# 关于人才招聘广告语通用(4篇)

来源：网络 作者：心旷神怡 更新时间：2023-12-30

*关于人才招聘广告语通用一企业核心竞争力本质上是结合战略、人才、管理、技术等基础上形成的保持企业长期竞争优势的能力，获得人才优势是打造企业核心竞争力的关键所在。企业为了获取人才优势，提升核心竞争力，往往会选择大规模的外部招聘，以满足人才的需求...*

**关于人才招聘广告语通用一**

企业核心竞争力本质上是结合战略、人才、管理、技术等基础上形成的保持企业长期竞争优势的能力，获得人才优势是打造企业核心竞争力的关键所在。企业为了获取人才优势，提升核心竞争力，往往会选择大规模的外部招聘，以满足人才的需求，而忽略了内部人力资源的培养和选拔。导致了人力资源部门面临这样的难题：一方面，外部招聘的员工由于缺乏对企业文化和业务状况的了解，难以在短期内发挥其所在岗位的最大组织效能，并且外部招聘新入职的员工忠诚度较低，可能会进一步导致企业人才的流失。另一方面，在企业的内部员工看来，他们的能力积累和提升被上级和企业管理者所忽视，极有可能挫伤内部员工的工作积极性，员工难以看到自己职业未来的发展方向与上升空间，从而影响企业人力资源的稳定，这样的企业对于人才恐怕很难有长久的吸引力。究其原因，在于人才使用和培养机制方面存在如下问题。

首先，企业软环境。在中国这个讲究“人情关系”的社会氛围影响下，有部分员工认为，企业人员的引入和晋升大部分依靠与领导的关系，形成了员工之间缺少信任，甚至因利益相争而导致内部人际关系紧张;此外，“大锅饭”的传统思维，也导致不少员工缺乏动力、不思进取。

第二，缺乏长远人才培养规划。通常企业中主要靠员工的“师带徒”模式或自己边摸索边学习培养工作技能，缺少高技能型和管理型人才的知识的更新与补充。

第三，如今科技信息发达，职场生力军多为80后、90后大学毕业生，这一职场人群心眼活、想法多、胆识大。企业在管理人才的过程中，80后、90后常由于新入职场不受看中而跳槽。一旦，企业人才流失，后备人才培养不足，则会出现人才青黄不接，甚至出现人才危机。

所以，关注企业内部人力资源的培养和选拔，建立企业内部后备人才梯队管理机制势在必行，迫在眉睫。

二、如何留住后备人才

后备人才问题是当今企业面对市场竞争与未来发展的关键问题。如何用好新生员工与如何把新生员工培养成优秀的后备人才，是这个问题的症结所在。企业要想能够百年长青，需要不断地增加新鲜血液，并拥有培养优秀接班人才的良好机制。

1。招聘遵循“最适合”原则

在开展招聘工作的过程中，对于人才的引入既要考虑企业现状及发展需要，又要考虑人才自身的需求，综合各项主客观因素，选择人才，讲究适用、匹配原则。最好的人才不一定最适合企业现阶段岗位的需求，只有适合本企业、本岗位的人才，企业才应该聘用。

2。良好的工作环境

良好的工作环境是稳定和平衡员工心态的重要条件。对于人才来说，轻松愉悦工作的环境、可以接受下属建议的上级、患难与共的同事也许比任何事物都重要。

3。适度的成就感

企业要使人才感到值得留下，并且甘愿付出他们的才华与智慧，就必须给予能干的员工更多的机会，给予工作成绩优异的员工应有的收获与报酬。

4。知人善用

给有能力和发展的员工更大的发挥空间，是让员工心存感激的良方。有了这种感激做基础，就不必担心员工会离开了。提高员工对企业的满意度和归属感，长久以来都是留住人才的好办法。

三、后备人才培养模式

企业后备人才包括管理型与技术型两大类，其培养模式也不尽相同。

1。管理型后备人才的培养机制

(1)管理培训生计划。是企业对经过筛选的、富有管理潜能的一批新员工，采取系统的、专门的培训、轮岗、导师辅导等培养措施，迅速有效提升其管理技能和工作技能素质，并逐渐安排其进入企业管理类岗位承担管理职责。这种方式适合于急需人才的企业大批地培养新人。

