# IT企业招聘人才技巧分析

来源：网络 作者：风华正茂 更新时间：2024-06-09

*第一篇：IT企业招聘人才技巧分析IT企业一直缺乏大量的高端人才，虽然信息产业的高速发展，需要IT人才也越来越多，如何才能招聘到适合自己企业的高端技术人才呢，下面小编就跟大家谈论下。随着国家“十二五”规划的推行，通信信息行业将在未来几年得以...*

**第一篇：IT企业招聘人才技巧分析**

IT企业一直缺乏大量的高端人才，虽然信息产业的高速发展，需要IT人才也越来越多，如何才能招聘到适合自己企业的高端技术人才呢，下面小编就跟大家谈论下。

随着国家“十二五”规划的推行，通信信息行业将在未来几年得以高速发展，而人力市场上的缺口仍是一个巨大数字。面对如此激励的人才竞争战，HR们该如何应对呢?

对于通信信息行业的招聘岗位而言，从业者普遍具备良好的职业素养和专业技能，大都有一定的招聘经验和人脉基础，为何在招募中高端人才过程中仍困难重重呢?

志达人力在为企业提供IT高端人才寻访服务的同时，对企业的招聘情况进行了一系列的分析，通过与行业内大中型企业招聘专员/经理的充分交流，结合志达猎头顾问的实操经验，现针对如何提升IT中高端人才招聘技巧进行总结，具体归纳以下几点：

一、JD分析要到位

中高端人才的招募工作不同于基础岗位，基础岗位可以通过校园招聘、培训机构推荐、人才网等便可完成招聘工作。

对于需要工作经验的中高端岗位，其招聘需求本身就值得认真推敲和分析，不仅要对任职资格、项目经验、岗位职业发展空间等进行

深入分析，还需要明确薪资待遇支付水平，目的都在于快速寻找合适的人才。

二、建立长期、有效的招聘渠道

从事招聘工作的HR们都知道基本的招聘渠道，其中网络招聘是最经常使用的，无论是人才网、各大论坛、微博还是各类行业群，都是招聘信息的汇集地，但均不是中高端人才时常出没的地方。所以，通常这些信息发布之后基本就石沉大海，或者是收到少量的投递简历。除了内部员工推荐以外，与猎头顾问建立良好的关系也能获取高质量的简历。因为，选择一家与所属行业关注紧密的猎头公司作为长期合作伙伴，是企业招募中最有效的渠道。比如：志达人力，长期从事IT高端人才寻访，对行业的研究及人才的动态分析更加透彻和专业。

三、深入了解候选人求职动机

有一定工作经验的中高端人才，在求职过程中会更加的谨慎，且行业内优秀的人才又是各家公司争夺的香饽饽。若想快速收拢理想候选人的心，HR们又不得不使出百般武艺。深入了解候选人的求职动机，是获得人才信任的关键。求职动机不单纯体现在经济需求上，还包括对职业发展前景、企业文化、归属感、稳定性等要求。通常，中高端人才面对HR时会不自觉的隐瞒自己的实际需求，而此时HR们可以通过猎头顾问获知相关信息

四、把握行业内人才流动的趋势

人才的流动主趋势是从低端岗位走向高端岗位，从中小企业流向大中型企业。准确把握行业内人才动态，有利于在人才寻访过程中少走弯路，避免把高端的人才往低端岗位配置，或者是低端人才拉上高端岗位。

五、候选人的入职关注

成功的招聘止于通过试用期考核，并愿意长期为企业服务。据多名志达人力推荐候选人的反馈，许多企业HR在入职后并不太关注新入职员工文化融入。导致中高端人才入职后“水土不服”的现象屡有发生，最终的结果是人才流失。因为，志达人力建议HR部门在建立试用期绩效考核体系的同时，不要忽略文化建设的导入。

此文由传邦人才网 整理转载请注明出处。

**第二篇：企业人才招聘：2024第四季度招聘需求预测分析**

企业人才招聘：2024第四季度招聘需求预测分析

信息分享来自一览服装英才网

2024年第四季度“中欧-博尔捷招聘指数”显示，经历了第三季度招聘指数的明显回落之后，本季度预期招聘需求出现轻微反弹。新季度全国综合招聘指数为+1.28%，与上季度（+1.19%）相比，环比微弱回升7个百分点。

从区域来看，全国四大区域的预期招聘需求从强到弱依次为：长三角地区（+1.42%）、环渤海地区（+1.22%）、西南地区（+1.18%）、珠三角地区（+1.15%）。全国10大城市中，一线城市上海、北京、广州的预期招聘需求位列前三位。

从行业来看，物流业、金融业、房地产业的预期招聘需求相对领先，新能源业、现代航运业、化工业持续低迷。同比方面，批发零售业预期招聘需求增长最为显著，人才服务业、化工业垫底；环比方面，除IT及互联网业环比下降外，其他行业预期招聘需求全部回升。

2024年第四季度13大行业不同层次员工的招聘指数显示：从整体趋势来看，13大行业金领员工的预期招聘需求普遍低于白领、灰领、蓝领的需求。金领方面，IT及互联网业、房地产业、物流业、金融业的预期招聘需求位居前列；白领方面，生物制药业、房地产业领先；灰领方面，化工业、房地产业、生物制药业位居前三位；蓝领方面，IT及互联网业、房地产业预期表现最好。除白领的预期招聘需求为批发零售业垫底外，其他层次员工预期招聘需求最弱的行业均为新能源业。

