# 园区企业招工总结

来源：网友投稿 作者：岁月静好 更新时间：2024-10-11

*园区企业招工总结5篇总结是对取得的成绩、存在的问题及得到的经验和教训等方面情况进行评价与描述的一种书面材料，它可以给我们下一阶段的学习和工作生活做指导，不如我们来制定一份总结吧。但是总结有什么要求呢?以下是小编帮大家整理的园区企业招工总结，...*

园区企业招工总结5篇

总结是对取得的成绩、存在的问题及得到的经验和教训等方面情况进行评价与描述的一种书面材料，它可以给我们下一阶段的学习和工作生活做指导，不如我们来制定一份总结吧。但是总结有什么要求呢?以下是小编帮大家整理的园区企业招工总结，希望大家喜欢。

**园区企业招工总结1**

一、 活动背景

随着全国高校的扩招，以及近几年经济发展的状况，高校大学毕业生的好、就业形势日趋严峻，就业压力日益扩大。应对这样一个大的形式，我们淮北师范大学物电学院及外国语学院联合举办校园模拟招聘会，给你一个社会实践的机会，提高学生在未来求职道路上的竞争力，同时也为企业与学校、学生开展更广阔的交流平台。

二、活动目的

通过该活动，能够架起一座学生与企业沟通的桥梁，搭建学生与企业交流平台。使企业能够走进校园，了解高校的教育情况，有针对的开展人力资源工作：使学生能够深入了解企业需求，做好职业规划以应对日益激烈的就业竞争，达到学生实现自身价值和企业发展的双赢。为此，我们策划了这次校园模拟招聘会。

本活动主要侧重于引导学生就业观的转变，正确对待就业、择业和创业。组织该活动基于当前大学生中普遍对于未来的职业生涯缺乏长远的规划和有针对性的准备，对社会就业方面的具体情况缺乏切身的体会，导致学习目标不正确，甚至失去对未来的追求，而企业也无法在大学应届毕业生中补充大量的新鲜血液，形成大学就业困难和企业难觅人才的现象并存。面对大学就业的严峻形势和人才市场经济激烈的竞争。为了让同学们了解招聘仪式，进一步加大就业指导力度，创新就业指导方式，举办模拟招聘会，以提高在校大学生的应聘和就业技巧，增强学生心里素质，提高学生应聘能力和社会竞争力。

三、 组织安排

本活动由物电学院科技创新部及公关策划部;外国语学院就业技能部、科技创新部承办。对于本次比赛的策划和组织，我们将联合两院学生会各部进行规划和统一安排调度。

四、 活动模式

采用单公司多聘者的模式，邀请校领导、老师及有经验的学长到现场为参与者提供建议，传授应聘技巧。由评委现场选出优秀应聘者并公布获奖名单颁发证书及奖品。

五、活动的结果和意义

此次活动是同学们对当前严峻的的就业形势有了基本了解，激发了同学们的学习动力，使他们掌握了应聘者在面试中应该具备的应聘技能。在活动中，两院不断交流与合作，为以后工作更好的的开展积累了宝贵的经验。

>园区企业招工总结2

20年上半年，按照公司年度既定计划部署，招聘工作有序开展，现将半年度招聘工作总结如下。

一、招聘工作总体情况

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。

在一线人员招聘方面，人力资源部积极协助、配合各单位招聘一线操作人员，基本满足各单位对一线操作人员的需求。公司接下轻轨项目后，面临着保洁员缺口较大的问题，人力资源部从4月中下旬开始，通过网络、报纸、劳务市场等多种渠道，积极招聘保洁员，到4月28日轻轨项目正式接管后，保洁员已基本满足项目运行。

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。

二、招聘渠道的维护与拓展

20年上半年，人力资源部在充分利用各种原有渠道的基础上，进一步拓展招聘渠道，深化校企合作。

1、在利用常规人才市场进行招聘的同时，积极关注价位更为低廉或免费的劳务市场，比如旧学前人才市场、平江区职业介绍所等，这类劳务市场定位于学历低、年龄偏大、就业面窄的低端劳动力，能更好地满足公司对一线操作人员的招聘需求。

2、进一步拓展校园招聘。在维护扬州大学、扬州商校、苏州经贸学院、园区服务外包职业学院等既有的校园招聘渠道以外，今年积极拓展并参加了苏州农业职业技术学院、工业园区职业技术学院的校园招聘，另外与苏大应用技术学院和苏州卫生职业技术学院进行了接洽。

