# 招聘工作总结思路怎么写(推荐39篇)

来源：网络 作者：青灯古佛 更新时间：2024-06-26

*招聘工作总结思路怎么写1春节过后至5月份是招工“黄金时期”，为此我们制定比较有针对性的招聘措施和计划。由于节后距离开业时间比较近，招工数量比较大，而且大部分是招聘比较困难的基层员工。根据以往的经验和酒店的实际情况，结合酒店不同工种和职位的要...*

**招聘工作总结思路怎么写1**

春节过后至5月份是招工“黄金时期”，为此我们制定比较有针对性的招聘措施和计划。

由于节后距离开业时间比较近，招工数量比较大，而且大部分是招聘比较困难的基层员工。根据以往的经验和酒店的实际情况，结合酒店不同工种和职位的要求，计划采用多渠道、多方法的招聘方式，来抓住招聘的这一“黄金时期”，完成酒店的招聘工作，在用工方面保障酒店如期开业。具体如下：

20xx年，是“十二五”规划的第一年，面对着新形势、新任务，工会团结带领广大职工，充分发扬工人阶级的主人翁精神，在公司领导的高度重视和支持下，结合上远“\*”的总体部署及工作计划，以科学发展观为指导，以“效益攻坚、全员行动——强责任、精管理、比贡献”活动为契机，切实抓好工会创新工作，从公司大局出发，全面落实创新工作成果，促进公司发展。经过一年的摸索学习，各项工作已逐步走上了正规，并取得了一定的成绩，创造性地执行了公司的要求，规范了船舶工人管理，保障了船舶工人的权益，稳定了员工队伍，促进了公司的经营管理和劳动关系的和谐稳定。现将相关做法总结如下：

**招聘工作总结思路怎么写2**

进入公司之后，我们实习也是有同事带着我们，开始了解公司的一个情况，知道公司是做什么的，日常的运营是如何开展的，又是有哪些部门，特别是我们人事部门要接触的也是非常的多，像日常人事工作，招聘的工作都是需要和各个部门去配合，去协调的，我也是在同事的一个带领下，认识了各部门的相关同事，了解了工作的情况，特别是我们部门要做的事情，我也是清楚是怎么样的一个工作流程，要和哪些同事去对接，开始的时候，我也是同事一件件的事情教我怎么去做的，慢慢的入手，虽然我也是在学校有实操过，但是每个公司情况也是有一些区别，不能全部照搬，很多的细节也是我之前没有了解过的，同时我也是熟悉了如何去做好招聘的工作，发布招聘的信心，寻找合适的简历，联系人员来公司面试，等等相关的工作都是认真的去学，去了解如何的做。

**招聘工作总结思路怎么写3**

新一轮的招聘工作马上就要开始了，根据公司不同时期不同的用人需求，制定了如下工作计划：

>招聘目的：

通过不同的招聘渠道，甄选具有专业技能的高素质人才，以满足公司发展的需要，充实公司相应岗位。通过招聘，对公司的人力资源进行合理配置，进行人才储备，以供公司的后续发展。

>招聘渠道：

>a、外部招聘：网络招聘作为全年的宣传手段，智联招聘进行全年合作，另一家在前程无忧、58同城、或者赶集网中选择一家，在其他可以免费发布招聘信息的网站继续发布；现场招聘会主要是在会展中心或者参加校园招聘，会展中心的，主要集中在春秋两季，或者中间举办的各种综合类招聘会，关注并且参展，各大高校方面同20\*\*年建立联系的几大高校继续进行合作，除此之外，还要联系一些综合类的专科学校。培训学校方面主要在和达内联系，如有需要，可以同北大青鸟取得联系。由于技术部的重组，新一轮的技术人员可能要从中选出，重新培养。或者直接招聘有经验的人。

>b、内部招聘：主管类的岗位空缺，如果内部有合适员工可以从中选拔，这样能够促进员工工作的积极性，同时也减少了磨合时间，对公司有很好的了解。

>C、熟人推荐：至少可信度是相当高的。

>招聘计划：

新一年的招聘主要针对销售，和技术两大块。电话销售要扩大规模，主要招聘人群为应届毕业生，或者有1年左右电话销售工作经验的人。由于技术部的重组，技术类招聘主要针对java程序员，android，ios三类，可以从培训学校中选出，重新培养，或者直接选择社会招聘，招聘成手。不管是销售还是技术类的招聘，都需要销售部和技术部同事的配合，在这里先致以真诚的感谢。

>录用程序：

a、电话销售由人事负责初次面试，电销主管进行复试，之后培训，采用末位淘汰制。人事负责通知。

b、技术类先进行笔试，笔试过了之后进行面试、复试。人事负责通知。

c、大客户部由大客户经理进行初次面试，李总复试，人事负责通知。

d、主管类面试，由李总进行面试，人事负责通知。

在新的一年里，让我们和公司一起成长吧！

**招聘工作总结思路怎么写4**

为实现群众就近就地就业与园区企业用工需求无缝对接，推进我县工业园区健康发展，满足用工需求，鼓励和引导农村劳动力就地就近就业，缓解工业园区用工招工难问题，元月30日至3月5日，靖安县成功举办了“20xx年工业园区企业春季招聘会”。

招聘会上，邀请了园区20多家用工企业进行现场招聘，提供就业岗位xx余个，包括企业中高层管理人员、文员、会计、统计、保管、机修、电工等各类岗位。本次招聘会共接待咨询群众xx余人，求职登记人数达xx余人，其中有687多人达成了就业意向。招聘会现场还设置就业培训、小额贷款、社会保险、城镇居民医保、新型农村养老保险等政策咨询台，发放劳动保障政策宣传资料5000余份，并为求职和务工人员现场答疑。

为确保招聘会成功举办，局领导高度重视，做了大量的前期准备工作。

一是信息采集，县劳动就业局与县工业园管委会联合对全县各企业用工、缺工情况进行了信息采集，印制招聘信息xx份，制作《新春招聘手册》xx份。

二是广泛宣传。在县电视台、广播电台等新闻媒体播放了开展“春季招聘会就业援助月”活动的消息和广告;发送60000多条手机短信;各乡镇悬挂了开展“春季招聘会就业援助月”活动的宣传横幅;通过“发、送、寄”等三种形式，将招聘会信息及时送到群众手中。

**招聘工作总结思路怎么写5**

今年招聘工作在吸取总结往年经验的基础上，在招聘流程及渠道方面做出了改善和完善，取得了必须的成果。现对上半年招聘工作总结如下：

>一、招聘工作概况

（一）基本流程

（二）时间安排

2月下旬：汇总科室用人需求

3月—4月：设计医院招聘启事，与人才市场、网站、院校进行联系，发布招聘启事；参加学校春季招聘会及人才市场招聘会；接待应聘人员、整理应聘资料、录入备用人才信息库，筛选简历。5月上旬：通知应聘者面试5月中旬：进行面试5月下旬：进行笔试（复试）。

6月上旬：汇总经过复试人员名单，报业务部门审核，上办公会审批6月中旬：通知合格人员准备材料及报到时间。

>二、招聘数据统计

今年先后有31个科室上报了用人需求，计划招聘人数68人，实际招聘人数48人。

（一）基本数据：

（二）学历比例：

1、1214名应聘人员当中，本科生有827人，占68%；研究生有387人，占32%；

2、106名面试人员中，本科生共80人，占75%，研究生共26人，占25%；

3、48名录取人员中，本科生共35人，占73%，研究生共13人，占27%。

（三）数据比较：

>三、今年招聘工作情景分析

今年招聘工作较往年更加规范、透明；人才质量也较往年有很大提高，具体情景分析如下：

（一）优点：

1、招聘渠道多样化。今年除了采取往年参加现场招聘会及内部推荐的方式外，首次采用了网络招聘。3月份先后在全国前50名高等院校的就业网上发布了医院人才招聘信息，应聘者能够经过现场报名及电子邮件的方式投递简历。截止到4月x日，共收到简历1200余份，为招聘工作供给了充足的人才资源。

2、招聘流程规范化。严格按照招聘流程开展工作，并按专业分别进行了外科、内科、技类、药学、医学工程、麻醉专业的专场面试会。并强化机关指导科室的职能作用，每场面试会都有业务部门及相关用人部门的领导参与评分，面试结果比较客观、公平。

3、公开招聘、公平竞争、挖掘人才。严格按照招聘标准，从人才信息库中挑选优秀人才，公开面试，现场评分，公布结果，杜绝了不公平竞争，也给优秀人才充分展示自我的舞台。

（二）缺点：

1、计划招聘执行力不强。主要表此刻以下两个方面：一是用人科室用人需求上报不及时，造成制定招聘计划不准确；二是个别科室不按流程招聘，不能保证招聘人才质量。

2、招聘工作环节衔接不紧凑。投递简历和面试间隔时间太长，异常是在就业高峰期的应届毕业生，择业机会比较多，因为间隔时间过长，导致人才流失。

（三）改善意见

1、加强计划招聘的执行力度，严格按照招聘流程实施招聘工作，

督促各科室及时上报用人需求。尤其是上半年为应届毕业生的就业高峰期，不一样于平时的零星招聘，上半年的招聘工作是成批量的，仅有及时汇总各科室的用人需求计划，才能保证招聘工作的有效性。

