# 外资企业人才招聘制度（大全五篇）

来源：网络 作者：清风徐来 更新时间：2024-08-31

*第一篇：外资企业人才招聘制度第一条目的为促进公司人力资源稳定，满足公司业务增长所需人才，同时为公司长远发展储备人才，强化提升人员素质，特制定本办法。第二条招聘对象招聘对象为具有专业知识并有工作经验的技术人才和大中专院校应届毕业生。但应聘人...*

**第一篇：外资企业人才招聘制度**

第一条目的

为促进公司人力资源稳定，满足公司业务增长所需人才，同时为公司长远发展储备人才，强化提升人员素质，特制定本办法。

第二条招聘对象

招聘对象为具有专业知识并有工作经验的技术人才和大中专院校应届毕业生。

但应聘人员有以下情形之一者不予聘用：

1.政府规定不得聘用者。

2.经本公司医疗或指定医院实施体格检查不合格者，3.或经发现有恶性传染病者。

4.经人事总务部审查有关证件不实者。

5.依需要作工作性测验或专业知识测验不合格者。

6.用人部门的面试笔试未通过者。

7.主管领导审查、面试未通过者。

第三条工作原则

招聘工作按照公司工作流程pdca来运行,并坚持以下工作原则：

1.公开、公平、公正。

2.以德为首，唯才是举.3.多元兼容，优势互补。

第四条招聘渠道

招聘工作主要通过以下几个渠道：

1.互联网

2.参加人才招聘会

3.大中专院校

4.公司内部选拔聘任。

第五条工作程序

1.用人部门或部门负责人根据本部门实际需要，提前(招干一个月，招工一周)向人事总务部提出申请，并填写《人员需求计划申批表》(具体格式附后)。

2.人事总务部对递交的申请进行认真审核，呈报总经理批准，然后根据用人部门所需人员信息制订招聘计划，对外发布招聘信息。

3.人事总务部对应聘材料进行筛选，并统筹安排筛选后的应聘人员进行初试。初试通过的人员将在一周内进行复试。

4.总经理与人事总务部会同有关部门商议，并决定录用合适人员。由人事总务部向被录取人员发出录用通知及上岗时间。

5.人事总务部检验录用者有关证件原件(身份证、学位证、学历证、毕业证、技能证书、职格证书及荣誉证书等)，并复印归档。被录用人员填写《员工登记表》(具体格式附后)，进行上岗培训。

6.被录用人员上岗培训后即进入试用期(三个月)，期满后被录用人员要提交工作总结，填写〈员工试用考核表〉(具体格式附后)。由人事总务部办理劳动合同事宜。

第六条组织规定

1.一流的企业必须有一流的人才，一流的人才来自于一流的人才开发战略。人才招聘是人力资员开发的一项任务。本着务实求严、先急后缓、规范程序、理顺关系、灵活高效的思路，以公司文化理念为中心，以提升员工素质为目标，招聘一批认同公司文化理念、勇于创新实践、具有务实求严文明高效精神的优秀人才，牢固“树立人才是第一资源”的观念。

