

单位同意应聘介绍信(大全5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

单位同意应聘介绍信篇一

xx人才市场管理中心：

兹介绍我单位同志前往贵处联系工作事宜，请予接洽！

此致

兹有（人名）的'档案属于贵单位管理，现因本公司招聘（人名）到本公司任职，签订正式劳动合同（数字）年，从（日期）起生效，在此期间，本公司（）（公司名）将负责管理该员工的档案，负责该员工与档案有关的各项事宜。（注：本公司为，具有保存档案资质）

兹介绍 同志 人前往 联系 。

自小学六年级以来，一直有坚持写日记的习惯，偶尔有情致时，我也会写写小文章练练笔，师范专业的我在学校通过专业学习与教师技能的培训、测试，实习时也真枪实弹地给学生们上过十来堂的语文课，自我感觉口头表达能力还是不错的。但是，我自认为，我的书面表达能力较口头表达能力更强。

敬礼！

公司名称(盖公章)

单位同意应聘介绍信篇二

xx人才市场管理中心：

兹介绍我单位同志前往贵处联系工作事宜，请予接洽！

此致

兹有(人名)的档案属于贵单位管理，现因本公司招聘(人名)到本公司任职，签订正式劳动合同(数字)年，从(日期)起生效，在此期间，本公司() (公司名)将负责管理该员工的档案，负责该员工与档案有关的各项事宜。(注：本公司为，具有保存档案资质)

兹介绍同志人前往联系。

自小学六年级以来，一直有坚持写日记的习惯，偶尔有情致时，我也会写写小文章练练笔，师范专业的我在学校通过专业学习与教师技能的培训、测试，实习时也真枪实弹地给学生们上过十来堂的语文课，自我感觉口头表达能力还是不错的。但是，我自认为，我的书面表达能力较口头表达能力更强。

敬礼！

公司名称(盖公章)

单位同意应聘介绍信篇三

xx人才市场管理中心：

兹介绍我单位同志前往贵处联系工作事宜，请予接洽！

此致

兹有(人名)的档案属于贵单位管理，现因本公司招聘(人名)到本公司任职，签订正式劳动合同(数字)年，从(日期)起生效，在此期间，本公司() (公司名)将负责管理该员工的档案，负责该员工与档案有关的各项事宜。(注：本公司为，具有保存档案资质)

兹介绍同志人前往联系。

自小学六年级以来，一直有坚持写日记的习惯，偶尔有情致时，我也会写写小文章练练笔，师范专业的我在学校通过专业学习与教师技能的培训、测试，实习时也真枪实弹地给学生们上过十来堂的'语文课，自我感觉口头表达能力还是不错的。但是，我自认为，我的书面表达能力较口头表达能力更强。

敬礼！

公司名称(盖公章)

单位同意应聘介绍信篇四

篇一

xx市人力资源和社会保障局：

兹有本单位_____同志，参加xx市20xx年公务员考试。我单位同意其报考，并保证其如被录用，将配合有关单位办理其档案、工资、党团关系的移交手续。

该同志于_____年____月____日至_____，在本单位从事_____工作。

我单位的性质为：

我单位的行政级别为：

特此证明

单位盖章：

填表人签名：

填表日期：

篇二

xx市人社局：

兹有我单位在职人员_____参加_____年_____单位公开选聘，我单位同意该同志参加此次选聘。若该同志通过考核且被正式聘用，单位将积极配合做好其工资及档案关系的转移工作。

特此证明

单位盖章

年月日

篇三

xx市考试录用公务员办公室：

，于20xx年xx月至20xx年xx月在我单位工作。

特此证明

单位：（单位盖章）

年月日

单位同意应聘介绍信篇五

单位同意应聘介绍信格式是怎么样的呢?对于这一类信件我们需要认真的了解好它的格式。下面是小编搜集整理的单位同意应聘介绍信，欢迎阅读，更多资讯尽在介绍信栏目!

，身份证号□,x年xx月经人事部门(或劳动保障部门)办理了正式就业手续，是我单位正式在职人员，现同意其报名应聘平阴县xx年事业单位公开招聘工作人员。

x单位公章

x年xx月xx日

，身份证号：，是我镇(乡)xx年农村改革分流人员，现同意其报名应聘平阴县xx年事业单位公开招聘工作人员。

x镇政府(或党委)公章

x年xx月xx日

_____□

_____，身份证号：_____，_____年_____月
经人事部门(或劳动保障部门)办理了正式就业手续，是我单位正式在职人员，现同意其报名应聘 县2019年事业单位公开招聘工作人员。

_____单位公章

20xx 年 月 日

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验但没潜力的，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。

5、追求高学历，考虑匹配少。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”。