校秋季的正常开学，请万州区xxxx年三季度公开招聘教育事业单位工作人员首批体检、政审合格人员188名(名单见附件)，于xxxx年9月1日(星期六)上午9:00前，持身份证、毕业证、从未就业人员的大中专毕业生就业报到证原件(需收取)，到区教委六楼大会议室报到，集中领取介绍信或参加认选单位，逾期不到者，视为自动放弃。

上述人员在公示期内，若出现举报并经查实不符合《简章》规定的招聘条件者，取消聘用资格，同时按照《简章》规定该岗位不予递补。

万州区人社局

万州区教委

20xx年x月x日

招聘单位介绍信篇三

_____人才市场：

兹介绍我公司员工_____身份证号
码_____（等）_____位前往你处办
理_____年_____月_____日现场招聘相关事宜，请予接洽。
联系人：电话：

此致

敬礼！

介绍人：xx

20xx年x月x日

招聘单位介绍信篇四

_____人才市场：

兹介绍我公司员工_____身份证号
码_____（等）_____位同志前往你处办
理_____年_____月_____日现场招聘相关事宜，请予接洽。

联系人：_____电话：_____

此致

敬礼

(有效期____天)

公司名称：本站

(签章)

年 月

招聘单位介绍信(四)

招聘单位介绍信篇五

1、过于重视学历，而轻视应聘人员的能力。只要看一看招聘广告，几乎所有的招聘广告里都有学历要求(说实话，在应试教育体制下，一些有学历的人，其能力可真的不怎么样!)。这样很容易“网罗”不到那些有能力没学历的人，笔者曾经遇到一个小学都没有毕业的人，但他却不仅能做技工，还能进行设计，可独立完成大型设备的设计、安装与验收。有的甚至对学历迷恋到不可理喻的地步，拼命追求高学历，甚至普通操作工都要求中专以上学历!可以说是一种资源浪费，也可以说是一种歧视。但也不是说一点也不讲学历，需要招聘人员能识别应聘人员的能力，别受制于学历。

2、太过重视经历，忽视应聘人员的潜力。一些企业总是想入职人员马上就可以投入工作，所以要求应聘者需有工作经验，把一些有潜力的刚走出学校的应聘人员拒之门外(一句“你没有经验”打发了事)，这不仅是一种歧视，也缩小了企业选择的范围，其实长远来说人的潜力比经验更重要，经历只代表过去，潜力体现的将来(至于如何考察应聘人员的潜力，则是做hr的责任)!经历对于企业来说也重要，但别一味追求一个人的经历(我想企业的招聘人员一定看到过简历上的经历造假的现

象), 能找到有潜力的人比找有经历但没潜力的, 对企业更重要!这也是体现人力资源管理价值的地方之一。 3、过于强调专业, 考虑技能太少。 特别是一些国营企业, 要求专业必须对口, 比较少地考虑应聘者的技能和兴趣。对于一些技术性比较强的, 是应该考虑专业要求。但由于种种原因, 一些人是迫不得已才学自己不喜欢的专业的, 有可能其最佳的技能并不在其专业上(特别是一些有工作经历的应聘者), 如果过分强调专业对口, 有可能失去一个人才。笔者一位朋友原来已经在一家国营企业总经办主任干了将近一年, 当听说他是学机械的, 就让他去设计科搞设计, 结果他就选择离开, 因为他的兴趣和爱好不是机械设计。所以在招聘是专业也是需要考虑, 但不能太死板, 要根据应聘者的实际情况决定是否录用。 4、只顾着招人, 不管应聘人员的使用。 一些企业一边招聘人, 一边人员流失, 总是处于人力资源短缺状态, 其中一个原因就是对新聘人员的关心不够。任何人刚进入企业的时候, 都存在一个适应问题, 需要适应企业文化、规章制度、做事风格、人际关系、硬件等等, 如果适应不了, 应很难把人留住。所以人员招进企业之后, 对他的关心、帮助、跟进应该是人力资源管理的一个部分, 当然, 应有所选择地跟进, 否则工作量非常大。

一些企业拼命追求高学历, 动辄要求研究生学历以上!人力资源管理中应做到选择合适的人担任合适的工作, 并不是学历越高越好, 关键是匹配, 否则不仅对企业是一种浪费, 对应聘者也是一种浪费, 大材小用不行, 小材大用也不行, 要知道“战车能攻坚, 渡水不如舟;骏马能历险, 耕田不如牛”。

6、企业对招聘人员的选择不重视。 招聘虽然看上去是一件简单的工作, 其实不然, 招聘是企业用人的第一步, 走好这一步, 对企业很重要!招聘工作涉及的范围比较广, 招聘人员必须有能力去识别应聘人员的潜力、技能、能力、兴趣、爱好等等, 对负责招聘的人的素质要求应该比较高的, 除了上述能力之外, 还应具备一定的人格魄力, 如亲和力、礼仪、口才、判断力等等, 所以企业选择招聘人员也很重要, 千万

别小看这项工作，必要时可以请企业内的一些高素质人士参与。