# 人才交流工作会议主持词

来源：网络 作者：天地有情 更新时间：2025-01-29

*第一篇：人才交流工作会议主持词导读：简单地说，通过上午的会议，认清了形势，明确了任务，交流了经验，理清了思路，也坚定了做好人才工作的决心。下面，就如何贯彻落实全国、省、市、县各级人才工作会议精神，特别是学习贯彻好黄书记的重要讲话精神，我再...*

**第一篇：人才交流工作会议主持词**

导读：简单地说，通过上午的会议，认清了形势，明确了任务，交流了经验，理清了思路，也坚定了做好人才工作的决心。下面，就如何贯彻落实全国、省、市、县各级人才工作会议精神，特别是学习贯彻好黄书记的重要讲话精神，我再强调三点意见。

同志们：

县委决定今天下午召开全县人才工作会议。参加会议的对象有：县四套班子主要领导，县级机关部门负责人，乡镇党委书记、组织委员，部分事业单位负责人和县重点骨干企业负责人，以及县级专业技术拔尖人才。这次会议的主题是学习贯彻全国和省市人才工作会议精神，部署今年和今后一个时期我县的人才工作。会议议程主要有两项，一是由四个单位作经验介绍或表态发言;二是县委书记黄锦朝同志作重要讲话。下面，先进行第一项议程。欢迎常化公司董事长余建伟同志为大家作经验介绍。(介绍毕)。

下面，欢迎精密集团副总经理杨旭京同志为大家作经验介绍。(介绍毕)。

下面，欢迎虎子水泥有限公司的副总经理徐江东同志谈自己在常山的创业体会;(发言毕)。

最后，由县卫生局局长李玉珍同志代表卫生系统作表态发言。(发言毕)。

刚才，常化公司从用好现有人才角度，精密集团从提升员工素质角度，分别介绍了各自人才工作的做法和经验;徐江东同志谈了自己在虎子水泥有限公司工作的切身体会，可以说都是肺腑之言;李玉珍同志代表从整个卫生系统，表示要构筑四种平台，加强卫生系统人才工作和人才队伍建设。四位同志的发言都很精彩，各具特色，很有启发和借鉴意义。下面，进行第二项议程。让我们以热烈的掌声欢迎黄书记为我们作重要讲话。(讲话毕)

同志们： 刚才，黄书记全面总结和分析了我县人才队伍建设的成绩、经验以及存在的问题，深刻阐述了实施人才强县战略的重大意义，明确提出了今后一个时期我县人才工作的目标和任务。黄书记的报告是指导我县做好今后人才工作的一份纲领性文件，我们一定要深入地学习领会，并加以认真的贯彻执行。这次会议是我县历史上县委、县政府召开的第一次人才工作专题会议。县委、县政府对这次会议高度重视，县四大班子领导都出席了会议，黄书记亲自作了重要讲话。这次会议虽然时间不长，但主题鲜明，要求明确，安排紧凑，内容丰富，开得很成功。简单地说，通过上午的会议，认清了形势，明确了任务，交流了经验，理清了思路，也坚定了做好人才工作的决心。下面，就如何贯彻落实全国、省、市、县各级人才工作会议精神，特别是学习贯彻好黄书记的重要讲话精神，我再强调三点意见。

一、统一思想，提高认识，狠抓工作目标责任制落实。这次全县人才工作会议，是我县进入实现经济社会跨越式发展、与全省同步提前基本实现现代化关键时期，召开的一次具有全局指导意义的重要会议，是认真贯彻党的xx届三中全会和全国、省、市人才工作会议精神，落实党管人才原则，大力实施人才强县战略的动员会，是进一步加强人才工作和人才队伍建设，开创我县人才辈出、人尽其才新局面的部署会，意义重大，影响深远。我们一定要认真学习、深刻领会会议精神，真正把思想统一到县委、县政府关于实施人才强县战略重大决策上来。