2.各部门要密切配合，切实做好公司中长期发展目标所需人才的招聘工作，为人才招聘开通绿色通道，大力营造引得进、留得住、用得好的良好环境和氛围。

3.人事总务部全权负责招聘工作的组织实施，在聘用技术人员过程中

由有关专业部门负责，人事总务部负责统筹计划工作。

4.人事总务部负责制订公司简介，招聘登记表，收集人才信息，建立人才档案库。

5.对被录用人员进行上岗培训的内容包括公司经营理念，企业文化，规章制度等。

6.被录用人员薪酬福利待遇另文规定

**第二篇：X外资企业人才招聘制度**

X外资企业人才招聘制度第一条目的为促进公司人力资源稳定，满足公司业务增长所需人才，同时为公司长远发展储备人才，强化提升人员素质，特制定本办法。第二条招聘对象招聘对象为具有专业知识并有工作经验的技术人才和大中专院校应届毕业生。但应聘人员有以下情形之一者不予聘用：1.政府规定不得聘用者。2.经本公司医疗或指定医院实施体格检查不合格者，3.或经发现有恶性传染病者。4.经人事总务部审查有关证件不实者。5.依需要作工作性测验或专业知识测验不合格者。6.用人部门的面试笔试未通过者。7.主管领导审查、面试未通过者。第三条工作原则招聘工作按照公司工作流程 pDCA 来运行 , 并坚持以下工作原则：1.公开、公平、公正。2.以德为首，唯才是举.3.多元兼容，优势互补。第四条招聘渠道招聘工作主要通过以下几个渠道：1.互联网2.参加人才招聘会3.大中专院校4.公司内部选拔聘任。第五条工作程序1.用人部门或部门负责人根据本部门实际需要，提前（招干一个月，招工一周）向人事总务部提出申请，并填写《人员需求计划申批表》（具体格式附后）。2.人事总务部对递交的申请进行认真审核，呈报总经理批准，然后根据用人部门所需人员信息制订招聘计划，对外发布招聘信息。3.人事总务部对应聘材料进行筛选，并统筹安排筛选后的应聘人员进行初试。初试通过的人员将在一周内进行复试。4.总经理与人事总务部会同有关部门商议，并决定录用合适人员。由人事总务部向被录取人员发出录用通知及上岗时间。5.人事总务部检验录用者有关证件原件（身份证、学位证、学历证、毕业证、技能证书、职格证书及荣誉证书等），并复印归档。被录用人员填写《员工登记表》（具体格式附后），进行上岗培训。6.被录用人员上岗培训后即进入试用期（三个月），期满后被录用人员要提交工作总结，填写〈员工试用考核表〉（具体格式附后）。由人事总务部办理劳动合同事宜。第六条组织规定1.一流的企业必须有一流的人才，一流的人才来自于一流的人才开发战略。人才招聘是人力资员开发的一项任务。本着务实求严、先急后缓、规范程序、理顺关系、灵活高效的思路，以公司文化理念为中心，以提升员工素质为目标，招聘一批认同公司文化理念、勇于创新实践、具有务实求严文明高效精神的优秀人才，牢固“树立人才是第一资源”的观念。2.各部门要密切配合，切实做好公司中长期发展目标所需人才的招聘工作，为人才招聘开通绿色通道，大力营造引得进、留得住、用得好的良好环境和氛围。3.人事总务部全权负责招聘工作的组织实施，在聘用技术人员过程中由有关专业部门负责，人事总务部负责统筹计划工作。4.人事总务部负责制订公司简介，招聘登记表，收集人才信息，建立人才档案库。5.对被录用人员进行

**第三篇：X外资企业人才招聘制度 第一条**

X外资企业人才招聘制度 第一条

目的 为促进公司人力资源稳定，满足公司业务增长所需人才，同时为公司长远发展储备人才，强化提升人员素质，特制定本办法。

第二条 招聘对象 招聘对象为具有专业知识并有工作经验的技术人才和大中专院校应届毕业生。但应聘人员有以下情形之一者不予聘用： 1.政府规定不得聘用者。2.经本公司医疗或指定医院实施体格检查不合格者，3.或经发现有恶性传染病者。4.经人事总务部审查有关证件不实者。5.依需要作工作性测验或专业知识测验不合格者。6.用人部门的面试笔试未通过者。7.主管领导审查、面试未通过者。

第三条

工作原则 招聘工作按照公司工作流程 PDCA 来运行 , 并坚持以下工作原则： 1.公开、公平、公正。

2.以德为首，唯才是举.3.多元兼容，优势互补。

第四条 招聘渠道 招聘工作主要通过以下几个渠道： 1.互联网 2.参加人才招聘会 3.大中专院校 4.公司内部选拔聘任。

第五条 工作程序 1.用人部门或部门负责人根据本部门实际需要，提前（招干一个月，招工一周）向人事总务部提出申请，并填写《人员需求计划申批表》（具体格式附后）。2.人事总务部对递交的申请进行认真审核，呈报总经理批准，然后根据用人部门所需人员信息制订招聘计划，对外发布招聘信息。3.人事总务部对应聘材料进行筛选，并统筹安排筛选后的应聘人员进行初试。初试通过的人员将在一周内进行复试。4.总经理与人事总务部会同有关部门商议，并决定录用合适人员。由人事总务部向被录取人员发出录用通知及上岗时间。5.人事总务部检验录用者有关证件原件（身份证、学位证、学历证、毕业证、技能证书、职格证书及荣誉证书等），并复印归档。被录用人员填写《员工登记表》（具体格式附后），进行上岗培训。6.被录用人员上岗培训后即进入试用期（三个月），期满后被录用人员要提交工作总结，填写〈员工试用考核表〉（具体格式附后）。由人事总务部办理劳动合同事宜。

第六条 组织规定.一流的企业必须有一流的人才，一流的人才来自于一流的人才开发战略。人才招聘是人力资员开发的一项任务。本着务实求严、先急后缓、规范程序、理顺关系、灵活高效的思路，以公司文化理念为中心，以提升员工素质为目标，招聘一批认同公司文化理念、勇于创新实践、具有务实求严文明高效精神的优秀人才，牢固“树立人才是第一资源”的观念。

