# 四营周边工作总结招聘(汇总3篇)

来源：网络 作者：清风徐来 更新时间：2025-03-21

*四营周边工作总结招聘1虽然说模拟招聘圆满的画上了句号，但是在此之前我们尝试着画了很多逗号。也就是说要画好句号，必须学会画好逗号。引言：我们团队是非常完美，完美因你而心动，我因我们团队而自豪。模拟招聘从开始准备到圆满结束整整经历了一个学期，我...*

**四营周边工作总结招聘1**

虽然说模拟招聘圆满的画上了句号，但是在此之前我们尝试着画了很多逗号。也就是说要画好句号，必须学会画好逗号。

引言：我们团队是非常完美，完美因你而心动，我因我们团队而自豪。模拟招聘从开始准备到圆满结束整整经历了一个学期，我们团队也在无时无刻的为之做充分的准备工作。在此，我感谢每一位队友陪我走完全过程，我相信这段记忆将在大学生活以致以后的人生旅途中留下深刻的印象。当然，最要感谢的还有管理学院、专业老师、以及广大同学的支持。谢谢你们的参与让我们的模拟招聘活动更加完整，让我们的活动完美闭幕。

模拟招聘活动历时一周，我们的活动流程包括简历制作、简历培训、笔试环节、面试环节、颁奖仪式。我们为广大同学提供简历模板，同学们可以根据我们的简历填写我们的模板或者自己可以根据自己的喜好做一份适合自己的简历。完了我们把交上来的简历进行修改，为大家反馈下去。接下来在星期二的下午我们进行了简历培训。笔试环节定在了星期三的下午，用了两个教室，我们把准备好的试题交给大家做，做完后我们当天下午把所有的试卷进行修改，然后选择了那些做题认真并且态度良好的。同学进行面试。面试时间是星期五的下午和星期六的下午，进行了为期两轮的面试，最后挑选出了适合的人选。最后进行的是颁奖仪式，我们为大家提供的奖品是三百元、二百元、一百元现金。以上讲述的主要是我们模拟招聘的全部流程。

每一段经历都是一段珍藏的回忆，我们一起走过、一起为其涂上绚丽的色彩。模拟招聘活动是我们专业的特色，我们专业的每一位同学都为其付出了相应的努力，而现在只有一点一滴的记忆跳跃在曾经走过的路上。同学们，大家辛苦了，你们都是最棒的！接下来我个人就模拟招聘的全过程做出以下几点的总结，也是我在参与了后最真实的感受：

一、团队力量的强大

第一点我总结为团队力量，因为我认为团队整体的力量在模拟招聘过程中的作用是巨大的。它就像一位久经沧桑的智者能够预测未来，掌控全局。在准备模拟招聘那漫长的几个月，我们都在期待模拟招聘的赶快到来，想象着招聘过程的每个环节。当然，我们还在准备模拟招聘各个环节所需要的资料，虽然在团队集体讨论某个问题时有过争吵、有过脸红、有过赌气，但是这只是我们团队“文化”的一部分。我们团队也有属于我们自己的凝聚力，那是属于我们团队独有的气质之所在。我们的凝聚力之所以独特，是因为我认为我们团队每到僵局时会心的一笑就可以把积攒下来的不快与即将爆发的脾气给碾碎了，每到这个时候不论是谁的一笑都可以把压抑已久的团队糟糕气氛给融化掉。

团队个人的成长跟随着团队的整体发展，我们都在一步一步的进步着。我们都在为团队的发展尽每个人的一份力量，而每一份单一的力量汇聚在一起就是我们团队的力量。模拟招聘正式拉开序幕后，我们每个人分工利用自己的业余时间为团队的整体利益服务着，看着团队的进步就是对我们每个人付出的肯定。从第一步开始，我们团队经历了很多，直到最后一步的到来，我深刻的感觉到了其中的艰难与辛酸，我们团队的女生挺着疲惫的身体跟着团队的脚步慢慢前进着。直到最后大家一起说“去吃饭、去痛快的玩一下吧。”

二、个人付出

第二点我就来谈一下个人付出对团队的作用，个人作为团队的一份子，对团队的整体进步与后退起着推动与阻碍作用。如果你是一个识大体、有集体意识，对团队的事情特别的上

心的人，即使是开一次小会你也不会迟到，那么你在团队中属于促进团队成长的一部分。但如果你是一个事不关己高高挂起、对任何事都无所谓不上心的人，那你就是那个阻碍团队进步的一部分。我们都明白，没有百分百完美的团队，也没用百分之四十九就能成功的团队。在为团队付出的过程中有保留是一种普遍现象，就像有一天下午你们团队要开会，而恰恰你的几个老乡要叫你去聚餐，往往你可能会选择了后者，因为觉得团队一直在开会，而老乡聚会一学期只有一次。所以说这种情况就是你不能全心全意付出的表现。对待团队的利益如果可以做到你像对待你的家庭一样（也许大家可能不会同意这种做法，说这是两个概念不能同台而论），那么这将是不可限量的凝聚力。为什么我要说像对待家庭一样对待团队呢？我认为只有一个高度负责的人就像对自己的家庭那样负责的人才配在团队中工作，这样的人能承担责任。