10大城市环比需求普遍增加

10大城市不同层次员工的招聘指数显示：金领方面，北京、上海、广州的预期招聘需求位列前三位，大连、天津垫底；白领方面，上海、北京、成都的预期招聘需求相对领先，天津、大连垫底；灰领方面，10大城市预期招聘需求较为均衡，最高为杭州（+1.42%），最低为深圳（+1.25%）；蓝领方面，苏州、天津、杭州预期招聘需求最高，深圳垫底。

2024年第四季度10大城市的招聘指数显示，一线城市上海、北京、广州的预期招聘需求位列前三位，招聘指数分别为+1.49%、+1.46%、+1.43%，重庆和大连相对较低，分别为+1.16%和+1.19%.同比方面，天津、苏州预期招聘需求同比下降，重庆在8个同比增长的城市中遥遥领先；环比方面，10大城市预期招聘需求均呈增长态势。

**第三篇：2024年最新人才求职和企业招聘行情分析**

2024年最新人才求职和企业招聘行情分析

关键字：2024年企业人才行情、2024年热门行业

关键字：2024年热门工作职位、2024年高薪紧缺职位

2024年十大热门行业招聘需求指数：

信息/互联网行业的招聘继续稳居榜首，其次是金融证券行业，说明实体经济已经开始真正复苏，金融证券行业经过寒冬已经开始恢复正常生态。互联网行业寒冬已过，加入互联网中来，是一个现在比较明智的选择，重庆人在找互联网相关的职位的时候，建议去一览重庆英才网，互联网行业企业大都汇聚在此。 1 信息/互联网 12%

 2 电子商务 12%

 3 金融证券 9%

 4 土木建筑 8%

 5 机电机械 3%

 6 消费电子 6%

 7 制药医械 6%

 8 汽车 5%

 9 新材料 5%

 10 环保 3%

2024年最受人才关注的热门职位：

最受人才关注的职位是：软件开发工程师，3G手机的普及将人们带入了移动互联网时代，信息产业的高速发展使得市场对软件开发工程师的需求高速增长，加之众多高校毕业生对软件工程师心存向往，使软件工程师的关注度持续提高。

 1 销售工程师 上升16%；

 2 软件工程师 上升8%；

 3 销售经理 上升7%；

 4 生产经理 上升6%；

 5 项目经理 上升6%；

 6 销售代表/客户经理 上升9%；

 7 产品经理 上升5%；

 8 保险代理/经纪人 上升9%；

 9 嵌入式开发工程师 上升8%；

 10 投资/理财顾问 上升6%

2024年最火爆的高薪职位：

一览山东英才网某面试官说：最火爆高薪职位是融资总监，2024年国家经济增速放缓，各行业的投资幅度较2024年有所回落，而发达经济体的市场低迷使得制造业相关行业的资金周期被延长，融资问题日渐突出，特别在岁末年初的2月，融资总监的压力和薪酬共涨。

 1 融资总监 上升6%

 2 销售总监 上升8%

 3 项目经理 上升9%

 4 投资/理财顾问 上升6%

 5 市场总监 上升6%

 6 总工程师 上升8%

 7 工厂厂长/工厂经理 上升7%

 8 证券/期货/外汇经理 上升7%

 9 生产经理 上升6%

 10 软件工程师 上升8%

2024年最让企业头痛的紧缺职位：

最让企业头疼的职位是：销售代表/客户经理，经济增长放缓，企业资金链吃紧，销售人员的工作压力比以前更大，低底薪高压力的生活使一部分销售代表选择了另谋高就，企业

不得不不断为销售战线补充新兵。

 1 销售代表/客户经理 上升9%；

 2 研发工程师 上升6%；

 3 电气工程师 上升5%；

 4 保险代理/经纪人 上升10%；

 5 造价工程师 上升8%；

 6 销售经理 上升9%；

 7 软件工程师 上升9%；

 8 php研发工程师 上升9%；

 9 环保工程师 上升6%；

 10 产品经理 上升8%

2024年最受瞩目新兴职位：

一览重庆人才网某招聘顾问说到：3G手机不再是手机，而是互联网的移动终端，在windows phone手机上的应用已经突破了4万款，如何保证手机应用能够获得大多数人的认可，需要手机应用体验师。自09年米聊招聘手机游戏体验师后，手机应用体验就形成了新的职业。

 1 手机应用体验师 上升7%

 2 首席微博运营官 上升12%

 3 导乐师 上升8%

 4 品水师 上升9%

 5 电影试片员 上升11%

 6 职业差评师 上升8%

 7 网络钟点工 上升10%

 8 信用管理师 上升13%

 9 买手 上升12%

 10 钟点秘书 上升8%

十大热门地区招聘需求指数

企业招聘集中地区为：北京，属于一线城市，说明城市吸引力仍然强劲，上升最快的城市是：武汉，说明中西部地区的经济崛起势头强劲。作为首都，北京对全国人才的吸引力一直都是居高不下的，而京广高铁的全线贯通使武汉作为九省通衢的定义有了新时代的诠释，交通的便利带来了资本及人才的聚集，武汉迎来了新的发展契机。文章数据来源一览英才网-人才商情指数。