(2)企业接替规划。也称“接班人接替规划”，是企业通过内部人才评价与筛选确定、并持续关注那些可能成为中、高层岗位管理人才的高潜质员工，对其在工作技能和个人综合素质上进行培训与开发，通过内部晋升的方式，安排他们逐步接替企业重要管理岗位。

(3)人才加速储备库计划。是从总体上为高管岗位发掘和培养高潜质的后备人才。通过富有挑战性的工作和任务，为这些后备人才提供学习的机会，加速后备人才的成长速度。通过设立领导力中心，岗位分析、模拟测试、观察和评估、反馈和评估报告等四个步骤，对候选后备人才现有综合能力与岗位所需要的实际能力进行全面对比，进而确定具体的培养计划。

2。技术型后备人才的培养机制

(1)岗位技能培训。分为岗前、在岗和转岗三个阶段。岗前培训可以使新员工了解企业的历史沿革和文化制度，掌握入职必须的岗位基本知识和技能。在岗培训主要是明确各个岗位的理论知识、专业知识和实践知识。转岗培训则是当员工进行内部调动时，为适应新工作岗位而进行的培训，以补充新知识、新技术、新能力。

(2)专业技术人员培训。要制定规划，对年轻的技术人员通过培训给其以深入基层的机会，学习一些与未来技术开发工作相关的基本技能;对于中老年技术人员，要不断地更新知识，扩大知识视野，保持不断创新的活力。

(3)建立技能鉴定制度。随着培训机制的逐步建立，高技能人才技术鉴定制度也应建立起来。有关鉴定内容、工种对象、证书发放以及主持鉴定的主体部门、监督部门及其资格认定、约束机制等也都应随之完善、补充或修订，实现用制度来规范技能教育。

四、后备人才培养计划的建议

1。建立人才发展通道

企业应该为后备人才建立良好的发展通道，通过人力资源部门与员工个人的面谈沟通确定其发展目标和通道，激励员工不断提升自己的能力，实现个人职位提升。通常，企业应为员工设置管理类和技术类通道，员工可依据自身岗位和条件，选择适合自己的发展通道。

2。完善人才选拔机制

明确的选拔标准，包括企业文化的认同度以及与企业核心能力素质的契合度等方面。具体标准是针对各类后备人才的入库标准，包括员工基本条件(学历、经验、年龄等)、知识、技能、能力素质、个人绩效等方面。

3。完善培养管理机制

选择合适合理的培养方法，包括培训、轮岗、导师、挂职等方式。各种培养方式适用性也不尽相同，因此对于不同类别的人才企业应选择适当的方式进行培养。做好培养考核工作，对后备人才培养效果进行评价，明确后备人员能力提升情况，及时发现其在培养过程中的问题，通过面谈沟通为后备人才确定新的培养目标。

4。完善人才退出机制

为保证企业最优秀或最具潜力的员工能够进入后备人才梯队进行加速培养，应建立合理的退出机制，使人才梯队管理与企业内部选拔和晋升机制相对接，对后备人才产生良好的激励作用。一方面，表现优秀的后备人才，经过一段时间的培养，在企业出现空缺岗位时，可以获得优先晋升的机会。当然，企业应建立并完善内部选拔和晋升机制，明确任用原则和任用标准，完善选拔任用流程，明晰相关责任人，保证晋升选拔公平、公正地进行。另一方面，对于表现较差的后备人员，依据后备人才梯队淘汰机制进行淘汰。企业应制定合理的淘汰机制，以此充分调动培养对象的积极性。

**关于人才招聘广告语通用二**

协议方：

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_（以下简称甲方）

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_（以下简称乙方）

为了培育和提升人力资源开发水平，根据国家有关法律，本着“平等合作、互相支持、共同发展”的原则，经友好协商，双方达成如下协议：

第一条甲方同意受理乙方提出的委托人才招聘的申请。

第二条乙方应为甲方提供公司的详细书面资料，包括公司业务介绍、工作环境、公司的长远发展目标等，并提供委托招聘岗位的岗位描述和要求。

第三条乙方应在签定本协议后的\_\_\_\_\_天内向甲方支付手续费人民币\_\_\_\_\_元整（三个岗位）。乙方如拖欠手续费，甲方有权终止本协议。

第四条甲方应及时、高效地完成乙方委托的招聘申请，自协议生效起\_\_\_\_\_个工作日内开始提供职位初选人才信息。因乙方的原因而造成委托招聘延期，造成乙方损失的，由乙方自行负责。因甲方的原因而未及时办理委托招聘服务，造成乙方损失的，由甲方承担责任。甲方赔偿的损失，在委托费中扣除。