2.各部门要密切配合，切实做好公司中长期发展目标所需人才的招聘工作，为人才招聘开通绿色通道，大力营造引得进、留得住、用得好的良好环境和氛围。3.人事总务部全权负责招聘工作的组织实施，在聘用技术人员过程中

由有关专业部门负责，人事总务部负责统筹计划工作。4.人事总务部负责制订公司简介，招聘登记表，收集人才信息，建立

人才档案库。

5.对被录用人员进行上岗培训的内容包括公司经营理念，企业文化，规章制度等。6.被录用人员薪酬福利待遇另文规定 第七条 附则 1.本办法即日起执行。2.本办法最终解释权归人事总务部。

XX 有限公司

X年X月X日

X外资企业人才招聘制度

**第四篇：外资企业人才本土化**

浅析外企人才本土化

摘要：二十一世纪是经济文化全球化的大时代，在这样的前提下，涌现了许许多多的跨国企业。而这些企业现在所面临要迫切解决的问题就是怎样实现跨文化商务管理，人才本土化是其中一个较为有效并且容易实施的方案。目前在全球范围内越来越多的跨国企业在人事管理上实施人才本土化的策略，据研究表明，大约每10家跨国企业中有9家聘请本土的管理人员。这可以表明，在经济全球化迅速发展的情况下，跨国企业实施人才本土化也在其影响下成为一种必然趋势，顺应历史潮流的发展。

关键词：经济全球化文化差异外资企业人才本土化

正文：

我认为人才本土化是企业经营本土化的一部分，人才本土化的含义就是外资企业的子公司招聘当地的人才，其中较为重要的就是管理人才的本土化。在这整篇文章中，我将以中国的外资企业为例，浅析外资企业的人才本土化策略。

外资企业为什么要进行人才的本土化呢？个人认为，人才本土化能够使得公司的经营更加具有当地文化色彩，更加符合当地的市场，能够更加贴近客户。就拿中国的外资企业来说吧，中国的外资企业有八到九成的员工都是中国人。这是为什么呢？因为只有中国人才能更好地理解中国人。在了解市场需求已经营运环境的方面，中国人比外国人更能够迅速地做出正确的反应，可以降低公司营运的风险，同时也更好地开拓中国市场，把握销售时机。在某种程度上，这也是外资企业有效节约生产营运成本的一种方式，因为，中国的人才成本低廉，外资企业能够获得低成本优势。

外资企业要在中国站稳脚跟，需要一批精通中国政治、经济、法律事务的人才为他们服务，出谋划策，以保证公司在中国的平稳运行，使公司的各种行为符合中国的国情。通用电器公司前总裁韦尔奇曾说：“外籍人员是一个支柱，但它却无法为真正的全球机遇提供帮助。”此外，还可节省人力成本，外资企业以高薪争夺人才，相对他们国内工资水平还是较低的，从而节省大笔费用[1]。在经济全球化发展的趋势下，外资企业在东道国本地雇佣当地人才的人才本土化策略也成为了一种必然趋势，在跨国公司之间广泛流行。

外资企业进行人才本土化的最终目标就是实现公司利益的最大化，这也是所有企业公司的最终目的。

中国的外资企业必定与中国的文化之间具有很大程度上的文化差异，这也是外资企业要进行管理人员本土化的一个重要原因。由于本土的管理者对本土文化有深刻的了解，容易为员工所接受，也容易同本土的政府和媒体打交道，同时为本土员工的晋升提供了明显的渠道，具有很强的激励作用，这也使得本土管理者进行管理成为许多外资企业的一大明显特征[2]。从文化层面上看，管理人员的本土化不仅能够减少与当地文化的冲突，也能在一定程度上有利于公司的整体发展。但是，管理人才的本土化也有一定的弊端，比如，当地管理人员不能够很好地贯彻总公司的战略方针，不利于对人才的控制，也有可能导致外资企业公司设立的失败。中国人与与外国人对事情的判断还是有很大的差异的，外国人对事情的认知比较理性，会较为公平的看待一件事；而中国人呢？我们喜欢讲“法不外乎人情”，这样就容易导致与总公司的策略不符，与上级领导产生较大的冲突，这也是外资企业人才本土化的一个弊端。另一个较大的问题就是本土人才的薪酬问题，往往总公司的薪酬计划与子公司的薪酬计划是不相同的，这也在一定程度上反应了薪酬存在不公平的现象，大体而言就是本土人才的薪酬水平比非本土人才的薪酬水平低了一个层次左右。

