

# 邀请专家来校讲座邀请函(精选10篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

## 邀请专家来校讲座邀请函篇一

### 第一段：引言（150字）

作为一个职场人士，聘任是每个人都会经历的一件事情。无论是从雇主的角度来看，还是从求职者的角度来看，聘任都是一个重要的过程。在这篇文章中，我将分享我在聘任中的体会和心得，包括如何准备面试，如何展现自己的优势，以及如何与雇主建立良好的合作关系。希望这些经验能对其他求职者有所帮助。

### 第二段：面试准备（250字）

在聘任过程中，准备面试是非常重要的第一步。首先，要对目标公司进行足够的调研，了解其文化和价值观。这样可以帮助求职者更好地了解公司的需求，并在面试中展现自己的优势。其次，要针对面试流程做好准备。这包括回顾个人简历，准备面试问题的答案，并进行模拟面试来增加自信心。最后，要确保形象得体。穿着干净整洁，懂得细节的处理，可以给面试官留下良好的第一印象。

### 第三段：展现优势（250字）

在面试过程中，展现自己的优势是非常重要的。首先，要强调与目标职位相关的技能和经验。通过提供相关的例子和成就，可以让雇主更好地了解求职者的实际能力。其次，要展现良好的沟通和团队合作能力。这些能力在今天的职场中都非常重要，特别是在需要与他人合作完成任务的情况下。最

后，要展现对于目标行业的热情和自我学习的能力。这样可以表明求职者的职业发展意愿和能力，并给雇主留下良好的印象。

#### 第四段：建立良好合作关系（250字）

聘任不仅仅是一次招聘活动，更是一次双方建立良好合作关系的契机。作为求职者，要在面试中展现自己的积极性和合作精神。要表达对于公司和职位的真诚兴趣，并积极提问。这样可以展示求职者不仅是为了找到工作而来，而是真正愿意为公司贡献自己的能力和智慧。同时，在聘任结果出来之前，要保持谦逊和耐心。不管是被录用还是不被录用，都要对雇主的决定表示尊重。

#### 第五段：结语（300字）

聘任是一次锻炼和成长的机会。通过准备面试，展现优势，并建立良好的合作关系，我从聘任中学到了很多。首先，准备是成功的关键。只有通过准备，才能在面试中展现自己的优势。其次，要相信自己的能力，并展现积极的态度。这样可以赢得雇主的认可，并为自己的职业发展奠定基础。最后，要保持谦逊和耐心。不管结果如何，都要对自己的努力和信心有信心，并积极寻找下一个机会。

总结起来，聘任是一个具有挑战性和机遇的过程。通过准备面试，展现自己的优势，并建立良好的合作关系，我相信每个求职者都能找到适合自己的工作机会。希望通过分享我的经验和心得，能对其他求职者有所帮助，让他们能够在聘任中脱颖而出。

## 邀请专家来校讲座邀请函篇二

首段：引出主题，说明对聘任的理解和重要性（200字）

聘任是指雇佣或任免指定的人担任某个职位或角色。在各行各业中，做出正确的聘任决策对于组织的成功至关重要。作为一个人力资源专家，我在过去几年中积累了丰富的聘任经验，并获得了宝贵的心得体会。在这篇文章中，我将分享这些体会，强调聘任的重要性以及正确聘任的关键。

## 二段：详述聘任的重要性及影响（200字）

聘任的重要性不言而喻。一个好的聘任决策能够为组织带来巨大的利益。首先，适宜的人员安排可以提高工作效率和组织绩效。通过正确聘任具备相关技能和经验的人才，组织能够更好地开展各项任务并提升整体绩效。其次，合适的聘任决策有助于减少员工流动率。职位与员工不匹配可能导致员工流失，而一个好的聘任决策能够提高员工的工作满意度，从而降低员工流失率。最后，正确聘任实施多元化，既有助于组织培养创新思维，又能够反映组织对多元文化的尊重。