2、合理安排招聘工作时间，缩短投递简历及面试之间的间隔，让应聘人员在较短的时间内便能接到面试通知，使得工作更紧凑，从而防止人才流失。

3、合理设计招聘启事，注意细节。比如报名方式里要求应聘人员发电子简历时注明姓名及专业，不要重复投递简历。吸取本次招聘工作的经验教训，更好的利用网络招聘的优势。

4、加强与各医学院校就业指导中心的联系，保证充足的生源。

**招聘工作总结思路怎么写6**

大型综合超市属劳动密集型企业，员工的流动率较高，地区公司成立后人员的配、甲店人员优胜劣汰的补充、乙店接管升级后人员的新聘等因素使招聘任务显得尤其繁重。零售业在重庆地区的迅速发展，加之春节前处于人才市场的淡季，无形中又增加了招聘工作的难度。但是，在各用人部门的通力协作下，人力资源部针对不同情况变化及时进行相应的调整，因事制宜想方设法，自20xx年11月11日至20xx年1月28日止，为地区公司招聘17人、甲店招聘61人、乙店招聘87人，钟点工50人，共计215人，已基本完成了招聘任务。现将具体工作情况总结如下：

>一、理顺工作思路，明确招聘目标。

1、对管理人员侧重素质和学历，逐步实现干部本土化。大型综超近几年内在重庆地区的迅速发展，使本土零售业人才奇缺，公司绝大部分干部都是外地派驻本地支援的，长期在外工作不但使外派干部的生活受到一定的影响，而且还加大了公司的人力支出成本。因此，招聘部分综合素质较高、学习能力较强、服务意识较浓的人员在相应的管理岗位从基层做起，在外派干部“传”、“帮”、“带”的培养下，能较快的掌握公司的经营理念、企业文化以及业务技能，积累相关的工作经验，具备相应的任职标准走上相应的领导岗位，以逐步实行干部的本土化，从而使外派干部能够放心的继续开辟疆土，实现集团规模化的战略部署。比如对采购助理及其它行政管理岗位，坚持两个基本要求，一是要求学历在本科以上，二是要求年龄在30岁以下，主要是保证被录用者在知识结构、思维方式、学习能力等方面具备良好的潜质和可发展空间，可作为干部的梯队储备加以培养，以逐步壮大、加强公司的干部队伍，提升企业的核心竞争力，保证集团目标顺利实现。

2、对专业人员侧重经验和技能，促进营运部门专业化。公司所属超市营运面积较大，经营品种非常多，致使分工越来越细，专业化程度越来越高，因此，我们对专业人员的招聘强调实际工作经验和精湛业务技能并重，以实现专业化经营。比如生鲜部的精肉分割、红案、白案等各类技工，均通过试工的方式，以观察实际操作水平来确定是否录用，以保证聘能所用、聘即能用。又如客服部的收银组，强调具备综合超市收银的工作经验，以保证点钞的准确性和快速性，从根本上缓解顾客购物排队的现象；接待组提出酒店工作经历或饭店管理专业优先，要求以专业化、标准化的服务意识和规范对待顾客，逐步由情绪化服务提升到标准化服务的层次，再在标准化的基础上提倡个性化服务，以达到并超过顾客的期望值，培养顾客的忠诚度和依赖性。

3、对骨干人员进行培养和储备，保证新店面顺利开张。外资零售巨头进入中国后，零售行业竞争更加激烈，公司要生存发展，必须走规模化的道路。规模化发展预示着新的店面会逐步开张，特别是下半年丙店的开张，人力资源更是关键，因此，在招聘工作中特别注重骨干人员的储备和培养。对无超市工作经验但具备培养潜质和发展空间的人员，在面试过程中与其耐心交流，引导、帮助其思考自己职业生涯设计和公司长远发展目标是否吻合，从而坚定求职者加盟公司并与公司一起发展的信心和决心。对在零售、综超、百货或管理领域有一技之长的人才，根据其能力大小、水平高低直接安排在相应的职位以留住人才便于灵活使用。在甲店和乙店进行适当的人才储备，为丙店顺利开张培养一批管理人员和业务骨干人员，也是当前招聘工作主要目标之一。

>二、转变传统的招聘观念，树立“为求职者服务”的思想。

综合超市是以广大居民为终端顾客的一种零售业态，每一位求职者不论能否成为公司的一员，但是都可能通过努力争取使他们以及他们的亲友成为公司忠实的顾客，因此，必须在工作中树立“为求职者服务”的思想，通过细致的工作、贴心的服务感染应聘者，使每位应聘者受到充分的尊重，从而接受、认同公司的经营理念和企业文化甚至为之感动。

1、认真处理每份求职简历。对收到的每份求职简历，无论是电子邮件、信件、总服务台或安保值班人员转来的登记表，均在第一时间内进行分类整理并登记造册，在进行资料筛选及与用人部门商定初试时间后，尽早通知应聘者便于其做好相应的准备。

2、热情接待每位求职者。由于种种客观原因，大部分应聘者都有在面试等候区长时间等待的可能，因此，要尽可能的在应聘者到达等候区的第一时间出现，并告知面试的具体事项和时间，介绍同岗位的应聘者相互认识交流，缓解等待过程中的寂寞和紧张。同时，对长时间等待的应聘者要加以解释和关心，比如安排座位、提供茶水等等。

3、珍惜每次面试的机会。每次初试或复试，不但是一个学习交流的机会，而且还是一个在没有任何抵触情况下宣传公司形象的机会，可以详细的给应聘者介绍公司雄厚的资金实力、长足的发展空间、愉悦的工作环境、完善的福利保障，以坚定其求职的信念，明确工作中的奋斗目标和发展方向。即使应聘者不适合其应聘的岗位，也可以通过交流对其今后职业生涯设计提供较为中肯的建议，让每位应聘者都能潜意识的受到公司企业文化的影响。

>三、扩展招聘渠道，提高招聘效率。

招聘工作要有预见性和计划性。人才市场、相关学校、网站、媒体、社区街道办、劳动就业部门、战士退伍组织等招聘渠道要保持随时通畅，树立“大”人力资源库的概念，争取达到各类人才皆能随时随地为我所用的境界，以提高招聘效率，备不时之需。

1、场招聘会适合于基层员工的招聘，宜加大出场频率。大型综合超市以大卖场的形式存在于流通领域，入职的门槛较低，特别是针对营业员、安保员、收银员、各类技工等基层员工的招聘，人才市场现场招聘会是最直接最有效的方式，也是最主要的渠道。其中12月份共参加各种招聘会17个场次，累计收集求职者资料700份以上，通过面试入职百人以上。

2、网络招聘适合于管理岗位的招聘，宜加大宣传力度。随着信息化的发展，各类人才网逐步成为高学历、高职务人才求职的主要渠道，因此，我们选择了与重庆地区比较成功的联英人才网合作，有针对性的加强网络招聘和宣传。从12月2起截止到1月28日，我们的招聘广告已被浏览21816次，收到电子简历284份。12月10日甲店急需播音员一名，仅用几个小时就通过网络在限期内招聘到了比较合适的人员。

3、报纸刊登招聘启示，按时完成乙店的招聘任务。在《重庆人才信息报》12月25至31日周刊上，以两个通栏的版面刊登了乙店接管升级所需招聘岗位以及任职标准，以“雄厚的资金实力、长足的发展空间、完善的福利保障”吸引了广大求职者，取得了较好的效果，在时间紧、任务重的情况下及时完成了乙店人员的招聘工作。

4、联系对口专业学校，建立互利互惠的长期合作关系。学校有培养学生并推荐就业的义务，公司因发展需要逐步扩大员工队伍，和学校保持长期合作关系是招聘工作的长远目标之一。在公司规模扩展到一定程度的时候，亦可采取联合办学或联合办班的合作方式。12月底，在乙店客服部、安保部、百货部、食品部都需紧急招聘大量人员而人才市场封场的情况下，及时与沙坪坝立信财会学校、五里店职业中学、中梁山保安培训中心等多家学校取得了联系，并在短时间内建立了良好的合作关系，通过到学校办招聘讲座动员学生等方式共招聘学生31名，及时缓解了乙店人员紧缺的局面。

5、利用门店的集客能力，广为发布招聘信息。在甲店和乙店两个门店的各个主入口、通道处以及员工通道张贴招聘启示，通过广大顾客和内部职工广为传播招聘信息。同时，在报纸正式报道诺玛特关闭当日的第一时间，在其南坪店和黄泥磅店周围张贴发布了公司拟招聘岗位的启示。此举收效显著，通过这种渠道招聘的人员在二十人以上。

6、联系就近高校学生勤工俭学，以备卖场销售高峰期急需。春节前处于卖场销售高峰期，为增加人手以缓解商品补充上架、顾客购物排队等问题，及时与附近大学勤工俭学团体取得了联系，并通过在大学校园内发布招聘信息等方式，在较短的时间内招聘了50名兼职计时工，并收集了众多有兼职意向的学生资料和联系方式，不但圆满完成本次招聘任务，而且为下一次招聘兼职计时工打下了基础。

7、针对相应社会组织，谋求多方合作。针对不同层次、不同种类的岗位，及时与相应的社会组织取得了联系，谋求多方合作以建立更广阔的人力资源库。比如针对招聘临时工以下岗工人为主，就与当地劳动就业部门、社区街道办等组织取得了联系；招聘安保员以退伍军人为主，就与13军负责战士退伍的负责人取得了联系。总之，建立多种联系寻求多方合作，既解决了社会就业问题，又能够有针对性的满足本公司用人需求，此项工作也是招聘工作的长远目标之一。

>四、总结不足之处，规避招聘风险。

1、一步规范面试流程，明确用人部门面试的任务。近期，由于节前人才市场匮乏，加之综超行业竞争激烈，不便于集中时间统一安排面试，故在面试流程上比较随机，经常突发性的通知安保部、生鲜部等用人部门经理进行面试，影响了用人部门的正常工作，以后在工作中要加强计划性和预见性，杜绝此类现象再次发生。同时，要明确用人部门负责对其理论知识、专业技能的评价，人力资源部负责对其证件审查、综合素质以及招聘风险的评价，防止因衔接不畅出现录用后不胜任者的现象发生。

