# 关于招聘（使用）外地人员的申请（五篇）

来源：网络 作者：月落乌啼 更新时间：2025-02-27

*第一篇：关于招聘（使用）外地人员的申请文章标题：关于招聘（使用）外地人员的申请关于招聘（使用）外地人员的申请尊敬的徐汇区劳动局：上海\*\*有限公司是一家刚注册不久成立的企业。在各级政府和部门大力支持下，公司各方面工作还在进行中。上海\*\*\*\*...*

**第一篇：关于招聘（使用）外地人员的申请**

文章标题：关于招聘（使用）外地人员的申请

关于招聘（使用）外地人员的申请

尊敬的徐汇区劳动局：

上海\*\*有限公司是一家刚注册不久成立的企业。在各级政府和部门大力支持下，公司各方面工作还在进行中。

上海\*\*\*\*是\*\*\*集团公司在上海设立的（规划）国内销售中心和研发中心。虽

然集团公司投入了大量的人力、物力，但根据要求还有大量的工作要做。尤其是“以人为本”的人。企业目前急需一定数量的工程技术人员和管理专业人员，想必贵局定能大力支持。

我们准备人员招纳二步并进：

1.通过贵局能帮助我们推荐一部分人员，择选配置；

2.由于某些工作带有较大的特殊性，需要在各类人才市场和劳动力市场招纳相应数量的本地和外地人员，企业将择优选用。

为此，特向贵局提出申请。敬请核准。

致

礼！

上海\*\*\*\*有限公司

0000年00月00日

《关于招聘（使用）外地人员的申请》来源于feisuxs，欢迎阅读关于招聘（使用）外地人员的申请。

**第二篇：外地购房人员落户申请**

外地购房人员落户申请

我叫\*\*\*，\*年\*月\*日出生，身份证号：\*\*\*；丈夫（妻子）\*\*，\*年\*月\*日出生，身份证号：\*\*\*；（子）女\*\*\* \*年\*月\*日出生，身份证号：\*\*\*；；户口在\*省\*市\*区\*\*栋\*号。

我于\*年\*月\*日一次性付款购买位于\*市\*镇\*小区\*号楼\*单元\*户房产，房屋性质为新建内销商品房，房屋用途为住宅，我们一家一直在此居住，在\*有固定收入和稳定生活来源，根据\*市有关购房入户政策，现申请将我丈夫（妻子）及（子）女儿户口迁到\*市，申请入户所需的审批材料已经按照要求准备齐全，望批准为盼！

申请人：（本人签字）

\*年\*月\*日

联系电话：\*\*\*。

**第三篇：怎么招聘驻外地的销售人员**

怎么招聘驻外地的销售人员 我在一家多元化集团下属的营销公司做招聘专员，入职才半年多。集团地处山东德州，现有2025余人，我所在的营销公司有 100多人，分布在全国各地。我在这家公司的主要工作是招聘驻外地销售人员，但愿意长期出差的人毕竟不多，有时候碰到各方面条件非常适合的候选人，对公司的待遇也比较满意，但一说到要长期驻外，就跟我们拜拜了。我也开发过校招、各大人才网等渠道，但招聘效果都不好。

现在，我有一项任务，必须在10月份之前招到50个人，请问有什么办法可以解决这个燃眉之急吗？

从普遍心理的角度来说，大部分人都愿意在一个自己熟悉的环境中工作生活，一方面熟悉的环境带给自身心理上更多的安全感，照顾和满足家庭需要；另一方面在自己的熟悉的环境中，更能利用和发挥好自己的人际优势和地理优势，作出更好的成绩。现在随着交通的便捷和公司业务规模的拓展需要，越来越多的公司在外地开展业务，在人员的招聘和使用上，就出现了驻外人员招聘和配置的问题。我以前的公司因为项目需要，也有部分在驻外工作的需要。针对案例公司的驻外招聘的问题，结合我以前的相关经验，提供一些解决的方法，供大家作为思路拓展参考。

一、招聘驻外人员需要注意的问题：

1.首先考虑人员的配置问题。对于需要在外地设立分支机构和长期驻外工作的人员，在招聘前，先要明确招聘岗位的设置和具体要求，结合岗位需求，有的放矢地进行人员的招聘工作，避免盲招；

2.人员的选拔工作要慎重。对于驻外人员选拔，特别是主管以上级人员的选拔工作，一定要多方面进行综合考量；对于家庭有实际困难、父母年老多病以及孩子年幼、夫妻关系不太稳定的人员，都要慎重考虑是否适应驻外工作。很多家庭方面的因素，不是提高薪资福利待遇就能解决的问题。我们以前就有过这方面的教训，在驻外人员的选择上，全面考虑欠缺导致后院起火，造成人员思想波动，严重影响工作，最后不得不调回本部，回来后不久又马上辞职，认为公司对其家庭的关心照顾不够、缺乏人性化关怀。所以，对外派人员的选拔工作上，要综合多重因素考虑；