**第四篇：房地产企业招聘人才流程及面试技巧**

房地产企业招聘人才流程及面试技巧

XX地产招聘管理工作包括内部招聘和外部招聘；校园招聘包括实习生计划、点将计划、绽放计划、XX仕官生。XX在招聘人才方面有哪些独到的做法？

一、XX招聘面试流程

1、XX的甄选流程包括从简历筛选开始，经过初试、复试、性格测试及进行背景调查，到正式录用全过程

（1）筛选简历

a.人力资源部进行简历的初步筛选；b.根据需要，初步筛选人员填写《应聘申请表》；c.人力资源部综合判断是否进入面试初试。

（2）进行初试

a.初试由主管或以上人员作为面试官；b.初试为部分考察，考察的要素为通用素质模型的四个方面；c.初试可以由1-2人进行，时间在30分钟左右；d.初试主要给出是否进行复试的结论。

（3）进行复试

a.复试由部门经理或以上的2-4人进行；b.复试为全面考察，考察的要素为通用素质+职能素质，也要考虑专业经验技能水平；c.复试要做出是否录用的决定；d.吴亚军可以作为复试人员之一或复试之后进行简单面试。

（4）性格测试、笔试等

a.通过初试的人员可安排进行性格测试；b.并根据专业情况进行笔试；c.性格测试和笔试的结果作为复试考官的参考依据，不独立作为面试决策的依据。

（5）背景调查

对于重要岗位的人员、以及对面试中相关信息有疑问的人员，由人力资源部组织进行背景调查

（6）正式录用

a.决定录用的岗位、薪酬水平等；b.向录用者发送《录用通知书》包括职位、薪酬、福利、职业发展等信息，加强录用者对公司信心。

2、明确初试及复试，区分不同的评估重点（1）初试：部分评估（2）复试：全面评估（3）对于某些级别岗位，可以不经过初试。（4）初试评估几个重要的通用素质。

3、XX地产素质能力、职能素质能力组成，其中通用素质能力分为三个层次

XX地产素质模型由通用素质能力和职能素质能力组成，其中通用素质能力分为全员通用素质能力、管理人员通用素质能力、高层管理人员通用素质能力组成（也叫全员通用素质、职能特殊素质、领导力素质）。

职能素质能力包括工程、采购、投资发展、销售等多个专业口；素质模型体系要求可理解、可感知、可操作。

a.全员通用素质能力：客户导向、团队协作、有效沟通、学习及专业能力、创造性执行、尽职敬业、逻辑分析判断（生命力、事业心、胸怀、远见、创造力、感染力）；

b.管理人员通用素质能力：团队管理、影响能力、理性创新、发展他人、自适应力、系统性分析及解决问题；

c.高层管理人员通用素质能力：战略思考、领导能力、哲学思辨、变革管理； d.不同层级之间的素质能力有其内在联系，环环相扣，逐步提升，总体分为管理自己、管理任务、管理他人三块。

为了简化招聘标准，将不同层级的素质能力按其内在的关系纵向联系起来就成为了招聘、面试的基础。

二、面试评估表、评分对照表使用方法

1、不同的人员甄选评估方法有不同的效度，面试只是一种评估方法，不是全部，必须与其它方法结合在一起

三、面试技巧

面试中候选人在面试前填写应聘申请表，基于XX的人才素质模型，XX设计了格式统一的应聘申请表，面试过程中不同职业序列、职能的人员使用相同的面试评估表格，但要求的标准有所不同，对每项素质都建立了优异、优、良、中、差5个评分标准。