2、面试准备工作有待完善，适时增加笔试程序。目前面试采取的方式以面谈为主，但因各种因素面试考官可能对应聘者无法进行全方位的了解，因此，对部分岗位可增加笔试程序，要求根据不同的岗位逐步建立相应的题库，以便全面了解应聘者的理论知识和分析判断能力。

3、加强员工入职后的培训工作，迅速稳定员工队伍。多数员工入职后，对新的工作环境，陌生的人际关系都会有不同程度的不适应。培训工作有利于他们学习和强化工作技能、全面认识公司、熟悉环境、消除不安和焦躁的情绪，使其在较短时间内成功融入工作中。但是，仅仅靠讲课的方式培训是远远不够的，各领导干部以及老员工的言传身教对新员工的工作态度和业务技能将起到至关重要的作用，因此，各级管理人员在日常的工作生活中要注意自己的一言一行，以身作则，努力通过自身的影响快速稳定新进的员工队伍。

4、强化“干部为员工服务”的思想，以人性化管理留住优秀员工。“干部为员工服务”的思想无疑是“以人为本”最好的诠释，各级干部在管理工作中重要强化“服务”意识，淡化“服从”意识。工作方法不要过于简单和粗放，要换位思考，多为员工着想，多体谅员工的难处，尽可能的为员工解决实际问题，要为员工营造一个愉悦的工作环境，通过员工满意产生满意的服务，从而让顾客满意才会产生满意的效益。比如适时在门店之间采取“就近”原则调动内部员工，减少员工路途奔波；适时免收员工工作服押金，逐步完善社会保险，提高员工福利等等。以此通过人性化管理留住优秀员工，防止人才的流失，逐步提升企业的核心竞争力。

5、敢于顶住各方压力，精心建立一个公平、公正、公开的用人机制。公司的发展需要大量的人才，人力资源部鼓励并感谢内部员工推荐人才，但是决不因为“关系”或“面子”违背公司规定或降低用人标准。公司对员工职业操守明确规定，在职员工不得与其配偶或亲属同时工作于同一部门并形成直属上下级关系，或不得工作于业务安全密切的相关部门或岗位。人力资源部在招聘过程中不但要注意仔细审查，并且要从工作的角度出发，善意提醒用人部门不要在给其下属“面子”的同时给以后的管理工作带来诸多的隐患。同时，对于往来单位推荐的求职者也要严格面试程序，决不降低公司的用人标准。要敢于顶住各方面的压力，围绕公司长远发展目标组建一支优秀的能征善战的队伍，避免“关系户”过多而形成“干得好不如混得好”的局面。总之，当代企业最终的竞争都会体现在经营理念和企业文化上面，人力资源作为企业最具备竞争力的核心资源，而招聘工作又是人力资源管理的关键环节，负责为公司发现、挖掘适任的人才就显得尤为重要。在以后的招聘工作中要继续坚持原则，遵照“人品好、能吃苦耐劳、有责任心、纪律性强”的四项基本要求，主张有德有才的优先使用、有德无才的培养使用、有才无德的限制使用、无德无才的坚决不用，继续在各用人部门的支持配合下，秉承团结合作的精神，在工作中不断的总结学习，进一步提高工作质量和效率，以饱满的工作热情和严谨的工作态度去完成以后更重要的工作任务。

**招聘工作总结思路怎么写7**

自20xx年x月进入公司至今的二个月中，我一直负责公司的人事招聘工作，前期间因公司订单缘由放长假导致部分员工离职，造成目前公司用工困难。

目前我公司因业务量疾速增加，所需要的首饰加工各工艺技术人员也随即增加，这就需要招聘人员不遗余力的不间断的引进有关方面技术人员和储备人员。

为了解决公司的人力差距，在工作的头二个月中，我通过一些公司领导指定的招聘渠道为公司进行人员招聘，虽有招聘到一些人，但又有一些人员未通过试工期或自动离职。且在实际的招聘过程中又遇到了一些问题，致使招聘的结果不甚理想。在招聘中出现招聘难的主要原因有下：

1.招聘渠道不是很广泛，多为现场招聘。即使有去外地工业区进行招聘，因各区域保护和排斥心理使得招聘不能白日化，同时我司给出的条件相对于其工业区没有很大的优势，其长期在职人员并不是很情愿换工作地点;

2.周边同行业大都有余我公司相同的状况，所需工种不尽相同，所提供的薪资福利待遇也有一定的优势，使得同行业招聘的竞争压力大;

比如：银鼎所招学徒，底薪2200元，包吃住。虽然在包吃住的程度上，员工薪水有扣部分钱，但是相比之下，我司的学徒2024元的底薪，包住有伙食补贴，应聘者更倾向于前者。

3.公司内部有传播负面消息，影响公司的形象给招聘工作带来了不少的负面影响;

4.多数的熟练工为外来人员希望能拿到一定报酬的同时，也希望到发展空间大且能够包食宿的公司工作;

5.因珠三角的涨薪现状，许多求职者(包括加工熟手)希望公司能适当提高工资及福利待遇。

当然也不排除招聘人员本身所存在的问题，因为没有足够的相关招聘经验，未能给出更有效的招聘途径，以及缺乏工作积极性与工作主动性，等等诸如此类，都需要招聘人员接受批评与自我批评。

总之，在招聘的过程中遇见的以上各个方面的原因造成了现在招人比较困难，为了在今后能够把招聘工作做好，保证公司能正常完成订单，经过自己反复的思考，建议我司在招聘中可以做下面的尝试：

1.到人群密集的地区广贴招聘广告告示，或者进行现场招聘;

2.采用内部员工推荐,如果被推荐人能在公司做满试用期,则给予相应的介绍费奖励;

3.适当放宽招聘年龄男女以及生熟手的比率，首先解决人员的紧缺问题;

4.适当提高员工福利及基本薪资，留住现有员工;

5.因现在员工紧缺，可以通过劳务派遣，到地区人才市场、行业网站、专业网站、论坛等进行注册，或直接到地区人才市场现场招聘会中取得一席之位，也可以有效的招聘到人。

在招聘的工作过程中也发现了在今后工作中需要改进的不足之处。如：

1.采用职位说明书，原因有二：

一是自己在招聘前没有做好与用人部门的宣传与沟通;

二是用人部门不注重职位说明，有些岗位的描述比较模糊;

2.招聘的数据不健全：没有做录用后为到职及试用期离职的原因分析。

3.缺少人员规划，缺少人员储备。

以上皆为个人观点，希望生产管理者协调平衡各工序的工作人员，让员工时刻处于有事可做，有钱可赚的工作状态，实行人道主义管理，安抚人心，留住现有员工，让员工心甘情愿为公司办实事，办好事!同时各管理人员以及招聘人员也要做好年底招聘工作难，招聘时间持久的心理准备，并充分理解招聘难的情况。

**招聘工作总结思路怎么写8**

生产物流主要是物品用量与工作所需的合理有效地衔接，包括将原材料、半成品从原材料仓库（或半成品放置区）转移生产线上或返回和产成品入库过程中所涉及物品、人员、车辆及机械设备工作流程顺畅转换的一系列物流活动。

由于我司生产产品的特殊性，生产中所接触的物料一般都较为沉重，往往需要借助搬运工具如行车、叉车、液压车等进行，且每天发生较为频繁，极其耗费人力。由于所能借助的工具器材并非人人都会使用、都有权使用，所以经常会造成资源的闲置和浪费。对于一些简易的工具器材，最好能对所有的员工进行正规培训，确保每人都能够熟练地、规范地操作。对于叉车等一些相对复杂的工具器材，要确保每班都有人员会操作。为员工提供最大限度的工作支持，有利于提高员工的生产积极性，提高生产效率。

在物品用量方面生产部已加强管理，所需物品均开“领料单”领用，控制在生产过程中“多”的浪费，并把生产用品和半成品放置在合理区域，降低了堆置工作现场影响生产。加强员工的技术性培训，降低生产过程的不良浪费和特用现象，严控报废品的产出和人员闲职、机械等待现象。合理有效地安排“人机”协调流畅性，加强品质管理，提高生产绩效。

**招聘工作总结思路怎么写9**

>一、xxxx招聘工作概况

xxxx年集团共招聘管理人员219人，截至xxxx年12月19日，留任的管理人员145人，离职74名，离职率。人员结构和各单位录用情况，详见附表一、二。

xxxx年，各单位共招录一线员工5200余人，截至xxxx年12月20日，一线员工离职3700余人。

xxxx年，集团人力资源部共经手招聘费用53141元，其中现场招聘49561元，网络招聘20xx元，校园招聘1580元。另外，经手的校企合作费用89400元，其中东吴奖学金87000元，扬州商校实习生管理费2400元。

>二、招聘重点工作

>1、制度建设

为规范招聘工作流程，人力资源部今年着手对现有的《招聘管理制度》的修订工作，于今年7月份完成了《招聘管理制度》的草拟工作，并经过了集团人力资源部和公司领导的流转和修改。根据领导要求，新草拟的《招聘管理制度》再进行一些补充后，将于12月底进入公司发文程序。

为规范公司实习生管理，人力资源部于今年8月份完成了《实习生管理办法》的草拟和修改，并于9月份正式发文。办法规定了是实习生的录用标准，入职流程，日常管理的主体和考核措施，为各单位管理新招录的实习生提供了制度保障。