3.人员的招聘以就地取材为主。对于驻外人员招聘工作，主管、经理以上级别可以安排公司总部派遣；对于一线的基层员工，还是以当地招聘为主。基层员工因为稳定性相对较差，如果在本地高薪招聘外派工作，人员流动性大，就会相应增加公司的招聘成本和用工成本。基层员工的工作能力和业务技能要求相对较低，采取本地招聘，在用工成本节约和人员的稳定性方面，更具有优势；

4.外派人员实行轮岗制。对于需要外派的人员，公司最好实行轮岗制。让营销部门有实力的储备管理人员和经验丰富的老员工，轮流外派工作。既能提高管理能力，又能锻炼业务开拓能力；

5.做好福利待遇保障工作，解决外派员工的后顾之忧。对于公司外派人员，在薪酬福利待遇方面要有相应的倾斜政策，增加对外派员工的家庭关怀，主动帮助解决一些家庭的实际困难。公司还要有一些相关政策支持，给予外派人员固定的探亲休假的时间，避免家庭关系因距离产生隔阂，外派人员的回家和家属探访的费用最好由公司承担。总之，解决好后方问题，员工才能义无反顾地在前方冲锋陷阵、做好工作。

二、驻外人员的招聘方法和渠道：

1.多部门合作进行招聘工作。公司的招聘工作、特别是一些急招工作，不是光靠人力资源部一家就能完成的。像案例中的情况，人力资源部门和销售部门两家要联合起来，同时根据自己熟悉的渠道方式进行招聘，招聘工作的效果应该会更好些。人力资源部门可以具体负责公司外派管理人员的选拔和招聘工作，以及有经验的销售人员的招聘工作；销售部门可以负责在外派公司当地的招聘工作，招聘基层销售人员；

2.招聘渠道的多样化。对于一线的销售人员，如果产品本身的技术性和专业性要求不是很高，可以考虑和当地的高、中级职业技术学校进行校企合作，提供实行岗位；对于需要一定经验的销售人员，可以通过当地的一些招聘渠道进行。一般的招聘渠道有：网招、平面媒体招聘、公交移动发布、传统人才市场、QQ微信等新型招聘平台、委托招聘等方式。

3.实行一些奖励政策，鼓励公司员工参与招聘工作。对于短期内的量大急招，公司方面可以考虑提供一些现金或物质奖励的方式，鼓励公司内部员工积极参与，主动推荐人员。

三、做好人员的稳定和培养工作。

因为时间和空间距离的关系，公司的驻外机构和外派人员的稳定性和向心力都是比较差的。公司在日常工作中，除了薪资福利待遇和后勤保障工作的提高外，在人员培训交流、员工个人发展、管理协调帮助以及企业文化的宣贯方面，都要注意及时地跟进和关注，留住人、用好人。

四、总结：

招得进人，靠能力；留得住人，凭本事；用得好人，讲实力。作为HR部门，人员招聘只是个开始，留得住人、用得好人才是关键。

**第四篇：退休人员外地就医申请及报销**

退休人员外地就医申请及报销

1.下列人员的证明材料：

（1）在外地居住一年以上的退休人员；

（2）经用人单位批准或委派，在外地有固定住所且工作一年以上的在职人员。

2.身份证、医保卡。

流程

1.参保退休职工需长期外地居住者，于每年11月5日至12月20日携带身份证在医保中心征缴科登记、领取《外地就医人员选择定点医疗机构登记表》三张。

2.在安置地完成表格：选择省、市、县三家定点医疗机构作为外地就医定点医疗机构，并加盖当地医疗保险经办机构印章，提交给征缴科和审核二科。

3.在居住地住院时，办理完住院手续一周内电话告知医保中心，住院费用个人先垫付，出院后于每季度末月10日前报送材料于审核二科

4.报销医疗费用应当提交以下资料：

①参保人员身份证复印件；②参保人员医保卡复印件；③医疗费用原始发票；④住院病历复印件（病历复印后盖医院章）：包括病历首页、入院记录、长期和临时医嘱、出院记录；⑤医疗费用明细汇总单；⑥出院证明。

5.报销时间：按规定审核后于下一季度首月18—22日来中心财务科领取住院报销费用。

**第五篇：外地招聘总结**

大连欣润华建材有限公司

外地招聘总结

10月7日-12日期间，人事科与生产系统配合在辽宁内陆城市（辽阳、鞍山、朝阳、锦州沟帮子）进行招聘，主要招聘方向是技术及普通岗位操作工，从本次招聘效果看，没有达到预期的目的，现对招聘工作总结如下：