1、面试前

（1）面试官的选择及责任分配

①一般是求职者应聘岗位的商界或同级人员； ②在多人共同对一人进行面试的时候要确定主面试官； ③下级人员可以参与但不应作为主面试官；

④面试一个人时，最多可以有几个人一起对其进行面试？。（2）面试前的阅读简历和应聘申请表时整个筛选过程中的重要环节

①可以大大减少面试中的时间浪费（不然面试中会去问一些简历中本来有的信息）。

②可以有的放失地设计问题，提高在面试中信息收集的效率。③简历及应聘申请表中的“硬”信息可靠度较高。④至少可以保证面试有一个良好的开端。

⑤通过阅读简历及应聘申请表，可以建立一个对应聘者的初步印象。这个印象与实际见面时的感觉差距是宝贵的问题来源。

⑥对应聘者来说也是个尊重。

⑦对于几个人同时面试一个人的情况，大家共同讨论一下简历和应聘申请表更有必要。可以避免在面试中发生信息收集的方向性差异。

（3）筛选《简历》及《应聘申请表》不仅是人力资源部的职责 ①应聘者不是很多的情况：二分法 a.明显不合适的；b.可进一步考察的。

②应聘者很多的情况：三分法（如在学校招聘中）a.明显不合适的；b.非常有希望的；c.有待研究的/边缘的（3）审阅简历及应聘申请表后可以设计面试初试问题

①至少可以设计开始的问题（在开场白之后的第一、二个有针对性的问题）。良好的开端是成功的一半。

②在简历上将需进一步澄清的事情标注出来，比如说不熟悉的公司，求职者学习过程或工作中的间断，职业方向的改变，跳槽记录等。

③标出那些很可能提供判断依据的工作经历及个人爱好，在面试中进一步挖掘，用于判断求职者是否有我们所要求的优秀品质。

④标出有关能力、业绩、个性等方面的信息，面试时重点考察。⑤同时也要规划大致的面试时间。

（4）面试过程中获取信息的时间有限，要合理分配时间

2、面试中（1）开场白的目的是营造轻松的面谈氛围并让求职者了解面试的进程每个人可以将自己的开场白标准化

①问候求职者；②建立并保持目光接触；③可以验证求职者的姓名；④介绍自己及他人（可以通过名片，多人参与面试可以由主面试官介绍）；⑤微笑,放松；⑥向求职者介绍面试时间如何分配，并建立面试时由公司方主导来收集信息的基调；⑦向求职者介绍不同面试官的身份；⑧告诉求职者你会做简单的记录；⑨建立对求职者回答问题方式的期望（如希望你以实际的例子来回答）。

当然这种方式不适合于那种非正式的面试。（2）开场白样例

你好，请坐，你是„吧，欢迎来到参加今天的面试。我是„，职务是（如果有其他人的话，这是„，职务是，这是„，职务是）。

我们今天的面试大约„分钟。面试的目的是为了更多地收集关于你的信息以判断你是否合适„面试的过程中会由我来主要问问题，其它几位会不时地问一些问题。我们会在面试结束前留几分钟给你来问问题。

在回答问题的时候，我希望您能尽量用具体的、您实际发生过的实例来回答问题。我们会适当记录，请您不必介意。

我们问的有些问题可能不容易回答。你可以略作思考后再回答。另外如果有的问题你听得不太理解，请直接提出来。

那我们就开始吧。从你的简历里，我们看到„

（3）在面试进行的过程中，面试官需要遵循一些基本原则

①使求职者感觉轻松自然；②问问题要有的放失，直接明确；③尊重并鼓励求职者；④倾听，做出积极反应；⑤少说多听，但要控制面试进程；⑥面试过程中只是收集信息，不做综合判断；⑦记录重要信息。

（4）面试的核心是要收集信息，收集信息的两个关键观念是：关键行为事件面试，追问

（5）完整的关键行为事件实例应该包括3个方面信息，它通常需要通过追问才能实现

①当时的情况怎么样？CONTEXT/SITUATIONG & TASK a.为什么要这么做？什么时候？在哪里？；b.主要的问题和困难在哪里；c.有什么数字可以衡量当时的情况吗；d.是你主动发现的这个问题还是领导交代的任务？„

②你做了什么？ACTION a.你是怎么分析的？与谁一起做；b.这个决定需要谁批准？你是怎么说服其接受的；c.你个人具体做了什么；d.花费了多长时间？主要客服了哪些困难；

③结果怎么样？RESULT a.有什么数字衡量；b.客户有什么反应？有没有提供后续服务；c.有没有总结经验教训...（6）行为事件问题和假设性问题联系：以下问题是行为事件问题还是假设性问题

①请给我们一个例子，说明贵公司某项业绩若你未参与其中的话就不会取得。②如果你可以成为某种动物的话，你想成为什么动物？ ③如果B和C向你反馈关于A的评价相互矛盾，你会怎么办？ ④你为什么选择历史作为专业？

⑤请给我讲一个你为自己设立的可实现的目标或正在为之努力的目标。⑥你是怎样被提升为销售总监职位的？

⑦请举一例，说明你要深入分析某个问题，判断什么是错误的，并采取一些行动。

⑧十年之后，你希望做到什么职位？

⑨当你处于某个领导职位时，你觉得获得他人合作的最有效的方法是什么？ ⑩你的大学经历对你的职业发展有何作用？ ⑪作为销售总监，你的主要责任是什么？ ⑫你认为你的最大的弱点是什么？

⑬进入XX这样的公司里，你觉得需要多长时间才可以取得成功。（7）对于面试官来说，面试过程中正确的使用身体语言也很重要 ①应当采用的身体语言

a.目光接触；b.向前倾斜；c.距离适中、位置合适（面试官应与求职者坐得距离多远比较合适？）

②应避免的身体语言

a.翘二郎腿；b.打哈欠，伸懒腰；c.将手搂着头后；d.双臂交叉于胸前；e.来回抖动大腿；f.当然有时也可以有策略地运用这些身体语言及情绪去向求职者传递一些信息。

（8）几种需要注意到提问方式（1）①封闭式问题

求职者能用“是”，“不是”，“对”等封闭式的回答。举例: 面试官：你是不是在XX上的大学？ 求职者：是的。面试官：你在学校里是不是参加过一些课外活动？ 求职者：是的。面试官：你在课外有没有做过一些零工？ 求职者：没有。