第五条本协议委托期自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

第六条乙方如在委托周期内录用甲方推荐的初选人才，应在录用成功\_\_\_\_\_日内按职位收费分类标准（见附件）向甲方支付委托费用。

第七条乙方如在委托周期（\_\_\_\_\_\_天）内未成功录用甲方推荐的初选人才，需再次申请招聘，可适当减手续费。

第八条本协议签定后甲乙双方应共同遵守，在协议履行过程中如发生争议，双方应协商解决，协商不成时可直接交有关仲裁或依法向法院起诉。

第九条本协议未尽事宜，甲乙双方可另行签定补充协议，补充协议与本协议具有同等效力。

第十条本协议经双方签字盖章后生效，正式文本甲乙双方各执一份。

甲方： 乙方：

代表（签字）： 代表（签字）：

\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_日

附件：（略）

**关于人才招聘广告语通用三**

简介

人才培养具有良好人文、科学素质和社会职责感，教学基础扎实，具有自己学习潜力、创新精神和创新潜力的一流人才。具体包含以下几个方面：得到基础研究和应用研究的训练，具有扎实的基础理论知识和实验技能，动手潜力强、综合素质好;掌握科学的思维方法，具备较强的获取知识潜力，具有探索精神、创新潜力并具备优秀的科学品质。

培养形式

培养人才的形式有多种，除了在各级各类学校中进行系统教育的进修外，还可采取业余教育，脱产或不脱产的培训班、研讨班等形式，充分利用成人教育、业余教育、电化教育等条件，提倡并鼓励自学成才。人才培养的具体要求，各行各业都有所不一样，但总的目标是到达德、智、体全面发展。对于企业来说，人才培养是多层次的，包括了高级经营人才的培养;职能管理人才的培养和基层管理人才的培养，等等。

模式改革

人才培养教育教学改革的根本目的是提高人才培养质量。人才培养质量，有两种评价尺度。一种是学校内部的评价尺度，另一种是学校外部的评价尺度，即社会的评价尺度。社会对高等学校人才培养质量的评价，主要是以高等教育的外显质量特征即高等学校毕业生的质量作为评价依据，而对高等学校内部的教育教学活动不太关注;社会对毕业生质量的整体评价，主要是评价毕业生群体能否很好地适应国家、社会、市场的需求。学校对人才培养质量的评价，主要是以高等教育的内部质量特征作为评价依据，即评价学校培养出来的学生，在整体上是否到达学校规定的专业培养目标的要求，学校人才培养质量与培养目标的是否相符。所以，高等学校提高人才培养质量，就是提高人才培养对社会的适应程度，提高人才培养与培养目标的贴合程度。

人才培养质量，既要理解学校自身对高等教育内部质量特征的评价，又要理解社会对高等教育外显质量特征的评价，所以，以提高人才培养质量为核心的高等学校人才培养模式改革，务必遵循教育的外部关系规律与教育的内部关系规律。

教育的外部关系规律，即是教育同社会的关系的规律，潘懋元先生表述是，“教育务必与社会发展相适应”，加以引申，即可表述为，“教育务必受必须社会的经济、政治、文化所制约，并为必须社会的经济、政治、文化的发展服务”。所以，当人才培养不能很好地适应社会的需要，即不能很好地为社会的经济、政治、文化的发展服务时，务必对现行的人才培养模式进行改革。教育的内部关系规律，即教育自身的规律，按照潘懋元先生的表述即是，“社会主义教育，务必培养全面发展的人，或者说社会主义教育务必透过德育、智育、体育、美育，培养全面发展的人”，把它用在高等教育领域，则能够表述为，“社会主义高等教育务必透过德育、智育、体育、美育，培养知识、潜力、素质结构优化，全面发展，具有创新精神与创造潜力的高级专门人才”。在这个表述中，既包含了a>

由此可见，人才培养模式改革动因既有来自教育的外部，也有来自于教育的内部。对于高等学校而言，人才培养模式改革就应包括两个方面：其一是，遵循教育外部关系规律，以社会需要为参照基准，调整学校的专业设置以及专业的培养目标、培养规格，使人才培养更好地适应经济与社会发展的需要;其二是，遵循教育内部关系规律，以专业的培养目标、培养规格为参照基准，调整专业的培养方案、培养途径，使人才培养模式中的诸要素更加协调，提高人才培养质量与人才培养目标的贴合程度。总之，人才培养模式改革的过程，就是变不适应为适应，变不协调为协调，实质上是主动适应社会的过程。