一、招聘工作开展情况

本次招聘中人事科招聘人员充分利用了当地可以利用的人际关系、中介单位、人才市场招聘会及扩大了招聘广告的发布范围。

1、参加了辽阳、鞍山两地的人才市场招聘会，取得了一定的效果，主要是招聘到了文秘、电器仪表、工艺人员。

2、利用辽阳、鞍山当地的人际关系，将公司的招聘简章及个人加印的小广告，通过张贴、发放等方式，做到了基本覆盖地区主要乡镇、村委会。

3、利用辽阳、朝阳地区的人际关系，在辽阳、朝阳喀左建立了临时的招聘据点，形成了对当地的持续影响。

4、积极与辽阳、朝阳、沟帮子等地区的技校、职高、中专进行联系，在克服国庆长假（1-10日）的影响，得到了多数学校的积极响应，辽阳一职高、辽阳技师学院、朝阳技工学校、朝阳技师学院、朝阳劳动技校及沟帮子石素梅技校均表示希望与企业建立长期的合作关系，其中辽阳一职高、朝阳技工学校意向比较强烈。

5、联系了朝阳、沟帮子当地的中介机构，但得到的答复是目前没有合适人员，但在谈好条件后，可以帮助寻找人员，但成功一例收费100元。（主要是技术操作工）

6、在上述几个地区的主要街道、小区、人口较多的村镇进行了招聘简章的张贴，目前，还没有得到回应。

二、招聘过程中存在的问题

【一】主观原因：

1、因本人在从事招聘工作前，对辽宁其它地区的经济状况、工资水平等问题关注较少，因公司承诺的薪酬水平在当地无较大的领先地位，对当地的求职人员，尤其是大专、技校、职高学生，没有产生强烈的吸引力。

2、事先对其它地区的招聘、就业情况了解不是很多，到达当地后，对其当地及周边大企业招聘强度估计不足，也影响了招聘的效果。

【二】客观原因：

1、目前，全国普遍呈现技工用人荒，各地区的职高、技校及中专学生企业需求较高，如鞍钢集团在辽阳、朝阳等地区招技术工为200-300人；海尔集团在辽阳、朝阳、锦州等地区招操作工为100-150人/学校；大连船舶、各电子厂在辽阳、朝阳、锦州等地区招焊工等为50-80人/学校。

2、职校专业设置问题，一是部分专业为农林、畜牧、美容、汽车维修等专业，基本上是本地就业，不考虑外地就业；二是我公司招聘的操作工为不限专业，很多职校学生及其家长更希望从事与所学专业相符的工作，对我公司的招聘兴趣不大。

3、职校学生就业安置问题，一是目前的职校为三年学制，在校学习两年后，在第三年的4-6月份学校进行一次统一的安置，所以在每年的下半年各学校基本没有毕业生可以供企业招聘；二是在第一次安置后，有学生不在原单位工作的，原则上应回本校进行登记，学校负责对其进行二次安置，但实际上无学生回学校登记。

4、公司薪酬在当地的水平问题，一是我公司给予操作工的薪酬水平是扣除五险一金后1700-2025元，而当地的平均薪酬在1300-1500元左右（一般是两险或四险），我公司薪酬略有优势；二是鞍钢、海尔、大连船舶、首钢、大连各大电子厂在当地招聘承诺薪酬为操作工2200-2800元（含保险），并提供免费的食宿，对当地的年轻人很有吸引力。

5、当地就业人群心态、层次问题，一是目前在家待业的大专以上学历人员还未能摆正自身的心态，对于从事技术岗位操作工一时不能接受；二是部分就业人员不想离家庭较远的地方工作，即便是工资略高于本地，也首先考虑本地就业；三是技工需求量较大，我公司待遇水平较其它大公司不具有竞争力；四是通过走访各乡镇、村委会后，目前在家待业的人员中，部分为年龄不足法定要求（15-17岁），部分为个人素质不佳者，部分希望来公司工作的年龄偏大（40-45岁）。

6、招聘周期较短的问题，本次外地招聘在四个地区共进行了5天的时间，比如在乡镇、村委会、小区、街道张贴、发布广告及走访后，还没有显现出效果来，招聘人员已经离开当地，后续工作衔接不上。

三、下步工作建议

针对本次招聘过程中出现的问题，建议从以下几个方面进行适当的改良：

1、在公司的软环境上进行提高，如可以实行全面的食宿免费或以食宿补助的形式进行补贴，加大对外地员工的关怀力度。

2、可以和一些职校进行联系，形成校企联合的模式，例如可以由职校为企业开设专门的班级进行招生、定向分配。

3、可以与一些电视台、报纸等进行联系，在咨询频道、招聘版块进行广告招聘。

4、调整下招聘的时间段，可以利用大连本地电子厂淡季减员的条件，招聘我公司所需的技术岗位操作人员。

人事科

2025年10月13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！