②已经给出答案的问题/诱导式问题

问题引导求职者给出希望得到的答案（只要其不是“木头”，一定不会答错）。举例: 面试官：你应该知道，这种工作要求一个人很强的主动性，我们寻找具有积极进取精神和发展潜力的人才，你觉得自己是不是很有进取精神呢？ 求职者：是的。面试官：在你所在的集体中，你是不是担任过领导职务？ 求职者：是的。

（9）几种需要注意到提问方式（2）①多重性问题

连珠炮，同时问几个相关的问题，可用作求职者相当放松的情况下，因为他/她得记得回答几个问题。

举例：

在你任职期间，你的主要责任和主要任务是什么？哪项是关键职责？ ②“绝望式”问题

为收集素质相关的信息做最后的努力。举例：

我们需要具有领导能力的人才，请你选一个最能说明你领导能力的例子讲一讲。③收尾问题

与“绝望式”问题相似。

在面试即将结束时，给求职者最后一个机会。同时暗示面试即将结束。举例： 在接下来的两分钟里，你能不能谈一些我没有谈到，但你认为我应该知道的你所取得的关键成绩。

（10）不应该犯的两个错误 面试官说得太多

①面试官占用率大部分时间： ②听得少（面试官非常健谈；）③习惯于处在支配、权威的地位； ④不习惯于聆听他人； ⑤不知道该怎样面试 不赞成求职者的观点

不赞成意味着：“你说得不对” 举例：

面试官：你为什么选择了这所大学。

求职者：我父母都是这所大学毕业的，他们鼓励我报考它，所以我就选择了它。面试官：我觉得要是你根据这所大学的教育质量，而不是父母的意愿来选择，也许会更好些。

3、面试后

面试过程只是收集信息的重要环节之一，要和其它途径收集到的信息做出综合判断。

评估依据的主要来源：

（1）如果是小组面试，需要各自独立评估后再讨论作出一致的决定 ①忘掉不同面试官的级别，确保是多人评估而不是一个人评估； ②提高每个面试官的独立判断能力；

③如果你不试着去做判断，你的判断能力就不会提高！

（2）招聘甄选是个主观的过程，加之面试官面试技能不一定非常纯熟，难免会做出不尽客观的决策

一些典型的决策错误： ①光环效应 ②中庸

③无意识的偏见（还不如有意识到偏见）④仓促做出决定

⑤共同经历（面试官与应试者有相同的经历或相似的背景）

**第五篇：企业人才招聘策划书**

作为企业的人事部门成员，我们要学会怎么样书写企业人才招聘策划书。以下是小编整理好的企业人才招聘策划书范文，欢迎大家阅读参考！

企业人才招聘策划书【1】

1、聘的目的及意义

随着企业规模不断扩大，人才需求日益增加，本着发扬企业文化，提高企业员工素质的目的，以获取企业发展所需人才，为企业发展提供强大的人力支持为宗旨，结合公司xx发展战略及相关计划安排，特制定公司xx招聘规划。

2、招聘的原则

公司招聘员工应以用人所长、容人之短、追求业绩、鼓励进步为宗旨;以面向社会，公开招聘、全面考核、择优录用、相关专业优先为原则;从学识、品德、能力、经验、体格、符合岗位要求等方面进行全面审核，确保为企业吸引到合适的人才。

3、xx招聘情况回顾及总结

xx是公司发展壮大的一年，面对严峻的人员招聘问题，人力资源部通过不同渠道为企业招聘人员大约为：总面试1.2万人，入职3000人，离职2400人，现有人员600人(以上根据8月18日—12月19日数据，面试4533人，初试2593人，复试997人)。然而由于多方面原因导致新员工流失率相当严重，但基本保障了企业大规模的用人需要。

4、xx岗位需求状况分析

经反复统计与核算，xx年岗位需求涵盖各部门现有人员空缺、离职补缺、新上项目人员配备等方面，具体分析如下：

1、根据各部门人员缺口及预估计流失率，经初步分析xx招聘岗位信息如下：

(1)一线销售人员1250人;

(2)后勤及高管250人;

(3)xx年计划招聘总人数1500人。

2、招聘原则：员工招聘严格按照公司既定的招聘流程，以面向社会公开招聘、择优录用为原则，从学识、品德、体格、符合岗位要求等方面进行审核。确保为企业选聘充分的人力资源。

3、各部门关键岗位选聘，根据个岗位职务不同按内部选聘办法与程序：

(1)自愿报名;

(2)单位推荐;

(3)集中面试;

(4)分类考核;

(5)调查摸底;

(6)统一研究决定。

5、xx招聘需求

根据公司xx年经营计划及战略发展目标，各部门需提报人员需求计划，6、人员招聘政策

6.1招聘策略

(1)不拘一格，招贤纳才。入职基本工资视人才的能力价值，采用分级界定制。

(2)不限行业，着重潜力。例如，对于大区经理，招聘来源放宽到各个行业，有过严格的职业锻炼，有良好的基础素质的一线市场、行销人员。

(3)不限渠道，多方纳才。中心内部实施人才举荐制度

6.2招聘原则

(1)聘得起的;(2)管得了的;(3)用得好的;(4)留得住的。

6.3选人原则

(1)合适偏高;

(2)培训和职责的压力可培养大量的人才;