>2、实习生管理

今年7月份，服务外包学院与我公司合作的东吴班第一届33名学生进入顶岗实习阶段。根据集团办公会确立的分配原则，人力资源部妥善做好了这一批实习生的分配工作，并为实习生指定指导老师，完成实习生调配和特殊情况的处理工作。为加强对实习生的管理，公司下发了《实习生管理办法》，根据办法要求，实施了对实习生的月度考核工作。

>3、开通学信网学历查询功能

今年8月份，公司开通了学信网学历查询功能。开通后，20xx年至今的专科及以上学历均可以查询真伪。员工录用背景调查中具备了刚性标准。

>4、校园招聘工作

积极参加苏大、经贸学院、南铁、苏州科技学院等周边院校的校园招聘活动。今年11月份，参加苏州市人才市场承办的“苏州校园引才计划”，走进山东大学、中国矿业大学、南京师范大学、南京邮电大学等985和211高校，招聘优秀的应届毕业生。校园招聘现场气氛热烈，产生了良好的宣传效果。通过各类校园招聘，共收集简历400余份，共录用应届毕业生40名。

>5、校企合作新尝试

在校企合作方面，今年人力资源部做了新的尝试。东吴物业定向班从xxxx年开始，在班级建立之初，公司人力资源部就介入其中，按照公司的标准，结合学生的意向，筛选更加合适的学生加入东吴班，使我们的定向培养更具有针对性和适用性。

在餐饮方面，我们尝试与扬州商校建立“冠名班”合作模式，相关的费用也已经集团领导审批同意。在与扬州商校多次接洽后，由于校方的政策限制，冠名班合作目前仍在协商之中。

>6、一线招聘渠道的开拓

今年的一线招聘工作，我们更注重与街道和社区结合，通过定期参加社区组织的一些再就业招聘会，及时招聘到更多、更稳定的一线人员。通过长期合作，北寺塔社区和姑苏区城北街道先后邀请我们申报他们的再就业援助基地，申报材料目前已经提交到相关部门。成为援助基地后，不仅能更广泛地参加这类再就业招聘会，更有可能获得一些一线用工方面的政策优惠。

>三、存在的问题

>1、招聘工作计划性不强，且招聘计划缺乏指导性

今年的招聘工作，计划性和前瞻性仍然不强，经常出现紧急需求无法满足的情况，招聘工作也时常陷入被动。另外，用人单位提供的招聘计划缺乏指导性，实际招聘录用的人数也不能严格按照计划去执行，随意性较大。

☆明年我们怎么做

针对这一问题，明年我们要严格按照公司制度规定，要求各单位于每月10日前，上报本月招聘计划到人力资源部，人力资源部审核后报公司领导审批并备案。没有在10日前提交计划的部门，将不得参与本月组织的集团面试。

每月的招聘计划，要在月末统计计划的完成情况，以审查招聘工作的效率和计划的`指导性。对于计划经常缺乏指导性的单位，给予警示和督促。

>2、对专业技术人才和管理人才招聘乏力

随着公司的发展，公司对于有丰富经验技术和管理人才的需求会日益迫切。就目前的招聘情况看，对这类人才的招聘显得比较乏力。究其原因，一是这类人才本身比较稀缺；二是我们没有找到足够的渠道或关系网络去发现和吸引这类人才。

☆明年我们怎么做

针对这一问题，明年我们准备从两方面着手：一是要进一步加大招聘力度，通过外部招聘获取人才。借助自身和公司的关系网络，整合集团的各类渠道，去发掘行业中这类人才的准确信息，并尽其所能地将其吸引进入公司。必要时，可以请专业猎头公司帮助猎取。

另一方面，要实施专业人才内部培养计划，通过内部培养储备人才。通过建立人才储备基地，采取集团补贴培养费用的方式，鼓励用人单位多培养和输出人才。目前方案正在草拟和讨论中。

>3、集团面试候选人质量总体不高

对于面试候选人筛选方面，我们今年也做了一些工作，比如更加慎重筛选应聘简历，增加一轮人力资源部初试，但是面试候选人质量总体仍然不高，有时迫于用人压力，也不得不录用一部分素质一般的候选人。

☆明年我们怎么做

针对这一问题，明年我们要更多地深入招聘现场，更多地通过面对面的交流，来确认适用于公司的候选人。继续坚持我们先初试、再复试的面试方式。另外，要更加合理组织安排面试时间，缩短优秀候选人的等待时间，确保投递简历的时效性。

>4、招聘组织网络建设有待加强

用人单位由于人员流动或工作内容调整，负责招聘条线的对接人员也会经常变换，这就给招聘组织的建设带来一定困难。尤其是今年下半年，有些单位找不到负责招聘对接的人，有些单位有两三名，甚至三名以上的人员来对接。这样很难保持信息的畅通和制度执行的一贯性。

☆明年我们怎么做

明年我们要进一步加强招聘组织网络建设。要求各用人单位指定一名招聘条线对接人员，负责本单位计划上报、现场展位预订、招聘进度追踪等工作。对接人员建议是相对稳定的办公室人员，如内勤、工资员、报账员等岗位。至于具体的现场招聘人员，可以由对接人员针对招聘岗位的特征，安排适当的人员参加。

>5、对于一线招聘指导力度不够

对于一线招聘，我们仍一如既往地做一些协助性工作，如预订人才市场、发布网络招聘信息、及时共享信息等。但总体上对一线招聘指导力度不够，一些缺乏经验的现场招聘人员也难以及时招聘到足够的一线人员。

☆明年我们怎么做

针对这一问题，明年我们准备从两方面来改善：

一是人力资源部招聘人员多跑现场，实地了解一线人员的招聘情况和我们的招聘方式。不断总结经验，改进我们招聘中存在的不足；

二是定期组织一线招聘人员交流经验，通过招聘工作会议的形式，邀请长期从事一线招聘的老员工们，来交流经验，分享心得，推动各单位一线人员的招聘水平提升。

>6、人岗匹配工作存在一定问题

问题表现在两个方面：

一是公司的岗位序列不明确，部分单位存在随意设岗的现象。为了工作上的一时方便，没有遵守公司定岗定编的文件要求，随意设岗，临时设岗，因人设岗。

二是岗位要求比较宽泛，也缺乏一些刚性标准。实际招聘工作中只要觉得综合素质不错，就可以录用，而没有深层次地结合岗位实际情况来做出决策。

☆明年我们怎么做

一要严格按照公司五定文件，来审核各单位报送的招聘计划，对于不在五定文件规定范围内的岗位名称，一律不予招聘。

二要做具体的岗位分析工作，进一步明确各类岗位的任职资格和要求，尽量加入一些刚性标准，比如年龄、学历、经验等等。逐步建立起公司管理岗位的胜任力模型，以此来加强招聘工作的导向性，把更加合适的人放在合适的岗位上。

>7、对新录用大学生追踪跟进不够

新录用的大学生入职后，我们对他们的追踪跟进做得不够，不了解他们的任职状况，主管评价和思想动态。一方面不利于对他们的工作作出评价和考核，而且不利于新近大学生的稳定和产生归属感。

☆明年我们怎么做

对于刚进入工作岗位的大学生，要通过电话或面谈的方式，定期对他们的工作情况进行了解，征询他们工作中存在的问题、困难和意见建议，并给予必要的反馈。通过这种沟通，增进双方了解，增加新员工的团队归属感。

对于一年内离职的新员工，我们准备组织离职面谈，了解他们离职的主要原因和他们对于公司的一些看法和观感，尽可能地挽留优秀的大学生在公司留任。做好相应的面谈提纲和记录。通过多次的离职面谈，可以为招聘工作和公司人员管理带来有益的借鉴和帮助。

**招聘工作总结思路怎么写10**

从20xx年5月进入公司工作以来，已经一年多时间，经历了公司快速发展的时期，从中我们收获了不少宝贵的工作经验，也学习到很多先进的工作方法，为了总结前期工作中的不足，更好的开展后期的工作，现将招聘工作小结如下：

>一、工作资料

1、招聘渠道的开发

为能使公司人员配置及时有效，满足公司经营对各层次人才的需求，在维护好原有网络招聘渠道（新安人才网）的基础上，增加了新的网络招聘渠道，使公司的招聘辐射范围得到更大的拓展，满足了公司的管理、技术人员招聘需求。

为满足一线生产需求，公司现与三家人力资源公司（文都、远景、申祥）进行劳务派遣合作，在合作过程中，处理好三家合理的竞争关系，保证公司利益的最大化，确保在招聘高峰期，能够及时有效的满足公司生产员工的需求。

2、20xx年人员招聘配置

20xx年1月1日公司在职员工为1260人，截止6月31日公司在职员工为1615人，月度离职率控制在10%—15%之间，到达制造业合理的人员流动比率标准，从人员年龄、性别、学历、技能结构各方面分析都较为合理。同时也保证了人员合理有序的流动，各部门人员配备满足了生产发展需要，具体配置如下：

3、20xx届大学生招聘

为满足代线经营需要，在全国五大高校开展了20xx届大学生巡回学校招聘，共收集简历近千份，经历初试、笔试、复试，最终录用优秀20xx届毕业生30人，录用比例到达1：33，保证了录用大学生的质量，有效的保障了后期公司的用人需求。招聘结束后，顺利完成了三方协议的签订并归档合肥市人才市场，并与大学生坚持日常的联系，帮忙其解决疑难问题。