1、要深刻领会黄书记讲话精神，切实增强做好人才工作的紧迫感和责任感。黄书记的重要讲话，深刻阐述了实施人才强县战略的重大意义，系统提出了实施人才强县战略的指导思想、总体目标和主要任务，对当前和今后一个时期的人才工作作出了全面部署。黄书记的重要讲话和去年10月份县委、县政府出台的《关于贯彻党管人才原则实施人才强县战略的意见》(常委[xx]44号文件)，是当前和今后一个时期全县人才工作的重要指导性文件，我们一定要认真学习领会，狠抓贯彻落实。要自觉地把人才工作放到改革开放和经济社会发展的大局中去认识，放到宽广的时代背景中去思考，放到实施“工业立县”战略的历史进程中去把握，切实增强做好人才工作的紧迫感、责任感和使命感。各乡镇、部门和有关企事业单位，要以“xxxx”重要思想统领人才工作全局，紧紧抓住本世纪头12年重要战略机遇期，牢牢掌握人才资源开发的主动权，大力加强人才工作和人才队伍建设，把实施人才强县战略的要求贯彻到党委、政府的各项工作中去，体现到推进经济社会发展的各个方面，落实到人才工作的各个环节，把人才工作和人才队伍建设摆上重要战略地位，列入重要议事日程，作为事关全局和长远的一件大事抓紧抓好。

2、加强人才工作目标责任制建设，着力构筑人才工作新格局。要建立健全人才工作目标责任制，各级党政主要负责同志对于做好人才工作负有重要责任，要坚持“一把手”抓“第一资源”和“第一生产力”，党政分管负责同志要切实负起责任，把这件大事牢牢挂在心上，紧紧抓在手上，其他成员也要积极支持，主动抓好这项工件。加强人才队伍建设，党委组织部门要认真履行牵头抓总、协调各方的职能作用，切实加强对人才工作的政策研究、宏观指导、组织协调。人事劳动社会保障、科技、经贸、教育、卫生等有关职能部门和人民团体要各司其职，充分发挥各自优势，目标一致地做好工作。要坚持以市场为导向，重视发挥用人单位的主体作用，充分调动社会各方面力量，积极鼓励用人单位加大人才开发的投入，形成人才工作的整体合力。同时，要强化对人才工作的考核督查。认真贯彻执行黄书记的明确要求，把人才工作成效用为考核乡镇、部门尤其是党政一把手的重要内容，作为干部提拔使用的重要依据。加强调查研究和督促检查，及时了解掌握各单位工作进展情况，及时发现和解决工作过程中的突出问题，及时总结推广基层和群众的创新之举，不断推进我县的人才工作和人才队伍建设。

二、突出重点，统筹规划，狠抓人才目标任务落实。这次全县人才工作会议，提出了当前和今后一个时期的人才工作和人才队伍建设总体目标和要求。要落实会议精神，完成各项任务，不仅要有坚强的决心，更要有科学的方法、扎实的作风、有力的措施。要根据本地本部门实际情况，对人才工作进行科学筹划，谋全局、抓重点、抓关键、明实情、出实招、求实效。

1、要突出工作重点。加强人才队伍建设，工作千头万绪，不可能一蹴而就，毕其功于一役。必须坚持突出重点，兼顾一般，以重点突破带动整体推进。要紧紧抓住人才（队伍建设中存在的主要问题，紧紧抓住人才工作中的薄弱环节，紧紧抓住人才供需中的主要矛盾，把握关键，加大力度，使工作不断取得突破性进展。一方面，要加大人才引进力度。每年县里都要有针对性地牵头组织企事业单位，组团到赴中西部地区开展招才引智活动1-2次，帮助他们引进一批紧缺急需的人才。同时，主动出击到部分常山籍学生相对集中的高校召开招生洽谈会，宣传常山的人才政策和工业企业发展情况，鼓励本地籍大学生回乡工作。另一方面，要重视各类人才的培养。县里重点要抓好党政人才和企业经营管理人才的培训。每年依托党校阵地，继续抓好县管领导干部和中青年培训班，同时要积极探索企业经营管理人才培训的有效形式，促进他们经营理念、战略眼光和管理能力等方面的全面提高，尤其是要提高他们用人的本领和水平，学会使用人才来发展企业。各企事业要全面开展员工素质工程建设，通过学校教育培养、企事业岗位培训、个人自学提高等方式，强化技能培训，加快企事业单位高技能人才、创新型人才、复合型人才的培养，逐步缓解高级技工和技师短缺问题。要坚持政府主导、部门协作、企业参与、市场运作，深入实施好万名农民素质工程，以需求为导向开展有针对性的培训，重点加强对失地农民、下山移民和农村富余劳动力的培训，促进农民就业和整体素质的提高。