(3)目前公司迫切需要的人才。

6.4招聘方式

(1)以网络招聘为主，兼顾报刊、猎头、内部推荐等。网络招聘主要以前程无忧人才网、智联招聘、58同城、赶集网、中华英才网、百姓网、快点8网、首都人才网、百才招聘、百伯网、手递手、腾讯微博、新浪微博、搜狐微博等(具体视情况另定);

(2)报刊主要以专业性媒体和有针对性媒体为主;猎头荐才与熟人荐才视具体需求和情况确定;

(3)校园招聘：北京应用技术大学、北京八维教育学校、北京金泽学校、防灾科技大学、北京化工学院;

(4)现场招聘：西国贸招聘会、工体招聘会、国展招聘会、农展招聘会;

(5)定向招聘()：北京武警总队、北京武警第五支队、国旗护卫队、雪豹突击队、仪仗队;

(6)报纸、电视招聘：精品物报、前程无忧报、智联招聘报、中华英才报、《职来职往》栏目;

(7)其他方式(海报、传单)：在公司附近主要小区、公寓发放传单，张贴海报;

(8)补充招聘途径：社会上组织的一些免费招聘会、内部员工推荐、人才中介。

7、招聘费用预算

8、招聘部架构及成员名单

8.1招聘团队各组定岗定编明细

9、招聘的实施

9.1第一阶段：

2月中旬至4月初，招聘高峰阶段，以现场招聘会为主，高度重视网络招聘，具体方案如下：

(1)积极参加现场招聘会，保持每周2场的现场招聘会参会;

(2)积极参加个人才市场的专场和各相关学校的的免费招聘会;

(3)联系北京各大专业学校的老师负责推荐和信息告知;

(4)发动公司内部员工转介绍;

(5)坚持每天刷新网络招聘信息及简历筛选与联系，每天集中候选人进行集体面试，此阶段完成招聘计划的45%。

9.2 第二阶段：

4月中旬至7月，此阶段现场招聘会逐渐冷淡，新增应聘人员较少，同时各高校在陆续开学后将积极筹备校园招聘会，以保证学生就业，因此，这段时间以网络招聘和校园招聘为主，具体方案如下：

(1)坚持每天刷新网络招聘信息及简历筛选与联系，确保人员面试质量;

(2)积极参与省内部分院校的大型招聘费，联系外省及北京周边各大院校，组织校园招聘会或专场招聘会，每场招聘会将有现场公司介绍、现场初始、现场复试，建议能有1-2为公司高层领导参加，现场复试确定录用结果;

(3)联系前期面试人员进行，招聘信息的转告及代介绍，此阶段完成招聘计划的25%。

9.3 第三阶段：

7月底至10月底，此阶段整体求职人员数量较少且分散，故此段时间，以网络招聘为主，减少或不参加收费型现场招聘会，具体如下：

(1)坚持每天刷新网络招聘信息及简历筛选与联系，每周至少2次以上集体面试邀约;

(2)每周坚持2次以上，网络人才主动搜寻联系，补充少数岗位的空缺及离职补缺;

(3)组织部门架构的了解分析、在岗人员的了解分析;

(4)对当年新入职人员的关注、沟通、培训、统计分析;准备申报下半年的校园招聘会。此阶段完成招聘计划的15%。

9.4第四阶段：

11月初至12月底，此阶段各大高校都将陆续举办校园招聘会，此阶段主要以校园招聘会为主，主要招聘各部门的储备性人才，具体如下：

(1)建立校园招聘小组，积极参加各校园综合招聘会，对各类院校筹备公司单独举办专场招聘会;

(2)网络招聘平台及论坛等信息正常刷新关注。此阶段完成招聘计划的15%。

9.5第五阶段：

12月底至xx年1月，此阶段，整体招聘环境不理想，主要联系招聘公司高层类人才，以人力资源规划、总结报告，及统计分析为主要工作，非紧急新增岗位，不重点做招聘工作，具体如下：

(1)公司招聘效果分析、公司人力资源分析、协助公司战略分析与讨论;

(2)编制人力资源规划;

(3)部门工作总结、讨论、分析，沟通确定新年个人工作计划及目标制定;

(4)建立、编制公司人才培养体系，建立人才成长计划;

(5)建立并完善人力资源管理制度、流程及体系;

10、录用决策

企业根据面试的综合结果，将会在最后一轮面试结束当天或3天内告知应聘者结果，并告知录用者.办-理.手续信息。

11、入职培训

1、新人入职必须证件齐全有效

2、新人入职当天，人力资源部应告知基本日常管理规定

3、.办-理.好入职手续后，即安排相关培训行程(通常由部门培训)，培训计划要求应由各部提出并与人力资源部讨论确定

4、转正时，人力资源部应严格按培训计划进行审核把关，对培训效果不理想或不能胜任者，可以沟通后延迟转正。

12、招聘效果统计分析

1、人力资源部应及时更新员工花名册，每半年做一次全面的招聘效果统计分析;