3、深化校企合作。5月份，完成了与扬州商校新一年度的校企合作协议，并邀请负责学生就业的老师来公司实地参观;6月份，与职业学院签订了“东吴班”的定向培养三方协议书，在去年签订的校企合作协议的基础上，进一步明确了学校、公司和学生的权利与义务。

4、充分利用赶集网、58同城、百姓网等免费的信息网站发布招聘信息，必要时通过置顶服务，吸引求职者关注公司，获取有用的简历信息和人力资源。

三、招聘费用统计分析

上半年共发生招聘费用55940元，费用明细如下表：

从现场招聘发生的费用来说，数额略高于上年同期水平。一方面由于娄葑人才市场价格提高，另一方面则是因为今年参加的现场招聘绝大部分是园区、市区、新区和娄葑的常规收费场次，而一些免费或收费较少的场次参加较少。

四、招聘工作中的问题和不足

1、一线操作人员仍有较大缺口，部分项目一线人员需求比较紧急。下半年工作中，要进一步加大一线人员的招聘力度，加强与各分部的协作配合。针对现场招聘一线人员效果不好的情况，积极探索行之有效的招聘渠道。

2、兼职招聘员队伍建设尚不完善，流程环节的衔接仍不太顺畅，制度的贯彻落实也有不到位的地方。

3、树立招聘工作的成本意识，加强对招聘工作的成本收益分析，探索符合公司情况，性价比优良的招聘模式，杜绝招聘工作的盲目性，限度地减少资源浪费。

4、管理人员的笔试、面试工作有待完善，从目前的开放式、主观性强的面试考核方式，向结构化、专业化的面试考核方式转变，在岗位分析的基础上，提取每个岗位的关键胜任特征，使面试考核有法可依，有章可循。这也是今后开展招聘工作的一大课题。

20年上半年的招聘工作，有一定的阶段性成果，也有很多问题和不足，在今后的工作中，我要继续投入饱满的热情，发挥优势，改进不足，进一步做好公司招聘工作，为各单位及时输送合适的人力资源。

>园区企业招工总结3

20年上半年，按照公司年度既定计划部署，招聘工作有序开展，现将半年度招聘工作总结如下。

一、招聘工作总体情景

上半年，人力资源部组织参加现场招聘80余次，参加学校招聘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。

在一线人员招聘方面，人力资源部进取协助、配合各单位招聘一线操作人员，基本满足各单位对一线操作人员的需求。公司接下轻轨项目后，面临着保洁员缺口较大的问题，人力资源部从4月中下旬开始，经过网络、报纸、劳务市场等多种渠道，进取招聘保洁员，到4月28日轻轨项目正式接管后，保洁员已基本满足项目运行。

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。

二、招聘渠道的维护与拓展

20年上半年，人力资源部在充分利用各种原有渠道的基础上，进一步拓展招聘渠道，深化校企合作。

1、在利用常规人才市场进行招聘的同时，进取关注价位更为低廉或免费的劳务市场，比如旧学前人才市场、平江区职业介绍所等，这类劳务市场定位于学历低、年龄偏大、就业面窄的低端劳动力，能更好地满足公司对一线操作人员的招聘需求。

2、进一步拓展学校招聘。在维护服务外包职业学院等既有的学校招聘渠道以外，今年进取拓展并参加了苏州农业职业技术学院、工业园区职业技术学院的学校招聘，另外与苏大应用技术学院和苏州卫生职业技术学院进行了接洽。

3、深化校企合作。5月份，完成了与校新一年度的校企合作协议，并邀请负责学生就业的教师来公司实地参观;6月份，与职业学院签订了“班”的定向培养三方协议书，在去年签订的校企合作协议的基础上，进一步明确了学校、公司和学生的权利与义务。

4、充分利用x网等免费的信息网站发布招聘信息，必要时经过置顶服务，吸引求职者关注公司，获取有用的简历信息和人力资源。

三、招聘费用统计分析

上半年共发生招聘费用55940元，费用明细如下表：

从现场招聘发生的费用来说，数额略高于上年同期水平。一方面由于娄葑人才市场价格提高，另一方面则是因为今年参加的现场招聘绝大部分是园区、市区、区和的常规收费场次，而一些免费或收费较少的场次参加较少。

四、招聘工作中的问题和不足

1、一线操作人员仍有较大缺口，部分项目一线人员需求比较紧急。下半年工作中，要进一步加大一线人员的招聘力度，加强与各分部的协作配合。针对现场招聘一线人员效果不好的情景，进取探索行之有效的招聘渠道。