外资企业的人才本土化有利也有弊，而这些弊端正式外资企业现阶段要努力解决的主要问题。

外资企业要更好地实现人才本土化就有必要对本地的员工进行文化配训，使员工了解文化的多样性，消除文化背景方面的差异。通过培训，本地员工可以提高文化敏感性和适应性，获得跨文化沟通及冲突处理能力。外资企业员工文化培训的一个主要途径就是获取国际经验。通过参与国际性的工作轮换或出国培训，本地员工不仅可以学会适应多元文化的新环境，而且可以学到国外同行的先进经验，有助于培养他们的国际眼光和意识[3]。

人才本土化战略是经济全球化日益深入背景下跨国公司在全球范围内配置资源的必然现象,外资企业的人才本土化已逐渐成为全球一个普遍的现象，虽然存在种种问题，但人才本土化的大趋势是不可逆转的。在我国的表现形式主要有:高薪诚聘、独立或合作培养人才及通过并购获取人才、高校掘才、网上招聘等。大多数外资企业都有合作的猎头公司，为气挖掘人才；中国的高等教育系统还在源源不断地输出高层次人才，外资企业可以在中国高校获得足够的高级人才，“高校掘才”成为了人才发掘的一种新模式；而网上招聘就更不用说了，在这个经济技术迅速发展的信息时代，网络已经渗透到生活的每一个角落，包括招聘。

跨国公司人才本土化战略影响有利有弊。

对外资企业本身来说，追求利润最大化是所有外资企业的最终目标，而人才本土化有利于利润的最大化；有利于外资企业把握市场机遇和政策机遇的客观要求，更好地开拓潜在的市场；有利于避免企业与当地文化差异的冲突,避免了因文化差异而造成的经营管理损失，提高了企业的效率，让企业获得更好更快的发展；中国的劳动力价格低廉，而且人才资源丰富，外资企业人才本土化有利于降低生产成本，有利于企业提高经营效率，获得更多的收益；人才的本土化企业有利于企业创造更多的企业价值，以利于增强外资企业的竞争力。而外资企业人才本土化的最大弊端主要是本土人才无法贯彻总公司的战略方针；对总公司的任务总有无法理解透彻也是弊端之一，但是这也是较为容易解决的问题，这已经在文章的前面详细讨论过了。

对我国以及国内企业而言，外资企业的人才本土化既有积极影响，也有消极影响。

积极影响是：外资企业的人才本土化有利于国内企业提升对人力资源管理和开发的认识，让国内企业认识到应该把人力资源管理上升到战略的高度；人才的本土化也加速了国内企业人力资源管理的国际化进程，向国际上先进的企业学习，使得自身逐渐接近世界人才的潮流——国际化人才的开发；外资企业的人才本土化有利于学习外资企业的技术和管理方法，在很大程度上促进了我国企业管理和科研技术水平的提高，是我国管理技术水平走向更高台阶的助力之一；人才本土化有利于培养坏人造就一批高素质人才，也促进了中国人才资源配置的市场化进程，是中国的人力资源市场与国际接轨，走向国际舞台。

消极影响是：外资企业的人才本土化在一定程度上削弱国内企业的竞争力，冲击国内企业与民族企业的利益，导致我国自身的企业在国内发展的进程困难重重；人才的本土化也导致高素质管理人员和技术人员的流失，因为在相比较的程度上，外资企业的工资水平是远远高于国内企业的；外资企业人才本土化有利于学习新的技术和知识，但在能够有新知识的情况下，会很容易把人的惰性激发出来，这就导致自主知识产权开发意识不高，以致于没有更多的人对新技术进行自主研究。

外资企业的人才本土化是一把双刃剑，是机遇也是挑战。我国企业应该要积极做好准备，迎接挑战。

我国的应对政策有：从战略的高度切实重视人力资源管理问题、加强对跨国公司实施人才本土化战略的政策引导、创新人才培养、使用、配置、激励机制[4],我过是社会主义国家，在大政方针政策的执行上有异于他国的绝对优势，把人力资源管理放到战略高度是我国人才市场管理的一大进步；加强对外资企业人才本土化的引导有利于在一定程度上减少我国高素质人才的大面积流失；创新培养人才和激励等措施则有利于吸引我国的乃至外国的高素质人才，有利于人才的引进。

我国企业实施健全人才保障机制的措施，有利于创造人才发挥才能的环境平台；完善国内企业的薪酬管理、绩效管理等制度，提高国内企业的外部竞争力；建立完善一套完备的人力资源管理和开发系统。这些措施都有利于国内企业面对外资企业人才本土化所带来的巨大冲击，有利于提高我国国内企业的综合竞争力，让国内企业继续在平稳中迅速发展，取得更好的利润收益。