## 三段：分享正确聘任的关键（300字）

正确聘任的关键在于全面准确的评估。首先，组织需要明确岗位需求并制定明确的职位描述。只有明确了岗位职责、要求以及个人品质，才能更好地寻找到合适人选。其次，合理的面试流程非常重要。面试时应该充分了解应聘者的背景、技能和适应能力，并与职位要求进行对比。同时，除了面试，还应该使用其他评估工具，如能力测试、背景调查等，以确保招聘的准确性和公正性。最后，建立长期的职位成功度量标准。了解职位在组织中的表现和影响有助于评估聘任决策的效果，为未来的聘用提供参考。

## 四段：谈及成功的聘任经验和失败的案例（300字）

在我的聘任经验中，我遇到了一些成功的案例和一些失败的案例。一个成功的案例是我在一家制造公司聘请了高级工程师。通过仔细评估他的技能和工作经验，以及访谈过程中的

专业素养，我相信他是一个非常有潜力的候选人。在他加入公司后，他的出色业绩证明了我正确的聘用决策。另一方面，我也遇到一次失败的案例。我在一家零售企业聘请了一名销售经理，尽管在面试中她表现出色，但实际工作中她无法适应公司文化和工作需求，最终导致了不良的业绩。这次失败的教训让我深刻认识到了聘任的风险和需要更加全面的评估。

## 五段：总结并展望（200字）

聘任决策的重要性不容忽视，一个好的聘任决策能够推动组织的发展和成功。通过全面准确的评估并建立成功度量标准，我们可以有效降低聘任决策的风险并提高招聘准确度。我深信，通过深思熟虑和实践，每个人力资源专家都能够取得良好的聘任效果。未来，我将继续努力提高自己的聘任能力，并在聘任决策中充分发挥自己的专业知识和经验，为组织的成功做出积极贡献。

总结起来，聘任是组织成功的关键之一，正确聘任决策对于组织绩效和员工满意度都有着重要的影响。通过全面准确的评估和成功度量标准的建立，我们可以有效提高招聘准确度并降低风险。作为人力资源专家，我们应当继续努力提升自己的聘任能力，并为组织的成功做出积极贡献。

## 邀请专家来校讲座邀请函篇三

经过我院对\_\_\_\_\_的全面考察和专业技术综合考核情况，认为你符合上岗条件，已被我院聘用。

聘期自\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日止。聘期结束时，若符合条件，另发聘书，本聘书到期自行失效。

聘任单位：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

## 邀请专家来校讲座邀请函篇四

第一段，引言：

在当前经济形势下，加快转型升级迫在眉睫。面对产业发展瓶颈，企业需要更加高效、专业的技术人才为其保驾护航。而聘任技师就成为了企业试图解决技术人才短缺问题的一种切实可行的途径。作为一名聘任技师，我深感责任重大，使命光荣。在实践中，我收获了不少心得体会。

第二段，了解企业特点：

了解企业的特点是聘任技师的首要任务。只有了解企业的生产制造流程，才能在实际工作中更好地发挥自己的作用。在我担任聘任技师的过程中，我认真了解了企业的特点，深入了解了企业的生产流程和工作环境，更加准确地分析和解决了技术难题，使得企业技术水平得以跨越式提升。

第三段，开展技术培训：

在成为聘任技师之后，我首先开展了技术培训工作。作为技术人才，要拥有持续学习的精神，与时俱进，不断提升自己的专业技能。因此，我着重对企业内部技术人才开展技能培训课程，使得其技能水平得到提升，为企业的发展提供坚实的技术支撑。

第四段，制定技术创新方案：

作为聘任技师，我不断研究新技术，了解最新的技术趋势，制定了一系列的技术创新方案，为企业注入了新的活力。这些技术创新方案通过技术交流会和讨论会等多种平台充分地传达给了企业内部的技术人才，加速了企业技术水平的提升，使得企业更加适应市场竞争。

第五段，总结：

作为一名聘任技师，我深知自己的使命是为企业的发展提供更加专业的技术服务，帮助企业加快技术升级，实现更好的发展。在实际工作中，我努力充实自己的专业知识，了解企业的特点，为企业提供了更好的技术支持。我会继续为企业的发展做出自己的贡献，让自己成为企业生产制造中的一份子，为企业发展贡献自己的力量。