在大学生即将入职前期，做好产业培训营训练前期的所有准备工作，与苏州招聘方坚持紧密的联系，确保大学生入职培训工作的顺利开展。

4、其他工作

1）、完成团体户申请前期所有材料的准备及申报工作；

2）、编写大学生招聘笔试题，内部招聘相关笔试题，主持开展内部招聘等；

3）、劝退不适应公司发展需要的员工50余人；

4）、其他维护招聘工作正常运行的日常工作。

>二、工作中的感想

1、工作中不足的总结

在公司一年的工作期间，有提高有不足，更多的是工作过程中的经验教训的吸取。在日常工作过程中，由于沟通和监督未及时到位，导致不少不良事件的发生，在此需深刻总结，以避免后期类似事件的发生。

后期在工作过程中招聘应积极主动的去完成工作，加强日常工作的监督力度及在执行过程中的精细化，确保整体工作的有序性及完整性。

2、其他感想

1）、现代企业管理必须建立健全的人力资源管理制度现代企业的人力资源管理应\"制度化、规范化、人性化\"，依法制定规章制度是企业内部的\"立法\"，是企业人力资源工作规范运行和行使用人权的重要方式之一，应最大限度地利用和行使好法律赋予的这一权利，使企业的运行平稳，流通，高效，所以公司应根据自身实际，建立健全人力资源管理制度，并严格依法执行，做到\"合理，合法，全面，具体\"。这样能够：

①、规范管理，能使企业经营有序，增强企业的竞争实力；

②、制订规则，能使员工行为合矩，提高管理效率；

③、解决劳动争议不可缺少的有力手段；

同时对制定的规章制度也要进行及时的修改，补充，不能制定好后便完事大吉，要根据公司实际发展情景依法不断推陈出新，从而适应公司总体发展需求。

3、建立\"以人为本\"的企业文化，做好员工协助招聘工作对企业文化的建立十分重要，应遵循\"人才适岗\"为核心的模式，即录用适应岗位需要的人才，不能小材大用，拔苗助长，也不能大材小用，让人怀才不遇；人才流动是正常的，但要真正做到离职员工也是京东方显示光源的免费的宣传员（目前我们很多招聘的员工都是经过在职或离职的员工介绍过来应聘的），是企业形象的代言人。所以，以人为本，不仅仅体此刻招人、用人，同样也体此刻对员工离职甚至离职后的管理态度和具体办法上。公司不仅仅要用待遇留才，感情留才，文化留才，岗位留才，同时更要注重事业留才，机会留才，发展留才。根据\"28法则\"，公司80%的业绩有赖于20%的优秀人才，所以，管理并激励这些企业中的关键人才、优秀人才便成为未来人力资源管理的重中之重。

总之，人力资源作为企业的核心资源将直接决定企业的核心竞争力。所以，从现代人力资源管理层面，要求不仅仅从战略上建立具有竞争优势的人力资源管理制度，更要求把人力资源各环节的日常具体工作做细、做好、做到位，从而协助公司构成企业独有的文化和氛围，提高员工的归属感和凝聚力，维护公司的创新和活力。从员工角度则是建立激励员工按照企业与员工共赢的发展之路，在企业中设计自我的职业生涯，不断提高职业技能和水平，在实现自我发展目标时欢乐地享受生活，享受工作，与公司共同成长，共同获利。

**招聘工作总结思路怎么写11**

20xx年4月12日，我院第三届春季人才招聘会在紧锣密鼓的准备声中拉开帷幕，此次由河南科技专修学院主办，就业处承办，招聘之家协办的“河南科技专修学院第三届春季人才招聘会”在学院领导关怀和各处室协同配合下成功举办。学院一直秉承着“确保学生全部实现就业”“把校园双选会搭建成为校企交流的良性平台”的执着信念，主动为学生开拓就业渠道，现将本次招聘会总结如下：

>一、成功经验

1、方案实效性更强。此次招聘会筹备阶段，就业处针对方案的制定，按照前两届招聘会的成功举办经验，对各项工作的计划、执行、检查、实施等工作做了详细的布置，方案的实效性和易操性更强，举办一项活动要从细节入手，在方案制定之初，根据学院基本情况，将容易出现的一些细节问题都考虑在册，针对每个细节问题都有专人负责，做到责属分明，全员形成合力，保证招聘会各项工作的顺利实施。

2、招聘会宣传及时有力。方案确定后，第一时间将我院举办招聘会的信息发布到各个招聘网站，让更多的企业了解到这一信息，同时我们主动联系招聘之家网站，通过沟通意向，最后达成由招聘之家作为我院此次春季招聘会的承办方，为了吸引更多的学生到我院参加招聘会，我处通过制作条幅并张挂在北大学城沿街大路和周边几个高校校园。

3、邀请重点招聘企业。多方面寻求与企业合作，通过前两届招聘会积累的重点企业资源，主动联系并邀请其参加我院的招聘会，包括北京地铁、国美电器、富士康科技集团、宇通集团、中国人寿、北京同仁堂、郑州丹尼斯百货有限公司、郑州荣升电器股份有限公司、河南华云宾馆、郑州思念食品有限公司、华硕电脑集团、白象食品集团等知名企业在来我院招聘人才。

4、招聘企业参会资格审查严格。此次招聘会吸引了很多的单位报名，在参会单位的资格审查工作至始至终都没有放松，凡参加我院此次招聘会的用人单位需要提交营业执照复印件、招聘简章、招聘负责人身份证复印件及联系方式，我处室对所有用人单位资料进行登记造册，并进行归档处理。

5、会场布置新颖科学。此次招聘会分为两个区，分别为东半区和西半区，每区放置帐篷28顶，每区可容纳招聘单位140家，校园教学楼悬挂竖条幅26条，校园综合楼悬挂竖条幅16条，校园大门大型搭起拱形门，校园内安置三个拱形门，整个校园招聘会现场气势宏大。

6、现场工作忙而不乱。招聘会当天各处室按照分工到岗执勤，从门口的迎宾到学生会的干部都在各自的工作岗位上认真的做着本职的工作，随着参会单位的陆续到达，招聘会现场也变得火爆起来。

>二．存在的问题

主要查找自己存在的问题有以下两点：

1.应急方案制定的欠缺。由于方案的制定没有太多考虑到恶劣天气的影响，所以针对突发事件的处理就显得不够科学，针对此次招聘会中间暴雨天气的影响，及时调整为室内招聘，下设四个分会场，并及时制作引导牌，通过校园广播等手段将招聘会的各项调整事宜通知到在场的每一位求职者和用人单位。

2.招聘会结束后的问题。此次招聘会临时改为四个分会场，针对四个分会场没有及时安排负责人对会场招聘过程中以及结束后的各项工作做部署，所以造成四个分会场结束后无人善后的现象发生，主要是卫生问题。

**招聘工作总结思路怎么写12**

>1、招聘方案设计

在招聘展位张贴招聘信息，保证参会人员知晓我公司招聘信息。对常用有效的人才招聘会申办会员，以享受优惠及公益招聘会免费参加的机会（高职高薪专场）；在周二、四、五在省人才市场参加招聘，周一、三在南坝劳动力市场进行招聘，主要招聘岗位：发行员。同时进行追踪跟时未来面试的人员的情况。电话联系未来面试的人员，记录分析未来面试的原因，以备继续跟进。

>2、招聘环节

（1）招聘专员负责推荐优秀人才工作

（2）预约面试及跟踪分析未来面试情况

（3）通过初试人员，将合格人员提交部门需求部门或人事经理面试

（4）通过复试人员，通知入职时间

>3、在招聘工作中应该注意的事项如下：

（1）了解部门人员岗位空缺情况

（2）人事行政部备案

（3）招聘专员定制招聘计划及执行结果

（4）进行招聘渠道选择：人才市场／南坝劳动力市场／校园网

（5）预约面试、初试、复试

（6）办理入职

>4、20xx年6月份招聘工作相关数据情况

5、在以后的工作中从自身角度来看，需要注意的问题：

（1）尊重每一个来应聘的人员，一视同仁，耐心解说。在沟通的言语中多加斟酌，少出纰漏。

（2）跟同事做好良性沟通，核对好面试人数和入职人数情况。

（3）做事严谨认真，脚踏实地做好本职工作，积极进取。

**招聘工作总结思路怎么写13**

根据公司目前的发展状况，并经门店店长批准，公司决定在8月2日前招聘如下人员：管理人员6人（其中储备干部4人）、专业技术人员3人、骨干人员5人、基层员工2人。

对于管理人员，主要考察应聘人员的综合素质和学历，其中有两个硬性的条件：

一是学历要求在本科以上，二是年龄在35年以下，目的是保证公司的管理层在知识结构、思维方式、学习能力等方面具备良好的潜能和发展的空间，成为公司高层队伍的蓄水池。

对于专业人员，主要考察应聘者的经验和操作技能。零售行业企业在经营过程中，会有一些专业化的问题，例如商品的陈列、库存的管理等。零售行业企业应招聘一定数量的专业人员，以促进营运部门专业化。

对于骨干人员要大力进行培养和储备。骨干人员招聘主要采用内部招聘的方法，如采取在职培训、分布职位公告等方式进行。

对于基层员工的学历要求不高，招聘者应主要考察应聘人员个人道德品质、工作态度、工作责任等方面。

**招聘工作总结思路怎么写14**

对于新的一年的工作，我会在其中付出更多的心血，一方面将自己有不足的方面去改正，另一方面在工作中去学习，去成长，努力将自己所负责的工作都完成好。对于全新一年的展开，我也希望自己能够以更新的状态去迎接，这样便是可以在工作中真正的达到自己成长的方式与目的，同时还能够在生活中不断的成长。当然对于我自己来说这就是一个很好的方式来促成自己的成长与改变。并且我相信我的努力是能够被领导所看见，更是可以真正的收获到肯定，并且让自己得到更好的发展。