2、根据效果分析的结果，调整改进工作

3、定期对新入职不足1年的员工作沟通了解，并采取相应的管理措施和方法。

13、招聘原则及注意事项

1、做到宁精毋烂，认真筛选，部门负责人不允许以尝试的态度对待招聘工作。

2、对应聘者的心态要很好的把握，要求应聘者具备敬业精神和正确的金钱观。

3、招聘人员应从培养企业长期人才考虑(明确考虑异地工作)，力求受聘人员的稳定性。同等条件下，可塑性强者优先。

4、要注重受聘者在职业方面的技能，不要被头脑中职位要求所限制。

5、在面试前要作好充分的准备工作(有关面试问答、笔试等方面)，并要求注意个人着装等整体形象。

6、接待前来应聘人员须热情、礼貌、言行得体大方，严禁与应聘人员发生争执。

7、招聘过程中若有疑问，请向闫妍(人力资源部经理)咨询。

企业人才招聘策划书【2】

一、活动前言

随着全国高校的逐年扩招，以及近几年经济发展状况，高校大学毕业生的就业形势日趋严峻，就业竞争的压力日益增大，为了应对该形势，校团委以及大学生联合会拟举办校园模拟招聘会，给长大学子一个社会实践的机会，锻炼自己的舞台，提高长大学子在未来求职道路上竞争力，同时也为企业与学校、学生开展更广泛的交流建立一个平台。

二、活动目的和意义

1、目的企业方面：架起一座企业与学生沟通的桥梁，搭建企业与学生门交流的平台，使企业能够走进校园，了解高校教育状况，有针对性地展开人力资源工作;

学生方面：能够根据深入了解企业的需求，做好职业规划以应对日益激烈的就业竞争，达到学生实现自我价值和企业发展的双赢。活动主要侧重于引导学生就业观念的改变，正确对待就业、择业和创业，以提高在校大学生的应聘和就业技巧，增强学生的心理素质，提高学生的应聘能力和社会竞争力。

2、意义

活动的意义：举办大型模拟招聘会是为我样同学提供最新的就业资讯，和增强就业实践的有效渠道，大学生毕业面临多方面的困境，通过本次活动，能够让广大同学亲身体验求职的实况和气氛，从而全方位多角度的了解市场，提升自我，同时，通过专职指导就业的教师进行交流与沟通，能够更好的定位自己，并结合自身能力为自己尽早的规划就业方向与目标，更加现实的认识自己的前程发展和就业形势，从而获得更多的技巧去面对将来的就业压力，这不公对即将毕业的大四学生来说是一次难得的实践机会，这更是对大一大二大三学生有良好的教育指导作用。让我校学子能够在就业之路上赢在起跑线上。

三、活动可行性分析

1、企业方面

①通过本次模拟招聘会大力宣传和展现本公司企业文化和管理经验，在学生当中树立良好企业形象，扩大企业的社会影响，树立良好的人才培育使用环境。

②可以让企业更好地了解高校的教育状况，有针对性展开人力资源工作，为公司以后在本校选拔优秀人才创造平台，提供机会。

2、学生方面

大学生普遍希望能尽快地融入社会，找到自己满意的工作和位置，而往往会有很大一部分大学生在迈出校园走进社会的起跑线——应聘上就已经比其他人落后了。此次模拟招聘会可以让在校大学生体验招聘场面，了解招聘的礼仪，提高在校大学生的应聘和就业技巧，而且通过这个招聘会各选手也将会深入了解到目前的市场情况，更清晰地剖析自己，弥补不足之处，发扬优点，为自己将来走向社会作好准备。

四、大赛主题

应对就业困境，增强就业能力，畅游职场人生

五、大赛口号

扬就业风帆，启梦想之旅，成就精彩人生

六、活动对象

活动面向东校区在校大学生，以学院形式参与活动，每个学院(东)至少拟10人参与

七、组织安排

本次活动由校团委策划主办，大学生联合会与职业生涯规划协会承办，并邀请企业或社会机构进行冠名赞助并协办，对于本次比赛的筹划和组织，我们将联合成立比赛组委会进行规划和统一安排调度。

八、活动方式

模拟招聘会分三轮，以比赛的方式选出最后的优胜者，比赛一共分为三轮：

第一轮：

第一步：1分钟 自我介绍，提出应聘口号;

第二步：3分钟 实力证实环节;

第三步：2分钟 现场问答：采取多公司多聘者的模式，邀请各个企业(约8-10家)的人力资源部负责人或社会单位从事部负责人到我样举行面向全校的大型模拟招聘会，现场为参与者提供意见、建议;传授应聘技巧，由第一轮综合评分成绩计入总决赛，占总成绩10%，参赛选手手持《招聘会选手综合评分表》，由各企业选出根据职业要求和参与者表现最终确定一批应聘成功者进入形式：第二轮共八十人，时间：XX年4月11日上午八点—十二点;

地点：东校区体育馆(老)。

第二轮：

形式：笔试，即在第一轮晋级的选手中通过笔试，按照成绩选拔出最为出色的10名进入决赛。第二轮面试成绩计入总决赛，占总成绩30%。

时间：XX年4月12日下午3点—4点，教室：待定。

第三轮：

决赛：地点：东校区大礼堂

时间：XX年4月18日晚七点半

九、活动宣传

要求各个学院学生会予以配合，积极认真的在自己学院进行选手选拔，并协助宣传;宣传板宣传(两块)，分别介绍活动内容和流程，摆设于13、14教门口;横幅，三条，悬挂于学校主干道;海报以及学生会网站，广播台均为可行宣传方式。