根据本地区经济与社会发展对不一样层次、不一样规格、不一样类型的高级专门人才的客观需求，在正确的教育思想(包括国家确定的教育方针与教育目的)的指导下，对学校和专业的人才培养目标进行恰当的定位;根据培养目标，设计培养规格;根据培养目标与培养规格制定培养方案;根据培养目标、培养规格与培养方案选取培养途径并予以实施。人才培养模式实施后所反映出来的培养结果(人才培养的类型、规格、质量等)，反馈到社会，理解社会对人才培养质量外显特征的评价，即学校向社会输送的毕业生群体是否适应本地区社会、经济、科技、文化以及教育的发展的需要;反馈到学校自身，理解学校对人才培养质量的评价，即学校培养出来的毕业生群体的人才培养质量是否贴合学校的专业培养目标的定位;并且，人才培养结果还务必用教育思想和教育观念予以评价。当人才培养模式实施后所反映出来的培养结果与社会需求不相适应，或者滞后于社会发展的矛盾和问题时，学校务必对人才的培养目标、培养规格与培养方案、培养途径进行调整。

**关于人才招聘广告语通用四**

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲乙双方就“就业信息化”合作进行磋商，并一致同意建立基于乙方网站(或就业网)的“珠三角就业专区”，经甲、乙双方协商一致，现就合作事项达成如下协议：

一、甲方责任

1、协助乙方在其学校网站(或学校就业网)首页开设“珠三角就业专区”栏目，乙方可以在该平台上进行相关信息的在线发布及维护工作。

2、在其所属人才网站平台中国人才黄页/中国工程师黄页[院校毕业生]频道提供乙方展示院校风采，发布应届毕业生资讯的平台。甲方为乙方提供登录帐号：\_\_\_\_\_\_\_\_密码：\_\_\_\_\_\_\_\_，乙方通过该帐号可以实现以下功能：发布、修改院校介绍、下级院系信息;任意发布、修改专业介绍;发布、修改应届毕业生综合介绍、毕业生简历信息，向用人单位展示;查询网上分类招聘信息、发布校园引才计划;发布学校最新资讯、校园招聘会信息、下年度招生信息;协助乙方成立“毕业生就业珠三角办事处”;

3、在其所属人才网站平台中国人才黄页/中国工程师黄页[院校毕业生]频道(/edu)首页为乙方提供文字链接，按地区或院校办学层次顺序排列学校链接。

4、甲方将汇集真实有效的应届毕业生招聘职位信息(实时更新)在乙方“珠三角就业专区”发布，并协助乙方核实招聘职位信息的真实有效性。

二、乙方责任

1、乙方在其学校网站(或就业网)网址：\_\_\_\_\_\_\_\_首页导航条上开设“珠三角就业专区”栏目，直接链接到乙方在甲方的发布页面;并在友情链接或合作伙伴栏链接甲方的logo,内容由甲方制作。

2、乙方向甲方交纳人民币\_\_\_\_\_\_\_\_元，用于乙方珠三角就业专区建设维护费、信息费、网络广告发布会等费用;3、乙方要将甲方所属中国人才黄页/工程师黄页[院校毕业生]频道(www.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/edu)作为每年本校校园招聘会信息的首席网络发布单位，并积极指导和组织毕业生登录简历和查询企业信息。

三、违约责任

1、如甲、乙双方有一方在协议签订之日起拒不履行相应责任的，另一方有权终止协议。

2、因不可抗力因素造成双方的责任不能按规定履行的，可延后履行或终止协议，双方均不承担责任。

四、协议期限

1、本协议有效期\_\_\_\_\_\_\_\_个月，从\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_日止。

2、在协议期内发生纠纷，甲乙双方本着互相谅解的态度协商解决。3、本协议到期如未续约，视为自动终止。五、其他

1、本协议未尽事宜，双方协商达成一致意见，作为协议附件，与本协议具同等法律效力。

2、本协议一式两份，每份一页，双方各持一份，自甲乙双方签字(或盖章)之日起生效。

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_有限公司乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲方代表：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_乙方代表：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

联系人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_联系人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_日\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_日

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！