不管未来的路上有多么的艰难险阻，我都是会摆正自己的心态，以更好的方式去迎接，当然我也非常地想要让自己真正的变得优秀，可以将所负责的工作都完成到最好，所以下一年的我将会更加努力，为自己的生活去做更多的奋斗。

——物流公司年度工作总结汇报5篇

为了进一步优化教师队伍结构，打造高素质的教师队伍，不断提升我区教育教学水平，为争创省教育强区供给强有力的师资保障，满足全区教育事业快速、可持续发展的需要，20xx年，xx区教育局面向社会公开招聘了具有教师资格的全日制大学硕士研究生及本科毕业生。

为了确保招聘工作的顺利进行，我们成立了由主管教育副区长xxx担任组长的招聘工作领导小组，对整个招聘工作全面负责。招聘工作严谨有序、程序规范、考核资料全面合理，充分体现了公正、公平、公开、择优的原则，圆满完成了招聘工作任务。

料为专业知识、教学技巧、工作艺术、思维转换、课程理念、师德修养，培训重点为教育政策法律法规、班主任工作理论与实践、中小学教师师德规范等的系统培训，提高新教师适应岗位教学的本事和专业素质水平。目前，这批新招录的教师热爱教育事业，遵循教育规律，具有爱岗敬业、不断进取的拚搏精神，他们将先进的教育理念、严谨的工作态度、良好的师德师风、无私的奉献精神投入到教育教学工作中来，给xx教育注入了新鲜血液，增添了生机和活力。

提高教育教学质量和教育综合竞争力的基础与关键是建设一支高水平的师资队伍。本次教师的成功招聘，有效缓解了我区部分学校师资力量薄弱的局面，对促进义务教育师资均衡发展和教育教学质量的提高起到了很好的推动作用。

在校园招聘之初人力资源部就选拔环节中是否要进行笔试进行了激烈的讨论。以往的校园招聘工作和社会招聘工作通过人力资源安排笔试，技术面试，人力面试等进行。笔试的意义一是在于低成本筛选能够从中选拔一些专业知识掌握相对牢固，基础知识相对强的学生并进行后期面试。

通过组织安排各部门准备相关笔试试卷及人员进行了笔试若干场次笔试。主要原因还是降低筛选成本，提高效率，力争招到优秀学生。通常我这边的操作是不筛选简历，通知所有北京本地给我们投硬件工程师职位的学生来公司笔试，第一场发了70个人的通知，来了50多，第二场是发出50个通知，来了30多。这样工作量就主要集中在我这边，通知先给同学打电话通知再给同学们发送邮件。笔试根据通知人数安排会议室，考虑本批学生较多，就提前预定了公司三号楼第三大会议室。

在筛选简历之后笔试，这样笔试的面试比率高些，但同时可能损失一部分基本素质过硬只是专业基础没有较为突出的同学。不过专业方向也是技术部门招聘时所一贯看中的要素。除了目前这种比较单一的招聘方式，还没有找到更为全面的方式。

**招聘工作总结思路怎么写15**

时间一晃而过，转眼间试用期已接近尾声，首先感激公司领导能给我展示自我、实现自身价值的机会。在这段时间里公司领导和同事们给予了我足够的支持和帮忙，使我对招聘工作有了更系统化的认识。在工作中积累了一些宝贵经验从中也取得了很大的收获。同时，也为我有机会成为xx的一份子而感动自豪。

记得当初应聘时，公司和谐、团结向上的氛围深深打动了我，回顾这两个月来的工作，尽管为公司的贡献微薄，但总算迈出了发展的第一步。我认真学习了公司的管理制度、组织架构等各方面的基础知识，并且基本完成了领导安排的招聘任务，这与领导的指导和同事们的帮忙是分不开的，我将会一如既往去工作，以诚实、认真、谦让的态度鞭策自我，把招聘工作做的更加完善、细致。以下是这两个月来工作资料及20xx年工作计划：

>一、招聘工作

1、一线岗位招聘：

对日常招聘岗位进行分析，包括：岗位工作资料、任职资格、岗位梳理等方面。对以上这些入职条件进行分析后，根据岗位的情景，选择相应的人群，从而选择相应的招聘渠道，找到适宜的人员。

由于地域的差异，一线员工招聘比我心里预期有很大落差。经过对人力资源市场进行摸底和走访，基本掌握开发区整体用工情景及外来务工人员流动时间。11~12月份是外来务工人员返乡的高峰期，给我们招聘工作带来了很大压力，针对以上情景我们进取采取措施，调整招聘时间、扩大招聘范围，其效果还是比较明显。

2、科员招聘：

经过对岗位说明书进行理解分析，明确了各岗位工作职责、胜任素质等基本要素。结合岗位说明书及实际岗位要求有针对性的筛选简历，面试注意事项、问题维度的掌握，在工作实践中摸索经验同时更要做到\"宁缺毋滥\"。

11~12月份各部门科员缺岗较多，根据缺岗情景进取与用人部门沟通，及时补岗，满足各部门的用人需求。相对于一线岗位，科员招聘比较稳定，主要渠道仍是网络招聘。

3、学校招聘：

做好充分准备，注重每一个小细节。12月份共参加两次大型双选会，让我感触很深，招聘的效果体此刻你的\"功课\"做得是否到位。做为招聘专员不仅仅是企业的\'形象、企业文化的转播者，并且还要有对应聘者高度负责的态度，我所提倡的是专业、专注、专一，这也是我今后工作中努力的目标。

（1）12月3日参加xx大学双选会期间，大多数同学对我司比较熟悉且有很强的认同感，这无疑证明了我司的影响力。此次共收到应届本科生简历40份，会计→26人，人力资源管理→14人，经过简历筛选并通知5人（会计专业）至公司参加专业笔试，最终确定录用实习3人，2人已签就业协议。

（2）12月23日去xx学院参加双选会，原计划招聘人数8人，但实际情景远超出我们的预期，共招聘16人。高分子材料与工程专业→6人，精细化学品生产技术专业→1人，生物制药技术专业→9人，已签协议16人次，并通知于20xx年2月7日至公司报到实习。

>二、部门常规性工作

1、日常工作：部分企业薪资分析报告、每周月招聘数据汇总、一线岗位缺岗情景明细表、20xx年度（截止11月25日）用工情景分析、10~12月学校招聘人员名单等基础数据统计工作。

2、领导安排的临时性工作。

>三、需要改善和提高方面

1、提高自身的执行力，在取得成绩的同时，不可否认我的执行力还有所欠缺，在以后的工作中建立危机感，做任何事情都给自我定一个时间段尽量往前赶，提高自我的执行力及工作效率。

2、加强系统化、结构化意识。完善招聘流程，把每一个环节做\"细\"做\"精\"，充分发挥自身优势，提高业务水平。

3、增强与用人部门及员工的沟通工作，完善自我的服务质量。

4、深入学习人力资源相关专业知识，用扎实的理论基础武装自我，增强分析问题解决问题的本事，使之更加专业化。

>四、20xx年工作计划

1、一线岗位招聘：

20xx年生产一线岗位人员预计缺岗144—230人之间。结合今年劳动力市场情景分析，明年的招聘形势会更严峻。充分做年前的准备工作，为明年一线招聘工作争取时间。其中包括：横幅、看板、海报等宣传资料，与职业介绍商议20xx年合作事宜。

2月至4月初为春节过后外出务工人员找工作的高峰期，此阶段将完成大部分年度招聘工作，所以这一阶段十分关键。每日经过各种渠道，发布信息，挑选人员，组织面试，积极主动招聘。并对汇总与分析一周招聘数据，同时根据实际情景进行及时调整并更新招聘信息，坚持工作的机动性灵活性。

2、学校招聘：

（1）4月中旬至9月，各院校在陆续开学后将进取筹备招聘会，以保证学生就业，提高就业率。对此要着重关注各大院校网站，掌握第一手信息，以解决公司各部门的人员需求。

（2）10月至12月，各院校大批应届毕业生实习找工作，可加大与各院校之间合作招聘事宜及宣传工作，此阶段将完成公司各岗位储备人才工作，建立人才梯队，为公司可持续发展供给人力支持。

3、科员招聘：

科员招聘相比较较稳定，预计与20xx年相比基本持平，主要招聘渠道还是网络招聘。可按用人部门的实际要求进行简历筛选并相邀面试。

4、后续工作：

（1）做好20xx年应届毕业生来我司报到实习的接待工作，提前安排并且由专人负责。充分体现主人翁精神，增强对企业的归属感。

（2）跟踪一线员工工作情景，进行员工满意度调查，尽最大的努力解决员工在工作或生活上所遇到的问题，提高员工对企业的认同感。

5、建立人才库：

人才库资料主要来自两个方面。一是内部员工档案资料，包括该员工参加的各种培训记录，和每个月的考核结果优异者在人才库进行登记，如某岗位缺岗时首先研究人才库是否有工作职能相同或类似的人选，如有适宜人选给予推荐。另外就是外部求职者，包括历次投递到我公司较为优秀人员的简历资料（公司职位有限没有录用的），这种人才可进入人才库。此项措施大大缩短招聘周期及招聘成本，更体现出我司对人才储备的系统化、专业化，并且更大程度上激励员工，也贴合我司企业文化中\"育人\"的原则。

以上是我转正工作总结及20xx年工作计划，如有不妥之处，请领导批评指正。

**招聘工作总结思路怎么写16**

上半年，人力资源部组织参加现场招聘80余次，参加校园招聘9场，收集各类简历信息3000余条，组织集团面试11场，共面试大专以上管理人员249人，录用82名，实报到72人，签订劳动合同（参保）29人。基本完成了上半年的用工需求计划，满足了各单位对管理人员的需求。