2、兼职招聘员队伍建设尚不完善，流程环节的衔接仍不太顺畅，制度的贯彻落实也有不到位的地方。

3、树立招聘工作的成本意识，加强对招聘工作的成本收益分析，探索贴合公司情景，性价比优良的招聘模式，杜绝招聘工作的盲目性，最大限度地减少资源浪费。

4、管理人员的笔试、面试工作有待完善，从目前的开放式、主观性强的面试考核方式，向结构化、专业化的面试考核方式转变，在岗位分析的基础上，提取每个岗位的关键胜任特征，使面试考核有法可依，有章可循。这也是今后开展招聘工作的一大课题。

20年上半年的招聘工作，有必须的阶段性成果，也有很多问题和不足，在今后的工作中，我要继续投入饱满的热情，发挥优势，改善不足，进一步做好公司招聘工作，为各单位及时输送适宜的人力资源。

>园区企业招工总结4

目前，工业园区已进入转型发展的攻坚期，各方面矛盾进一步突显，社会维稳压力倍增。今年，主要从信访群访化解和安全生产监管体系完善入手，提升维稳水平。

1、抓安全生产长效管理。目前已投产的企业中，正常生产企业55家，其中有化工企业6家，粉尘企业有10家，消防重点单位15家，安全生产压力大。园区管委会建立完善了“四个一”监管体系，一套台账记录工作情况、一张平面分布图突出工作重点、一张动态监管表锁定监管对象、一个数据库反映详细情况。建立安全生产定期分析汇报例会制度、日常监督检查管理制度，修定《浙江开化工业园区生产安全事故应急预案》。在“5.16”瑞力杰火灾事故中，园区严格按预案操作，《现场警戒组迅速组织治安办民警和机关工作人员，在事故现场设立3道警戒线，防止无关人员进入事故现场;人员疏散组迅速组织力量在5分钟内把周边9家企业员工疏散到安全地段;后勤保障组在15分钟内调运5车消防沙、2辆铲车到现场待命，事故得到有效处置，未发生人员伤亡情况。

2、抓安全生产标准化建设。园区通过“五个一” (召开一次推进会议、进行一次企业走访、引进一个竞争机制、推动一批先进先行、开展一次全面督查)，强力推进安全生产标准化建设。目前，园区30家规上企业中， 3家企业停产，正荣香料处于试生产阶段， 2家企业已经达标， 21家企业已经与咨询服务公司签约，创亿、创佳2家正自行开展工作，年内能上规模和安全基础较好的规下企业建科电子、酷特玩具、金仕朗等5家企业也积极参与，并且都已经完成签约工作。到目前为止，园区已经有12家签约企业着手开展评审工作，到年底确保80%规上企业安全生产标准化建设达标。

3、全力抓信访群访预警。由于园区近年来的大发展，大量的土地征迁工作所带来的利益分配矛盾纠纷，基层组织建设中存在的矛盾，特殊群体人员的利益矛盾纠纷，园区社会维稳压力与日俱增。对此，管委会从完善预警机制入手，强化日常监控，取得了实效。通过召开信访、维稳分析研判、评估会，坚持月月排查制度，重大纠纷由领导包干负责，并派专人调查和处理，将矛盾纠纷在第一时间内化解，今年发生各类纠纷17起，调处17起，调解成功率100%，防止民转刑1件，劝阻群体性上访8件，无民间纠纷转化为刑事案件。在重大活动期间，认真做好值班应急工作，进一步畅通信息，做到零进京、零上访。今年园区共接待群众来访共计62次，479人次，其中：集体访27批次、368人次。来信来访和上级交办转办信访件53件，办结率100%。重点信访户邹根林5月份已经歇访。

五、农业农村工作有序推进

1、完成“三改一拆”专项工作。一方面抓整治，根据县“三改一拆”行动违法建筑整治工作安排，对16户违建户充分沟通，细致工作，做到自行拆除;对不拆除的，依法进行处置。目前，已拆除16户，城镇片区5户、907平方米，农村片区11户、2249.5平方米。

2、落实农村清洁工程。园区办事处把农村清洁工程和创建森林城市、城市环境卫生整治、“四边三化”专项行动进行有效整合，实现工作效能最大化，制定了《农村清洁工程实施方案》、《考核办法》、《督查通报制度》，明确了各行政村责任范围、责任人和工作目标，各项制度正得到有效落实。