总而言之，随着经济全球化的到来和知识经济的发展，国际化经营已成为企业获取竞争优势的重要手段，人才也成为企业竞争优势的源泉，因此，外资企业过去的那种向中国派遣外国管理人员的政策已经开始落后了，人才本土化成为国际人力资源管理发展的必然趋势。

外资企业人才本土化有助于中国政府、企业寻求正确有效的应变之策，学习和借鉴跨国公司人才开发和管理的经验，在 “引进来、走出去”过程中更好地维护自己的利益；有助于各类人才深入了解跨国公司的经营特点和管理风格，找准自己的位置，实现自己的价值[3]。

我们应该要在这种飞速发展的社会环境下，努力学习书本以及社会知识，为自己找到对自身有益的发展道路。在面对随时会来临的机遇，我们要懂得把握时机与机会，让自己能够获得更好的发展，为将来的事业道路铺下奠基石，让我们自身能够在未来复杂的经济社会环境下，拥有一条属于自身的具有特点的成功之路。

参考文献：

[1] 贺玉荣外企人才趋本土化人民日报海外版 2024-4-3：2

[2] 张德 人力资源开发与管理—人力资源的跨文化管理北京.清华大学出版社

[3] 王朝晖跨国公司的人才本土化机械工业出版社2024-1-1

[4]肖惠荣跨国公司人才本土化战略与我国的应对市场周刊（理论研究）2024，2：138-139

**第五篇：外资企业招聘时轻学历\_重视人才“三商”**

外资企业招聘时轻学历 重视人才“三商”

长期以来，许多单位的招聘都十分中规中矩:先看应聘者的学历、经历，然后再从中挑选，无形之中，学历、经历成了一道不可逾越的“坎”。事实上，许多有胆识和发展潜能的人才被挡在了门外。其实，好些外资企业更看重的是人才的”三商”，即智商、情商和胆商，学历等已经越来越被看轻。

智商，是一种表示人的智力

高低的数量指标，也可以表现为对知识的掌握程度，反映人的观察力、记忆力、思维力、想像力、创造力以及分析问题和解决问题的能力。情商，就是管理自己的情绪和处理人际关系的能力。胆商，则是一个人胆量、胆识、胆略的度量，体现了一种冒险精神。专家认为，在成功商数中，智商是成功的必要而非充分条件，情商是成功的心理基础，胆商是成功的前提。要事业有成，三者一个不能少。

智商并不是固定不变的，它可以通过学习和训练得到开发增长。走向成功，就必须不断学习——不仅从书本中学习，而且向社会学习，向周围的同事和自己的上司学习——不断积累智商。同样，面对快节奏的生活、高负荷的工作和复杂的人际关系，没有高情商，只是埋头工作，也是难以获得成功的。

在这里，我想多说说胆商。胆商高的人具有非凡的胆略，能够临危不乱、破釜沉舟、力排众议；具有决策的魄力，能够把握机遇，该出手时就出手，以最快的速度应对环境的变化。没有敢为天下先、勇于承担风险的胆略，任何时候都成不了大业。大凡成功人士，都有着敢闯敢试敢干的过人胆略。一个创业者、企业家的胆商，在某些关键时刻，甚至决定企业的兴衰成败。

但是，胆商不是匹夫之勇，不是蛮干。胆商是一种胸襟，能看淡得失成败；胆商是一种责任，能对事业负责；胆商更是一种见识，能把握大局。可以说，胆商是气魄、学识、能力、水平的综合表现。

上海一家著名的人才公司，曾在全球范围内招聘培训师，打出了奇特的招聘广告，公司不看你的学历、年龄、履历、户籍、性别等，对你曾经拥有过的“光环”不感兴趣；反而欣赏你”离经叛道”的个性，要求你有丰富的内涵和真知灼见的思想。胆商揭示了敢想（当然，不是胡思乱想），敢想孕育着创新。爱因斯坦说:想像力比知识重要，提出问题比解决问题重要。高胆商，一定是有思想，有真知灼见。

市场竞争，不仅要较量实力、比拼产品，而且要比试胆商。面对同样的市场，有的凯歌高奏，有的却铩羽而归。两军相逢勇者胜。有些失败，往往是决策者、经营者顾虑重重，缩手缩脚，当断不断，结果坐失良机，功败垂成。这归根到底是因为缺少胆商。

高智商是一种优势，高情商也利于拓展空间，但是许多高智商、高情商的人，往往不能充分发挥潜能，把握机会，就是因为缺少胆商。胆商对于成功的重要性，在某种意义上说，超过智商和情商。智商情商胆商，一个不能少，诠释了一种全新的人才理念。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找