为规范招聘工作流程，做好与各单位的衔接，人力资源部5月份着手对《招聘管理制度》进行修订，目前修订版本已基本定稿，进入试运行和征求意见阶段，后续将组织相关人员进行学习并贯彻执行。

**招聘工作总结思路怎么写17**

每月至少参加一次大型招聘会（市级以上），平均每两周参加一次小型招聘会（县区级），制作一些DM宣传彩页，让面试人员能对公司有初步的了解，增加印象分；

现场大型招聘会可2人参加，小型招聘会可安排1人参加；

回顾20XX年，人力资源部在公司领导的关心指导下，恪守本部门的职能职责，以积极的工作态度，较为圆满的完成了本部门的各项工作任务。在对待本职工作时，我们始终坚持实事求是的工作态度，拒绝在工作中夸夸其谈，坚持从实际出发，脚踏实地，认真落实到工作的每一个环节上。在做工作时，我们深刻认识到要从实际情况出发的重要性，否则，有再好的想法和思路也只能变成空谈；这就如同工程施工，把图纸内容通过砌筑来变成现实是最终目标，假如设计师在设计图纸时只一味强调设计效果的完美、绚丽，却脱离了现阶段所具备的施工经验及技术能力，这样的工程最终只能成为空中楼阁。因此，工作中我们时刻谨记：以企业的生存发展为根本前提，紧紧围绕公司利益，坚持从一点一滴做起，渗透到工作中的每一个细节，将平时看似大量琐碎、不起眼的小事尽量做到好之又好，履行好了我们为机关部室、为项目部、为公司全体员工提供服务的基本职责。

一、员工引进、调配、管理方面

1、20XX年共引进新员工xx人。人力资源部先后xx了多所高校的校园招聘会。在招聘现场与学生进行现场交流、精心筛选，并通过笔试、面试两种形式相结合与百余名应聘人员进行了深入的沟通与交流，选拔出了能够适应公司发展的新人，并与他们签订了就业协议。

2、人力资源部已经开始了20XX年的员工招聘工作，已与xx名20XX届毕业生达成了就业协议。下一步，将继续加大员工的招聘工作力度，特别是在春节后，计划多次参加海尔路的人才市场招聘会，为公司招聘到合格的新员工。

3、积极的做好了人力资源的调配工作，在公司现有人力资源的情况下，根据现有人员状况，针对各项目部的人员岗位需要，对多个项目部的组成人员进行了及时调整，通过合理调配基本满足了工程项目对人员需求。

但随着新员工的加入，仍存在着许多的不足，人员良莠不齐，今后人力资源部将加大对新员工的考核力度，对于不适合岗位的人员予以调整工作岗位，对于不适合公司发展的员工将提请公司予以终止劳动合同。

二、社会保险、劳动合同、薪酬、绩效考核方面。

在此要强调一下，公司现为员工缴纳有养老、医疗、失业、工伤和生育五项保险，这五项保险是国家规定员工应享有的保险待遇，特别是工伤保险，如果员工在工作中发生有工伤事故，须立即向公司有关部门报告事故情况，任何人不得隐瞒事实，以免耽搁工伤申报期限，给公司也给个人造成不必要的损失。

2、对《员工工资管理办法》中员工工资发放标准提出调整方案，针对方案进行了多次数据测算，最终在职代会予以讨论并通过。

在20XX年组织了4次机关绩效考核，并依据考核结果、按照公司工资发放办法每位员工的工资进行了准确的核算、发放。

3、完成市南社保局对企业员工增减变化的检查备案。通过了青岛市劳动和社会保障局对xxxx、xxxx的劳动年检。

完成了xxx、xxx的20XX年度社会保险的投保基数的核算、签字、报送。

4、协助财务部完成了省、市建委劳保办对20XX年劳保费用支出的检查。

5、根据市建委、市人社局“关于推进用工制度改革促进建筑业健康发展的指导意见”的文件精神，配合工程部建立了一支企业自有核心劳务队伍。

针对文件的有关规定，多次到劳动局、社保办、建管局和相关兄弟单位进行咨询及调研，将各类材料汇总成文上报公司领导。结合公司实际情况对劳务用工合同文本进行了编制，并到工地现场与xxx名农民工人签订了劳动合同，到人事部门办理招用手续及工伤保险和医疗保险，此项工作的完成在年底市场主体管理考核中获得了40分的加分奖励。

6、公司在8月开始进行指纹考勤。人力资源部会同办公室进行了员工的基本信息和指纹录入，并将每月考勤结果交公司领导审批后，按公司相关规章制度严格执行。

三、员工各类资格证书的取证、培训管理方面

人力资源部在20XX年度组织员工进行多次内、外部培训及考试报名工作，取得了多种资格证书。在内部培训中，注重加强员工的企业归属感和对企业文化的认同感的情感培养，来整体提高员工的综合素养。

1、为了使员工更好地了解和掌握公司新修订的企业管理规章制度，切实提高制度执行能力，在春节过后的4天时间组织员工进行春季培训，并在培训结束后进行了统一考试，通过培训与考试，使员工对新的企业管理规章制度有了进一步的认识，取得了良好培训效果。

2、组织xx名新员工进行了为期一周的入职培训，使得新员工在短时间内熟悉公司的情况，让刚刚踏出校门的学生，尽快的融入到公司的大环境中，完成从在校学生到社会人的身份转变。同时组织安排了新员工的住宿、入职体检等工作，在此过程中，因故劝退新员工xx名，为公司招聘到合格的员工严格把关。

在外部培训方面，鼓励员工去进行各类资格证书的取证培训，员工的各类资格证书的取得也为企业能够更好的生产经营提供了强有力的保证，因为建筑企业的生产经营对各类资格证书有着严格的要求，只有具备了各类资格的上岗证书，公司才能去开展业务，才能够招揽工程并进行施工作业。在公司目前所具有的人力资源状况下，人力资源部在员工取证培训方面的工作原则是：动员员工积极培训、去考取各类资格证书。首先是要满足企业对各类资格证书的基本需求，在此基础上，希望能够着力培养既有资格证书又有工作能力的员工。

1、在本年度为xx人进行了一、二级建造师考试报名，有xx人考取一级建造师资格证书，xx人考取二级建造师资格证书；为xx人办理了一级建造师资格证书、为xx人办理了二级建造师资格证书。为xx人办理了一级建造师注册，为xx人办理了二级建造师注册，为xx人办理了经济师职称证书。

在建造师考试前，为提高公司参考人员的应试水平，人力资源部与相关学校合作，对公司参加一级建造师的人员进行了为期三个月的免费培训，使得参考人员得到了系统的考前辅导，为考试能够通过尽了最大努力。统一组织参考人员到潍坊参加一级建造师考试，积极做好后勤保障工作，联系性价比高的包车和宾馆，尽量为紧张的考试营造一个宽松舒适的考外氛围。同时，在此也希望以后参加此类培训的员工，能够珍惜这样的培训机会，按时上课，认真学习，用心考试，取得理想成绩。

即将出台的建筑业企业资质标准对一级建造师的人数会有更高的要求，公司应对其引起充分关注，应采取措施鼓励员工去参加建造师的培训学习，能够在考试时顺利通过，以保证满足企业对一级建造师的要求。

同时，人力资源部安排了xx人参加山东省执业注册中心的二级建造师继续教育培训，并取得继续教育证书。完成了xx人的二级建造师执业资格的延续注册。

月度表—出纳月度示例表

部门：

姓名：

岗位：

时间：

1、月重大事记说明：

主要是描述你在当月做了那几件重大的事情；

2、月度具体：

A、当月目标完成概况（完成项目、时间、成效）：

B、当月计划（临时）工作完成概况（完成项目、时间、成效、何人下达临时工作）：

C、当月未完成工作项目说明（未完成原因，延迟完成具体时间）：

3、月计划执行率

4、工作开展进步与不足之处：

进步：

不足：

5、工作建议与要求：

20xx年我公司各部门都取得了很不错的成果，作为一名出纳，我在收付、反映、监督、管理四个方面尽到了应尽的职责，一直按时到银行保险等公共场合办理业务。在过去的一年里在不断改善工作方式方法的同时，顺利完成如下工作：