邀请校外记者，媒体(如电台、电视台、报纸、我爱竞赛网、本网)前来报道。

十、活动具体安排

(一)筹划准备阶段

1、寻找赞助商，确立赞助商约为10家，进行现场招聘，要求为：

有较大的知名度和信誉度;热心教育事业;对应届毕业生有需求;拥有自己的独特文化。

招聘职位要求(1到2个职位);

①职位较为热门，要求求职求职者综合能力较强;

②所供职位即就是社会特殊需要的，又应是社会广泛存在的;

④可以针对全校各年级同学开展招聘;

既能体现社会发展方向，又能满足大学生需求，2、才海报(喷绘)形式大力宣传这次活动

3、联系评委(校内教授及校外知名企业人士)、邀请记者(校内、校外)。

(二)报名选拔阶段

召开会议，并向各个学院下发通知，介绍活动形式，标明商家信息，便于学院组织选手的选拔和简历的准备。

(三)举办培训讲座

各个学院上交报名表后，在四月九日下午对选手进行与大学生应聘求职相关的培训讲座，邀请人力及就业方面的专家进行现场讲解，提高参赛选手素质。

(四)招聘阶段

1、第一轮

10家左右的企业进入学校体育馆，模拟普通招聘会的形式，各企业人事代表负责征收个人简历，模拟选拔，选拔优秀选手进入复赛，同时，此阶段将会评选出“最佳个人简历设计奖”

2、模拟招聘会复赛

A、方式：笔试，以问卷形式对参赛者进行考查，要求选手在规定时间内独立完成。

B、时间：下午3：00—4：00

C、请指导老师阅卷，根据各选手成绩的高低，选出前10名进入决赛，参加现场招聘。同时进入决赛的选手将由指导老师指导以备战决赛。

3、模拟招聘会决赛及颁奖晚会

A、方式：现场挑战

B、主题：求职精英 缤纷SHOW

C、时间：晚上7：30—9：00

D、决赛采用淘汰制，本环节成绩占总成绩的60%

E、主要包括三个环节：

自我展示(10进9)

即兴演讲(9进8)

细节判断(8进7)

职场问答(7进6)

场景模拟(前6强)

F、具体流程：

节目表演

主持人宣布活动开始，介绍到场嘉宾

学校领导致辞

由活动赞助商代表致辞

A：自我展示：参赛选手进行2分钟的自我介绍，并提出应聘口号，阐述自己对于社会就业应聘的看法，然后老师进行点评，评委商议后淘汰1名选手。

B：即兴演讲，选手从主持人手中出抽取题目，进行一分钟的即兴演讲，然后老师进行点评，评委商议后淘汰1名选手。

C：细节判断：一对双胞胎进行节目表演，选手从表演中找出不同之处，然后老师进行点评，评委商议后淘汰1名选手。

D：职场问答：由每一位选手对以下的问题进行选择，并对自己的选择做出2分钟以内的解释。

例题：你要组织一个秋季销售定货会，作为会议的组织者，在安排座位的时候，你会把以下的这几位，谁放在最重要的位置?

(A)、小公司总经理(新客户，对会议非常重视)

(B)、某公司销售经理(定货量很大，有时会拖欠货款)

(C)、某大公司销售经理(以往对公司支持很大，近年定货量逐渐下降)。

由评委对选手的表现进行点评，商议后淘汰二名选手。

E：场景模拟环节：模拟一个在未来工作中可能出现的场景，进行现场模拟。题目为：

1、卖场推销，假定会场是某繁华商厦门口，每个选播在两分钟内向在场的观众推销一件商品(推销的商品由选手抽签决定，推销前有2分钟准备时间)

2、客户推销，由一名学长扮演一位挑剔的客户，赛前给出这位客户年龄、职位、收入、性格、爱好等基本信息。选手轮流在5分钟之内向这位客户推销同一产品。一名选手在推销过程中，他后面比赛的选手退出赛场回避。

节目表演：计分人员统计分数

由学校领导及活动赞助商代表对应聘者的总体表现进行点评

公布获奖名单(一等奖一名、二等奖两名、三等奖三名)

由现场嘉宾为获奖者为获奖者颁奖。

比赛结束

十一、奖项设置

金奖一名 颁发荣誉证书。

银奖二名 颁发荣誉证书。

铜奖三名 颁发荣誉证书。

最佳个人简历设计奖 三名 颁发荣誉证书。

校十佳求职者 十名 颁发荣誉证书。

活动的获胜选手获得的积分将计入学院在科技文化节中的积分，同时选手讲可以在万人创百星的口才明星申报中获得相应积分。

十二：财务预算：

1、宣传费用 3000元

2、接待组织费用 XX元

共计 5000元

十三、后期总结

1、总结工作：由学校领导老师、嘉宾及协会负责人对本次活动进行总结，吸取经验和教训，找出亮点和成功之处，发现不足之处并改正，由采编部进行整理。

2、宣传工作：通过校报、广播、网络宣传板、等媒体形式宣传此次模拟招聘中所表现的亮点和不足，让每个大学生都能了解并掌握一些基本的应聘技巧。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！