

# 湖北省劲牌公益慈善基金会招聘管理制度

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步规范基金会招聘管理工作，提高招聘工作的效率和质量，把好进人关，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于基金会员工的外部招聘和内部选拔。

## 第二章 细则

### 第三条 招聘原则

（一）德才兼备原则。招聘过程要对应聘者进行全面考核，以确保录取人员的身体素质、心理素质、道德品质及专业能力（知识、技能、经验等）符合岗位要求及其发展的需求。

（二）公平、公开、公正原则。所有的招聘工作均须按照招聘流程，做到公平、公开、公正。

（三）人岗匹配原则。所有招聘工作须以岗位任职要求为基础，录用员工须符合岗位任职要求。

（四）择优录用原则。招聘录用员工应遵循“德才兼备、宁缺勿滥”的准则，并在同等条件下择优录取，确保引进人员质量。

### 第四条 外部招聘实施程序

外部招聘包括社会招聘、校园招聘，具体程序如下。

（一）招聘准备工作。根据招聘计划的要求，共同完成前期的准备工作。

- 1、准备宣传材料、招聘职位说明（明确岗位的招聘条件）等；
- 2、准备应聘登记表、面试评价表，以及针对性试题、测评软件等；

（二）发布招聘信息，接受求职者报名。

- （1）参加人才交流会或高校供需见面会。
- （2）通过外部网或专业的人才网站发布需求信息。
- （3）通过新闻媒介（报刊、电视等）发布信息。
- （4）内部员工推荐（仅限专业实用型及高端人才）。
- （5）委托中介机构（含猎头公司）。
- （6）同行业关联人才自荐或推荐（主要针对专业技术型人才）。
- （7）其他形式，根据招聘具体情况确定。

（三）简历筛选。按照岗位任职要求，对求职者简历进行严格筛选，确定面试人员名单。

（四）背景调查

1、对于社会招聘的面试通过的人员，通过电话调查、入户调查、原单位走访、邮件调查等方式，对应聘者进行背景调查。

2、背景调查重点对应聘者个人信息情况与过往工作经历、个性特征等进行核实评估。综合考察应聘者道德品质、个性特征、过往工作经历、工作业绩表现的真实性等维度。对背景调查不合格的应聘者，将不予以录取。

#### （五）入职谈话

新员工报到后，由对应的人事部门及直接上级进行入职谈话。

### **第五条 内部调配实施程序**

#### （一）内部竞聘

- 1、竞聘通知。
- 2、竞聘报名。
- 3、简历筛选。
- 4、面试组织。
- 5、录取及公示。

#### （二）内部物色

- 1、人员推荐。出现岗位空缺时，如内部有明确合适人选时，可进行推荐。
- 2、考察评价。人事部门对被推荐人进行面试或考察，了解其专业能力、道德品质、工作表现。
- 3、录取及公示。

### **第十六条 奖励与考核**

（一）鼓励所有员工推荐专业实用型人才。被推荐人员面试成功并入职的，对推荐人给予奖励行为积分5分。同时，根据岗位类别及人才引进难度，对推荐人进行奖励。属高端人才的，奖励1000-2000元/人；属于专业实用型人才的，奖励500-1000元/人。

（二）应聘人员如有以下行为，一经查实不予录用或予以辞退：

- 1、冒充他人身份参加面试者。
- 2、面试过程中提供虚假信息的。如学历、身份证、学习、工作经历及其他需要说明的事项。
- 3、体检和背景调查时弄虚作假，妨碍工作正常进行者。
- 4、干扰正常招聘面试和录取工作者。