3、夯实基层组织建设。工业园区办事处基层组织建设紧紧围绕“强化基层抓党建、夯实基层促发展”的工作思路，以“百千万先锋行动”契机，为加强村级组织规范化管理，创新农村干部考核机制，制定了《村干部坐班制度》、《村干部请销假制度》和《村干部保障激励制度》等十项农村干部管理制度，对各级干部在工作、学习和廉政建设方面进行制度规范。实时管理，为干部打分。各村还相继制定、补充、完善了本村的《村规民约》，对村民普遍关心的`问题进行集体性约束。顺利完成村两委换届工作，按要求对新当选的村两委成员进行了集中培训，着力提高政治素养和工作能力。

六、项目融资成效明显

今年园区重点项目建设多，资金投入压力大，尤其是低丘缓坡土地征用，资金需求量大、时间要求紧。对此，园区管委会提前谋划，积极主动和金融部门对接，包装项目争取融资，取得了实效。

目前，工业园区两个融资平台，已获审批的融资总额度达到14.6亿元。其中，创城发展公司的低丘缓坡项目，省工行分两次审批共8亿元;省中行已审批4亿元。三江生态工业投资公司的工业功能区建设项目，省农发行已审批2.6亿元。

到年底，已到位的融资共8.5亿元。其中，工行4亿元，中行1.9亿元，农发行2.1亿元。已办理手续待发放融资1.4亿元，园区正积极和上级行协商，争取规模，早日放款到位。

已完成省级行审批待办的融资额度4.5亿元。在县国资委支持下，相关的抵押物已落实，资产评估已完成，正在积极和相关银行协调，抓紧完善后续工作流程。

在保障工业园区自身建设资金需要的同时，今年园区融资资金镬上划县财政统筹使用3亿元。

七、工作措施保障有力

1、抓制度建设。建立“十个一”工作机制，明确班子成员分工负责制度，明确工作时限，通过半月督查机制，督促各项目组加快工作进度。制定实施了工业园区项目管理办法，从工程立项、招投标、现场管理、竣工验收等各个环节进行规范，提升廉政建设能力。建立项目管理例会制度，各项目在施工前、施工中实行园区、建设方、监理等三方会商，现场及时解决工程建设中的疑难问题，保障建设进度。

2、抓工作创新。园区管委会通过“网格化”施工管理法，合理细化各项施工时序，在基础设施建设的同时，保障了产业性项目建设的顺利推进，在功能区二期基本实现了配套建设、项目落地两不误。创新现场管理方法，在功能区三期施工中，引进高铁施工管理技术，对地基处理进行全程跟踪管理。县质检站专门配备仪器和工作人员，对场地回填的质量进行随时检测，将原本需要2、3天才能有结果的变为当场就能拿到初步检测报告，极大地缩短工期。

3、抓集中攻坚。为加快园区重点项目建设，7月31日以来，园区管委会开展重点项目集中攻坚行动，抓住重中之重的低丘缓坡土地征迁、工业功能区三期、黄衢南高速接线征迁等项，加强力量、倒排进度、挂图作战、开展竞赛，有力地推进了各项工作。

>园区企业招工总结5

伴随着新年钟声的敲响，又迎来了崭新的、布满期待的20年。回看20年度的工作生活，感遭到公司及身边的人这一年来发生的巨大变化，我们的品牌在快速提升着，身边的同事也都在不断提高着，朝着同一个目标奋斗着。新的一年到来了，也带来了新的挑战，在我们预备以全新的面貌来迎接新年的到来时，也不忘往返顾和总结过往一年来所做的努力。

人力资源部自成立到当今已一年半时间了，很荣幸本人参与了人力资源部成长的历程，从无到有，从当初的不完善，渐渐成长到今日的成熟。自20年以来，人力资源部的队伍在渐渐壮大，引进了专业人才，专业水平得到了很大的提高，人力资源建设正在逐渐走向规范，职能作用也在逐步得到体现。

公司领导对人力资源部的建设极其关心，这对人力资源部同事来讲无疑是最大的强心剂。过往，大家可能对“人力资源”这个词语感到有点陌生，不知公司设如此部分真实的意图在哪里。经过今年大家的同心协力，已渐渐获得了公司各部分尽大多数人的认可与支持。

上半年因部分人手紧缺，使得一些工作没法真正展开，一向在做着基础工作，今年上半年莫总监任职以来，对人力资源部工作进行了整理，明确了每一个人的工作职责，使分工更加细致化，现对今年的工作总结以下：

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