## 邀请专家来校讲座邀请函篇五

自任职以来，一直担任两班语文教学工作。我把提高教学质量的重要途径就是向课堂要效率做为教学原则。因此在教学工作中，认真备课，优化教学方法，把握课文重点难点，做到心中有学生，胸中有教法。课堂上讲解细致，板书清晰，即注重知识的传授，又注重能力的培养，课堂气氛活跃。本人能熟练制作多媒体课件，经常利用多媒体课件进行教学，受到学生们的欢迎，教学成绩优异。

“问渠哪得清如许，唯有源头活水来”成功的教育源于教师先进的教学理念、深厚的人文底蕴、丰富的学科专业知识和过硬的教学基本功。所以在工作之余，我不断通过各种方式为自身充电。经常阅读教育教学理论方面的报刊杂志，做了大量教学笔记与课后感悟。长期的积累，使我总结出不少教育教学的心得体会，撰写的多篇论文先后获奖并发表。其中2篇论文发表在全国中文核心期刊，4篇论文发表在省级报刊，课件《空城计》获语文报杯全国课件比赛二等奖，《桃花源记》获省二等奖。

在完成教育教学工作之余，我也积极辅导学生写作训练。其中指导学生李鑫在《作文成功之路》上发表作品两篇，并获省级作文征文比赛二等奖。同时积极撰写通讯报道宣传铜鼓二中教学与管理的方面的亮点，其中发表在《江西教育》上两篇，宜春日报和铜鼓报若干篇。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

## 邀请专家来校讲座邀请函篇六

聘任技师，顾名思义就是聘用技术熟练的人员来为企业的发展提供支持。作为一名聘任技师，我也有了自己的心得体会。在这里，我想分享一下我的观点和体验。

### 第二段：聘任技师的优劣势

聘任技师的优势在于其专业技能和扎实的实践经验，能够快速找到解决问题的方法。同时，聘任技师还可以为公司提供新的思路和方法，从而提高企业的竞争力。但是，聘任技师的缺点在于他们不太了解公司内部的文化和运作机制，缺乏相应的团队合作精神。因此，聘用技师需要在文化适应性和团队协作方面进行培训和加强。

### 第三段：聘任技师的角色

作为聘任技师，我的角色是既要提供专业技术，又要与企业内部紧密合作，并帮助企业实现其商业目标。与此同时，我还必须持续学习，跟上技术发展的步伐，并通过不断地深入

了解企业和行业的变化，为企业的未来发展提供更多的贡献。

#### 第四段：聘任技师的未来

聘任技师的未来充满挑战和机遇。随着科技的高速发展和产业的日新月异，聘任技师需要持续地学习，不断进步和更新自己的技术，以更好地适应企业的需求。同时，聘任技师还需要了解行业趋势和市场状况，将智慧贡献给企业，为企业带来更大的商业价值。

#### 第五段：结论

总的来说，聘任技师是企业的重要组成部分。他们具备专业技能和经验，能够快速找到解决问题的方法，在适当的场合提出新的观点和思路。但聘任技师的缺点在于他们对公司文化和运作机制的了解不足，缺乏团队合作精神。为了克服这些问题，企业需要为聘任技师提供适当的培训和加强团队合作，帮助聘用的技师更好地适应企业和行业的变化，从而为企业带来更高的价值。

## 邀请专家来校讲座邀请函篇七

局机关各科室，局属各单位：

根据区委组织部、区人事局《关于做好区级机关中层干部新一轮聘任工作的通知》文件精神和本局新一轮机关中层干部竞聘工作实施方案，透过公开报名、资格审核、竞聘演讲、民主测评、组织考察和公示等步骤，经局党组研究决定，聘任：

xx同志为综合科科长；

xx同志为救灾救济科科长；



xx同志为双拥与优抚安置科科长；

xx同志为基层政权与社区建设科科长；

xx同志为社会组织管理科（行政审批科）科长。

xxx同志为老龄工作科科长；

xxx同志为社会事务科科长。

特此通知。

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

## 邀请专家来校讲座邀请函篇八

为了进一步规范技术专家队伍建设与管理，加强公司与技术专家之间的合作，双方协商一致，签订合作协议，共同遵守协议所列条款。

\_\_\_\_\_（以下简称甲方）聘用\_\_\_\_\_先生/女士（以下简称乙方）作为甲方技术专家。

本协议有效期为\_\_\_\_\_年，自双方签字之日起执行。

### 一、甲方承诺：

- 1、根据审核需要邀请技术专家开展审核专业咨询、专业技术研讨、授课等活动，并按公司有关规定发给补助/报酬。
- 2、向乙方提供或传达上级部门和甲方有关认证活动的信息
- 3、甲方邀请乙方参加审核或相关组织活动时，按每个审核日发放\_\_\_\_\_元保险费用，由乙方自行办理保险。