**招聘工作总结思路怎么写18**

>一、20xx年招聘情况分析

1、人员情况分析

1）截止到20xx年12月31日，集团现有员工总数为524人，具体人员素质结构如下表：（单位：人）

分析：

公司现阶段人员的学历多集中在大专学历，高中及以下学历多集中在仓库和工厂，以后需对本科及以上学历的人员增加补充。

2、招聘渠道分析

目前招聘的85%还是集中在51job，网络招聘仍然是当前招聘的重点。主动投递简历到

职率高，搜索简历到职率很低，所以还是集中在简历的主动投递。

内部推荐人数入职率高，11月份入职率达到23%，效果非常好，这个多集中在市场人

员方面。

尝试了校园招聘渠道，在没花钱的情况下招到一个？标审专员，扩宽了招聘渠道，是招

聘突进新的尝试和开拓。

3、招聘成本费用分析（由于数据无法收集全面，暂不作分析）

>二、20xx年招聘成绩

1、招聘成果。

1）招聘达成率：招聘任务达成率基本维持在85%以上。

2）月度招聘岗位需求增加：由于现在公司发展迅速，所以会增加很多扩编的招聘任务。

3）复试录用比为3（复试3人录用1人的比例）

4）面试约见率：招聘过程中，主动投递简历的面试约见率为25%，在此过程中，需要提高招聘人员的面试约见电话沟通技巧，提升面试约见率。

2、招聘渠道建设

1）尝试拓宽招聘渠道，如校园招聘

2）构思内部推荐渠道流程

3）尝试由品牌事业部在市场跟代理商联合招聘

3、招聘计划管理

确立年度、月度招聘计划，把招聘计划分解到周、天，加强面试各环节与用人部门的交流，并定期总结分析，改进招聘工作流程，提高招聘效率。

>三、部门协作

建立招聘管理流程，协助总监做好集团定岗定编的前期工作。

以上是招聘模块的年度工作总结，希望在xx年不断改进工作方法和提升工作效率，提高创新意识，引进新的理念提升招聘环节，为公司人力资源奠定良好基础。

**招聘工作总结思路怎么写19**

现将具体工作情况总结如下：

一、理顺工作思路，明确招聘目标。

1、对管理人员侧重素质和学历，逐步实现干部本土化。大型综超近几年内在重庆地区的迅速发展，使本土零售业人才奇缺，公司绝大部分干部都是外地派驻本地支援的，长期在外工作不但使外派干部的生活受到一定的影响，而且还加大了公司的人力支出成本。因此，招聘部分综合素质较高、学习能力较强、服务意识较浓的人员在相应的管理岗位从基层做起，在外派干部\"传\"、\"帮\"、\"带\"的培养下，能较快的掌握公司的经营理念、企业文化以及业务技能，积累相关的工作经验，具备相应的任职标准走上相应的领导岗位，以逐步实行干部的本土化，从而使外派干部能够放心的继续开辟疆土，实现集团规模化的战略部署。比如对采购助理及其它行政管理岗位，坚持两个基本要求，一是要求学历在本科以上，二是要求年龄在30岁以下，主要是保证被录用者在知识结构、思维方式、学习能力等方面具备良好的潜质和可发展空间，可作为干部的梯队储备加以培养，以逐步壮大、加强公司的干部队伍，提升企业的核心竞争力，保证集团目标顺利实现。

2、对专业人员侧重经验和技能，促进营运部门专业化。公司所属超市营运面积较大，经营品种非常多，致使分工越来越细，专业化程度越来越高，因此，我们对专业人员的招聘强调实际工作经验和精湛业务技能并重，以实现专业化经营。比如生鲜部的精肉分割、红案、白案等各类技工，均通过试工的方式，以观察实际操作水平来确定是否录用，以保证聘能所用、聘即能用。又如客服部的收银组，强调具备综合超市收银的工作经验，以保证点钞的准确性和快速性，从根本上缓解顾客购物排队的现象；接待组提出酒店工作经历或饭店管理专业优先，要求以专业化、标准化的服务意识和规范对待顾客，逐步由情绪化服务提升到标准化服务的层次，再在标准化的基础上提倡个性化服务，以达到并超过顾客的期望值，培养顾客的忠诚度和依赖性。

3、对骨干人员进行培养和储备，保证新店面顺利开张。外资零售巨头进入中国后，零售行业竞争更加激烈，公司要生存发展，必须走规模化的道路。规模化发展预示着新的店面会逐步开张，特别是下半年解放碑店的开张，人力资源更是关键，因此，在招聘工作中特别注重骨干人员的储备和培养。对无超市工作经验但具备培养潜质和发展空间的人员，在面试过程中与其耐心交流，引导、帮助其思考自己职业生涯设计和公司长远发展目标是否吻合，从而坚定求职者加盟公司并与公司一起发展的信心和决心。对在零售、综超、百货或管理领域有一技之长的人才，根据其能力大小、水平高低直接安排在相应的职位以留住人才便于灵活使用。在沙坪坝店和江北店进行适当的人才储备，为解放碑店顺利开张培养一批管理人员和业务骨干人员，也是当前招聘工作主要目标之一。

二、扩展招聘渠道，提高招聘效率。

招聘工作要有预见性和计划性。人才市场、相关学校、网站、媒体、社区街道办、劳动就业部门、战士退伍组织等招聘渠道要保持随时通畅，树立\"大\"人力资源库的概念，争取达到各类人才皆能随时随地为我所用的境界，以提高招聘效率，备不时之需。

1、场招聘会适合于基层员工的招聘，宜加大出场频率。大型综合超市以大卖场的形式存在于流通领域，入职的门槛较低，特别是针对营业员、安保员、收银员、各类技工等基层员工的招聘，人才市场现场招聘会是最直接最有效的方式，也是最主要的渠道。其中12月份共参加各种招聘会17个场次，累计收集求职者资料700份以上，通过面试入职百人以上。

2、网络招聘适合于管理岗位的招聘，宜加大宣传力度。随着信息化的发展，各类人才网逐步成为高学历、高职务人才求职的主要渠道，因此，我们选择了与重庆地区比较成功的联英人才网合作，有针对性的加强网络招聘和宣传。从12月2起截止到1月28日，我们的招聘广告已被浏览21816次，收到电子简历284份。12月10日沙坪坝店急需播音员一名，仅用几个小时就通过网络在限期内招聘到了比较合适的人员。

3、报纸刊登招聘启示，按时完成江北店的招聘任务。在《重庆人才信息报》12月25至31日周刊上，以两个通栏的版面刊登了江北店接管升级所需招聘岗位以及任职标准，以\"雄厚的资金实力、长足的发展空间、完善的福利保障\"吸引了广大求职者，取得了较好的效果，在时间紧、任务重的情况下及时完成了江北店人员的招聘工作。

4、联系对口专业学校，建立互利互惠的长期合作关系。学校有培养学生并推荐就业的义务，公司因发展需要逐步扩大员工队伍，和学校保持长期合作关系是招聘工作的长远目标之一。在公司规模扩展到一定程度的时候，亦可采取联合办学或联合办班的合作方式。12月底，在江北店客服部、安保部、百货部、食品部都需紧急招聘大量人员而人才市场封场的情况下，及时与沙坪坝立信财会学校、五里店职业中学、中梁山保安培训中心等多家学校取得了联系，并在短时间内建立了良好的合作关系，通过到学校办招聘讲座动员学生等方式共招聘学生31名，及时缓解了江北店人员紧缺的局面。

5、利用门店的集客能力，广为发布招聘信息。在沙坪坝和江北店两个门店的各个主入口、通道处以及员工通道张贴招聘启示，通过广大顾客和内部职工广为传播招聘信息。同时，在报纸正式报道诺玛特关闭当日的第一时间，在其南坪店和黄泥磅店周围张贴发布了公司拟招聘岗位的启示。此举收效显著，通过这种渠道招聘的人员在二十人以上。

6、联系就近高校学生勤工俭学，以备卖场销售高峰期急需。春节前处于卖场销售高峰期，为增加人手以缓解商品补充上架、顾客购物排队等问题，及时与附近大学勤工俭学团体取得了联系，并通过在大学校园内发布招聘信息等方式，在较短的时间内招聘了50名兼职计时工，并收集了众多有兼职意向的学生资料和联系方式，不但圆满完成本次招聘任务，而且为下一次招聘兼职计时工打下了基础。

7、针对相应社会组织，谋求多方合作。针对不同层次、不同种类的岗位，及时与相应的社会组织取得了联系，谋求多方合作以建立更广阔的人力资源库。比如针对招聘临时工以下岗工人为主，就与当地劳动就业部门、社区街道办等组织取得了联系；招聘安保员以退伍军人为主，就与13军负责战士退伍的负责人取得了联系。总之，建立多种联系寻求多方合作，既解决了社会就业问题，又能够有针对性的满足本公司用人需求，此项工作也是招聘工作的长远目标之一。

三、转变传统的招聘观念，树立\"为求职者服务\"的思想。

综合超市是以广大居民为终端顾客的一种零售业态，每一位求职者不论能否成为公司的一员，但是都可能通过努力争取使他们以及他们的亲友成为公司忠实的顾客，因此，必须在工作中树立\"为求职者服务\"的思想，通过细致的工作、贴心的服务感染应聘者，使每位应聘者受到充分的尊重，从而接受、认同公司的经营理念和企业文化甚至为之感动。

1、认真处理每份求职简历。对收到的每份求职简历，无论是电子邮件、信件、总服务台或安保值班人员转来的登记表，均在第一时间内进行分类整理并登记造册，在进行资料筛选及与用人部门商定初试时间后，尽早通知应聘者便于其做好相应的准备。

2、热情接待每位求职者。由于种种客观原因，大部分应聘者都有在面试等候区长时间等待的可能，因此，要尽可能的在应聘者到达等候区的第一时间出现，并告知面试的具体事项和时间，介绍同岗位的应聘者相互认识交流，缓解等待过程中的寂寞和紧张。同时，对长时间等待的应聘者要加以解释和关心，比如安排座位、提供茶水等等。

3、珍惜每次面试的机会。每次初试或复试，不但是一个学习交流的机会，而且还是一个在没有任何抵触情况下宣传公司形象的机会，可以详细的给应聘者介绍公司雄厚的资金实力、长足的发展空间、愉悦的工作环境、完善的福利保障，以坚定其求职的信念，明确工作中的奋斗目标和发展方向。即使应聘者不适合其应聘的岗位，也可以通过交流对其今后职业生涯设计提供较为中肯的建议，让每位应聘者都能潜意识的受到公司企业文化的影响。

四、 总结不足之处，规避招聘风险。

1、一步规范面试流程，明确用人部门面试的任务。近期，由于节前人才市场匮乏，加之综超行业竞争激烈，不便于集中时间统一安排面试，故在面试流程上比较随机，经常突发性的通知安保部、生鲜部等用人部门经理进行面试，影响了用人部门的正常工作，以后在工作中要加强计划性和预见性，杜绝此类现象再次发生。同时，要明确用人部门负责对其理论知识、专业技能的评价，人力资源部负责对其证件审查、综合素质以及招聘风险的评价，防

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