在个人付出中我还想谈到的一点就是我是真正的体会到了“制度产生高绩效”这句话的深刻含义。如果不被约束的个体那就像是一匹草原上的野马，你始终给它装不上马鞍和缰绳。即使你用心征服了它，让他在心里服从了你，但是他在行为上还是属于野马独有的野性范畴。所以只有你用制度让它真正的约束了它自己，比如它做不到要求你就将它杀掉之类的，也许它会真正的臣服于制度之下。人也是同样的道理，不要指望用心去软化，因为他和你不在一个意识范畴里边，他的世界你进不了，你的世界他不懂！你们就在两个世界，往往团队领导头疼的就是这种下属，也就是说一般这种下属没人会可怜他，只待他自取灭亡。

**四营周边工作总结招聘2**

时间飞逝，转眼间试用期已接近尾声。我非常荣幸能够成为公司的一份子。这是我一段珍贵的经历，也是我踏上征程的开始。在这两个月里，我一点一点的融入我们公司的企业文化中和我们部门集体中。在这里，我很快乐。我很感谢公司提供这样一个平台，让我成长。我很感谢我的领导和同事对我的指导包容我的不专业，这让我有更加努力成长起来的决心和信心，我很感谢我的领导在我迷茫的时候给我努力工作的方向，使我比较顺利完成我的工作指标。现将我的工作做以下总结：

月份主要负责陶瓷事业部铜阀门事业部（仓管）的招聘，目前均已到位。采取的招聘渠道较单一，只有网络招聘和内部推荐。月份面试与接待的共人，录用人。月份，负责办公类人员个岗位，在科长和小訾的协助下，目前录用人。普工技术类，负责精铸部和品保部，到位的仅人。月份共搜集简历份，邀约个面试，接待人，目前录用人。

月份初期我首先了解了公司的规模，公司的组织架构，公司的企业文化理念与企业精神，公司的发展历程，通过培训，大体上知道了公司未来的规划与奋斗目标，公司在行业中的地位。这些让我对公司有了一个初步的认知，也让我对自己未来在公司的发展有更深的憧憬。接下来的时间，我开始学习公司的制度，包括人力资源制度，奖惩制度，后勤管理制度和安保制度。我因为职位关系我更侧重于了解公司的人力资源制度中的薪酬福利制度和招聘的制度。然后慢慢进入了工作状态，我首先熟悉公司目前所有普工与办公类招聘岗位与所招岗位的工作职责与任职要求，主动经常到车间和用人部门沟通，了解车间作业的流程，了解岗位工作流程，了解岗位的薪资范围。月中期和后期，我开始学习招聘的工作流程，学习如何进行普工面试和办公类人员面试，我的方法是：，向我们部门的同事和领导学习，和同行业人员交流，，和用人部门沟通，向他们讨教，，在晚上有空时间网上寻找资料如招聘手册啊等等。经过这些，我慢慢开始掌握了一些面试的技巧，沟通技巧等等。经过领导的指导，我开始知道了人才储备，建立简历库。我知道也找到了个人觉得比较方便的方法，建立自己的人才储备，建立自己的工作，在空间上发布招聘信息，公司简介及其福利和公司的一些关爱员工的照片等等，让更多的人知道我们公司，了解我们公司。还有就是，我加入一些专业招聘群。在实践中，我也慢慢掌握了一些网上简历筛选和简历搜集的方法，提高自己收集简历的效率。

月份工作在月份的基础上，增加了工作量，定时在周围地区张贴招聘信息，按时更新集团内的招聘信息，及时发布网上招聘信息，和广告公司联系准备一些招聘宣传资料。这几样工作中，我觉得自己在管理网上招聘做得不是很好，我没有规划好部门设置，部门的信息和职能等不够完整，在接下来的工作中，我将进一步跟进。月份我学会了学会在工作中不断思考，不断发现存在问题并寻找解决方法，不断改进自己的不足之处，。围绕着目标开展工作，通过每日小会不断思考和总结自己。我发现在领导的指导和培训下，我开始对招聘工作有了更深的认知，也发现自己的知识非常贫乏非常需要进一步学习才能把我的工作做得更好，才能较全面地提升自己。部门的一些培训课程给了我一个学习和努力的方向，给了我平常工作很大的帮助。我真的很庆幸有这样的一些课程和指导。

**四营周边工作总结招聘3**

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(前程无忧网)，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8。5代线经营需要，在全国五大高校(合肥工业大学、西安电子科技大学、成都电子科技大学、华中科技大学、南京理工大学)开展了20XX届大学生巡回校园招聘，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，并与大学生持续日常的联系，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，与苏州招聘方持续紧密的联系，确保大学生入职培训工作的顺利开展。

4、其他工作

1)、完成群众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，有进步有不足，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用心主动的去完成工作，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)、现代企业管理务必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状况依法不断推陈出新，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透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。因此，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“2/8法则”，公司80%的业绩有赖于20%的优秀人才，因此，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。因此，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，在企业中设计自己的职业生涯，不断提高职业技能和水平，在实现自我发展目标时快乐地享受生活，享受工作，与公司共同成长，共同获利。

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！