2、要编制发展规划。黄书记的报告里已经明确提出了我县人才工作的总体目标，各单位特别是一些大的事业单位和县级重点骨干工作企业，要抓紧按照会议的总体部署和要求，认真做好人才发展规划的编制。首先，要开展一次专项调查。在全县范围内开展一次人才资源现状专题大调查，重点了解掌握我县各门类、各部门当前紧缺类人才的需要状况。同时，各单位要认真做好人才库建设，进一步调整、充实专业技术人才库，抓好各类优秀人才的梯队建设，储备充实一批各类人才的后备力量。其次，要抓紧做好规划编制。在调研的基础上，结合实际情况，坚持立足当前与着眼长远相统一的原则，对人才队伍建设进行全面科学的规划，并把它纳入正在研究制订的“xxx”总体规划。各单位根据实际情况和今后的发展趋势，对县委提出的总体目标分时间、分层次、分类别地进行深化、细化和分解。同时要根据各阶段的目标任务，制订具体的实施办法。具体措施切忌空洞，要有针对性和可操作性，要实实在在，既要区分轻重缓急，又要做到统筹兼顾，抓好组织实施，确保规划落实到位。

3、要创新人才载体。加强人才载体建设特别是创新载体建设，能够为人才提供更好的发挥聪明才智的事业空间，有利于增强对人才的吸引力。要以建立动态管理机制为突破口，以建立健全目标管理责任制为手段，加强县“551”人才工程建设，全面提高我县专业技术人才队伍的整体功能。县里每年要根据当前的中心工作和人才队伍建设的实际需要，创新人才活动载体。通过活动，鼓励广大人才弘扬乐于奉献的敬业精神，全面施展才华，充分发挥作用，在实现我县经济社会跨越式发展、与全省提前同步基本实现现代化的历史进程中，奋发有为、建功立业，实现自己的人生价值。在此基础上，要继续抓好县级专业拔尖人才的选拔培养，并指导教育、卫生系统认真开展好“名师、名医”等学科带头人的选拔培养，促进优秀人才脱颖而出。同步建立专业技术拔尖人才、学科带头人和县“551”人才工程目标管理责任制，实行年初有申报、年底有考核的管理机制，以项目促创新，进一步激发他们在专业技术方面的创业热情和创新能力。从而通过典型引路，以点带面，推动全县人才工作深入开展。

三、优化环境，强化服务，狠抓人才政策措施落实。海阔凭鱼跃，天高任鸟飞。正如黄书记所言，对人才来说，事业就是感召力，环境就是吸引力，服务就是凝聚力。加强人才工作，不仅要重视制订优惠政策、落实生活待遇、改善工作条件，更要重视创业环境、服务环境的建设。

1、要创建创业的广阔平台，做到以事业留人。“三个留人”，关键是要以事业留人，事业就是人才发挥才干的平台。各级都要优化经费支出结构，进一步加大对人才资源开发的投入。针对我县工业基础薄弱，发展要素缺乏的实际，我们要加快经济发展，加快城乡一体化进程，发挥传统产业优势，大力发展新兴产业，不断拓展新的经济增长点，在优化结构、提升效益的基础上，推动经济持续快速健康发展，不断提高常山对各路人才的吸引力。要进一步深化“工业立县”战略，加大建材、化工、机械、纺织、钙产品、绿色食品等六大先进制造业基地的培育力度，积极推进三个工业园区建设，大力推进工业招商的深入实施，为各路英才来常创业搭建广阔的舞台。我们要使人才有事业可干，有项目，有课题，创造一个鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的社会环境。

2、加强与人才的联系沟通，做到以感情留人。克服“管人”的误区，把人才工作的重点更多地放到服务上，努力改善人才的工作、生活条件，帮助他们解决后顾之忧，从各方面关心爱护人才，做到多尊重不挑剔，多支持不干预，多理解不指责，使人才能够安心、舒心、放心地开展工作。要建立健全县领导联系拔尖人才制度。在县领导“六个联系”的基础上，建立每位县领导联系1-2名拔尖人才对象，并要求做好定期走访工作，听取他们对县委、县政府工作的意见和建议，了解他们的工作、学习、生活等情况，帮助解决一些实际困难和问题。有关部门单位领导也要定期走访本部门单位的各类优秀人才，定期与他们谈心谈话，把党和政府的关怀及时地带给他们，真正做到以感情留人。要建立外来人才联谊会制度。通过联谊会的形式，切实加强组织人事部门与外来人才、外来人才相互之间的联系，加强沟通，促进了解，凝聚人心。同时，要重视人才工作的宣传。各单位要认真开展好每年8月份的“人才宣传月”活动，充分利用各种新闻媒体，大力宣传人才强县战略的重大意义和优秀人才的典型事例，在全社会营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围。

3、健全完善人才政策环境，做到以适当的待遇留人。

**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！