凡在参加甲方的审核时，发生意外伤亡及其他一切事故，按乙方投保的保险条款执行，甲方不承担任何责任；若乙方未办理保险，则一切责任由乙方个人承担，甲方不承担任何责任。

二、乙方承诺：

- 1、遵守甲方相关管理程序的规定。
- 2、甲方安排审核活动时一般能保证参加，如无特殊情况累计二次不能按任务书执行审核任务，则视为不愿意参加甲方审核活动，不再安排审核任务。
- 3、本人同意在审核中发生意外时，按协议第一项中的第3条执行。
- 4、甲方的经营、管理及审核信息和客户情况均属甲方机密，未经甲方书面许可，不得向第三方泄露。

甲方（盖章）：\_\_\_\_\_技术专家（签字）：\_\_\_\_\_

法定代表人（签字）：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

签订地点：\_\_\_\_\_签订地点：\_\_\_\_\_

## 邀请专家来校讲座邀请函篇九

法定代表人：\_\_\_\_\_职务：董事长

受聘方（以下简称乙方）：\_\_\_\_\_身份证号码：\_\_\_\_\_

甲方经董事会讨论决定，同意聘请乙方担任甲方公司的总经

理，乙方同意受甲方委托，负责组织公司日常经营管理。为明确双方责权关系，加强管理，提高绩效，甲乙双方经充分友好协商，签订本聘用合同，以资双方共同遵守。

一、聘用职务：甲方聘请乙方担任\_\_\_\_\_总经理，在董事会领导下，受其委托，组织甲方的日常经营管理工作，对董事会负责并报告工作。

二、聘用期限：自20\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至20\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。聘用期\_\_\_\_年。

三、聘用方式：授权管理，部份授权经营。业绩考核、薪酬考核。

#### 四、经营管理模式

2、乙方有权使用公司账面资金，但仅限于公司生产经营和管理；

3、乙方负责公司日常经营管理，必须完成董事会下达的年度经营目标责任书的各项指标：并按照年度经营班子业绩考核情况兑现薪金。

#### 五、乙方的报酬

聘用期间乙方实行年薪制，年薪由岗位工资、绩效工资和绩效奖励三部分组成。

计算方式为：年薪=岗位工资+绩效工资+绩效奖励

1、年薪：乙方实现总体目标年薪为人民币\_\_\_\_\_万元（含个人所得税，社会保险等），达不到总体目标按比例扣减。

2、岗位工资：为\_\_\_\_\_元/月，按月发放。

3、绩效工资：为人民币\_\_\_\_\_万元，年终结算，考核范围为：总体目标和分类目标实现结果，考核实现销售收入、净利润指标完成率等据此计算支付，达不到即相应扣减。

4、绩效奖励：奖励为乙方按本合同履行义务，实现当期年度经营利润超过总体目标利润的，或年度公司技术、营销、经营管理取得突出成果和奖励的，经董事会审议批准奖励额度，奖励基金于年终结算后并完成财务审计后发放。

5、休息休假：国家法定的节假日、公休制度以及公司规定的员工休假制度等福利条件，乙方均有权等同享受。

6、社会保险：由于乙方按照法律法规规定自己缴纳了各种社会保险，故乙方要求甲方不为其缴纳社会保险，如相关部门要求甲方为乙方交纳各种社会保险，乙方承诺甲方交纳的保险金，由甲方在支付给乙方的年薪中扣除。

如需要缴纳社会保险，甲方按山东省上年度的全省的职工月平均工资为计算标准为乙方交纳社会保险。

## 六、乙方的职责：

1、本合同签订后30日内向甲方提交述职报告和经营计划方案，报董事会审核通过。

3、组织实施甲方年度经营计划方案；

4、拟定设置、调整或撤销甲方内部管理机构的具体方案，报董事会批准；

5、拟订甲方的基本管理体制制度；

6、制定甲方的具体规章；

7、提请聘任或者解聘甲方副经理、总工程师等；

- 8、聘任或者解聘除应由股东会或董事会聘任或者解聘以外的负责管理人员；
- 9、依有关规章制度决定对甲方职工的奖惩、升级、加薪及辞退；
- 10、在职责范围内，对外代表甲方处理业务；
- 12、遵守国家法律法规和公司规章制度、财务会计制度，维护公司利益；
- 13、每月25日前据实向董事会及办事机构报送公司财务报表。
- 14、每月25日前据实向董事会报送下月公司资金使用计划和费用计划表，经董事会审批后执行。
- 15、获得经董事会批准的报酬和其他福利待遇，有权对按规定提取的各项分配、奖励基金拟定分配方案及形式，报董事会批准实施。
- 16、甲方章程和股东会或董事会授予的其他职权。

## 七、乙方禁止性行为

- 1、不得利用职位谋取私利；
- 3、不得自营或者为他人经营与本公司同类的业务或者从事损害本公司利益的活动；
- 4、不得将公司资产以其个人名义或者以其他个人名义开立帐户存储；
- 5、不得以公司资产为本公司的股东或者其他个人的债务提供担保；

6、不得从事其他违反法律规定的行为；

8、不得侵占公司财产，不得挪用公司资金

## 八、乙方违反公司法、章程、规章制度和本合同的处理

1、乙方必须严格按照其职权范围履行职务。发现乙方有滥用权利的行为、越权行为及不作为行为，甲方股东会或董事会有权制止，并可以解聘，造成甲方损失的，甲方有权要求其按实际损失予以赔偿。实际损失无法计算的，按其年薪总额（包括奖金）的百分之五十予以赔偿。

2、乙方不得侵占、挪用甲方财物。非经股东会议或董事会同意，不得将甲方的财物为其本人及其亲属服务。违反此条，构成犯罪的，移交司法机关处理，甲方有权解除其一切乙方职务；不构成犯罪的，将相关财物归还甲方，并赔偿甲方因其侵占、挪用或服务所给甲方造成的损失，甲方有权视其情节轻重决定其职务的聘用。

3、乙方必须谨慎处理有关贷款合同、担保合同的签订及履行事项。因乙方的失误导致签订、履行合同造成甲方10万元以上的损失，乙方应引咎辞职。并赔偿甲方损失。

4、乙方必须严格遵守甲方股东会或董事会的决议，严格按照甲方股东会或董事会的决议履行职责。非经股东会或董事会决议同意，不得改变股东会或董事会决议的相关内容。否则，甲方有权解除其一切甲方职务，并可以解聘，造成甲方损失的，赔偿甲方损失。

5、乙针对甲方的法定代表人、股东、监事、独立董事、财务经理、部门经理及合同当事人提出的与甲方利益有关的任何形式的提议，必须召开总经理办公会议讨论决定，重大事项或超出其职责范围的事项，应在当日通知董事长，由股东会或董事会决定。否则，甲方以其职责不作为对其予以处

理。

## 九、合同解除：

- 1、聘用合同期满前一个月，经双方协商同意，可以续订聘任合同。本合同期满后，任何一方认为不再续订聘用合同的，应在合同期满前一个月书面通知对方。
- 2、因乙方违反本合同约定及违法、违规经营，经甲方指出后不纠正的，甲方有权单方解除合同，并不承担任何责任。
- 3、因甲方干预经营活动导致乙方无法正常开展经营活动的乙方有权单方解除合同。
- 4、如乙方违法经营给甲方造成损失的依法承担法律责任。
- 5、在合同履行过程中如甲方认为乙方不能胜任总经理的工作，甲方有权调整乙方的工作岗位和职务，其报酬按调整后同等岗位人员的报酬支付。如乙方不服从甲方对其工作岗位和职务调整，甲方有权解除聘用合同。
- 6、如乙方不能胜任该职位工作当年考核没有完成年度生产经营利润目标，且无董事会认可的正当理由，则乙方应自动辞职，甲方不予补偿薪酬。
- 7、合同到期或者提前解除后，甲方有权对于乙方经营管理期间的公司资产进行清产核资及任职期间审计，清产核资由中国注册会计师验证；双方办理移交手续。
- 8、因乙方的报酬为年薪制，无法确定月薪，故甲乙双方约定如因合同解除需要支付经济补偿金的，经济补偿金的标准按上一年度全省职工月平均工资的标准计算。

## 十、违约责任

## （二）乙方违约责任

- 1、执行股东会及董事会作出的各种决议不力或者拒不执行的，由董事会给予警告、罚款、扣薪或者解聘处理。
- 2、对公司经营目标负总责，未完成经营目标的，按照比例扣减应得报酬，同时由董事会作出警告直至解聘的决定。
- 3、对公司安全保卫负总责，因安全保卫工作不力造成公司损失的，由董事会给予罚款、扣薪、责令赔偿损失直至解聘的处理。
- 4、从事本合同约定禁止性行为，赔偿公司因此造成的一切损失，由董事会给予警告、罚款、扣薪直至解聘的处理。

十一、乙方与甲方签订的《劳动合同》约定的内容与本聘用合同约定的内容不一致的或相冲突的，以本聘用合同约定的内容为准。

十二、甲方的公司章程及规章制度是本协议的组成部分。

十三、本合同未尽事宜，由双方友好协商予以补充，补充内容作为本合同的组成部分。

十四、本合同一式两份，甲乙双方各持一份，本合同自双方当事人签字或盖章之日起生效。

甲方：\_\_\_\_\_乙方：\_\_\_\_\_

法定代表人：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日



# 邀请专家来校讲座邀请函篇十

专业技术职务聘约

单位(以下称甲方): 浙江奔腾建设工程有限公司

法定代表人: 江春威

受聘人员(以下称乙方):

乙方长期从事市政施工管理工作, 乙方的工作能力已经具备助理工程师的专业能力水平。甲方聘任乙方担任助理工程师职务。经双方同意, 特签订本聘约, 以共同遵守。

## 一、聘期

聘期为叁年, 自2003年7月1日起至2006年6月30日止。

## 二、双方权利、义务

甲方: 根据设岗情况, 在取得任职资格的人员中有聘任和解聘的权利。在聘期内, 对应聘人员连续休假6个月以上, 难以继续履行职责和完成工作任务的, 有权低聘或解聘; 对泄露科技机密或经济情报, 玩忽职守而导致重大事故和严重损失, 或利用工作之便违法乱纪、严重违反职业道德者, 有权根据错误情节予以降职或解除聘任职务。同时, 应对乙方进行思想政治教育, 对其业务水平、工作态度和成绩经常进行考核, 并记入考绩档案。为乙方提供必要的工作条件, 创造必要的更新知识培训的机会。

乙方: 有应聘或辞聘的权利。受聘期间, 甲方如不履行本聘约约定的义务或有其他不当理由严重损害乙方利益的, 乙方有权辞聘。同时应严格遵守国家政策法令和单位的规章制度, 认真学习政治和业务知识, 认真履行岗位职责, 保质保量、

按时完成甲方分配的工作任务。

### 三、享受待遇

甲方按国家和本单位的有关规定给乙方享受政治、工资、福利等待遇。

### 四、解聘、辞聘、续聘

解

同意后方可能终止聘约。续聘：甲方应在聘用期满前一个月提出是否续聘意见，如不再续聘，则为自行解除聘约。

五、其他约定(如没有，则填写“无”)：无

六、今后如有新的政策规定，按新的规定执行。

七、本聘约须经双方签章有效。签约双方若出现纠纷，应协商解决，解决不成的，由杭州市人事仲裁机关仲裁解决。签约双方违反上述条款，单方面终止聘约的，应承担由此造成的损失。

八、本聘约一式三份，甲方、乙方各执一份，本人档案存一份。

甲方：(签章)乙方：(签章)

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)