# 人员招聘工作总结评估(实用49篇)

来源：网络 作者：清幽竹影 更新时间：2025-03-11

*人员招聘工作总结评估1本人从9月17日正式开始负责人员招聘工作，因销售公司目前的存在的人员严重缺少；人力储备资源严重缺乏等原因，工作的重点是放在业务员招聘这块。除节假日外，平均每天大约在20~30个电话邀请业务员过来面试，至今约有近五百个电...*

**人员招聘工作总结评估1**

本人从9月17日正式开始负责人员招聘工作，因销售公司目前的存在的人员严重缺少；人力储备资源严重缺乏等原因，工作的重点是放在业务员招聘这块。除节假日外，平均每天大约在20~30个电话邀请业务员过来面试，至今约有近五百个电话，为什么还是招不到预期的人数。据本人分析有以下原因：

>一、大的方面

A.目前盐城这样的发展中的小城市,城市的生活节奏相对比较慢,经济相对苏南落后了许多,很多优秀的业务员不愿意留在本市工作.好的业务员本身少之又少.城市所吸纳的人才呈漏斗型.综合素质悬殊太大,导致目前这种情况“业务员供不应求”.

B.我们的行业领域签单的周期比较长往往一个十分优秀的业务员刚进入我们这个领域很长一段时间内都不能成功的签一笔单子，这样就很大的打击了这些人的积极性，从而造成业务人员的流失。而且业务上也存在着很大一部分的潜规则：

1）需要一定的关系网；

2）需要一定的经济实力。

C.很多的业务员急功近利眼高手低，对于市场所要求的回报率远远的高于了自身的能力。

>二、从年龄层次上来分析

后的业务员。优点：经验比较丰富、关系网相对比较开阔、成熟可信、对客户的说服力要强些。缺点：人员比较少、很难服从公司管理、薪资要求较高基本工资都在3000左右。岗位大部分要求做经理或者主管等职位。

后的人员由于大部分是独生子女，个性化较强。优点：销售经验较丰富、激情比较足、营销理论知识丰富，对客户的说服力较强。缺点：耐心比较差、工作的认证程度有时值得怀疑、部分人存在眼高手低很难服从公司管理、薪资大部分人要求较高基本工资都在202\_左右。岗位大部分要求做经理或者主管等职位。

后的比较稚嫩。优点：容易管理、薪资待遇要求不高。缺点：人心很难固定流失比较快、无经验前期需要培训、给客户的说服力差。

>三、结合招聘以及和本公司的实际情况分析

A.通过这么多天的应聘总结：

1）大部分人找工作基本工资比较看重基本工资这块，部分人反应实习时间过长，工资增长慢。

2）很多人想一口吃个胖子，非他想要的那个职位和待遇就不干。

3）有的住的远的要求提供食宿。

4）部分人来面试的形象不过关。

5）部分是无任何经验，对本销售领域不信任或者说本人不自信，部分年龄过小，很有信心的样子，但是问他怎么去做他毫无思绪，信心全无。

6)也有一小部分接到我们的电话就挂的，估计是最近保险公司打给他电话多了。

以上是我对最近一段时间招聘工作的总结。

**人员招聘工作总结评估2**

时光荏苒，不知不觉间，充实而忙碌的xx年已经渐行渐远。xx年对我个人来说，是非同寻常的一年。这一年的x月，我应聘到xx公司担任人事部经理，揭开了职业生涯的崭新一页。屈指算来，到现在我已在xx公司工作了一年多了。

回顾这一段时间的工作，我感触很多。x个月来，在公司领导的大力关心和帮助下，在同事们的积极配合与支持下，我不遗余力地做好人事管理工作，虽然没有什么轰轰烈烈的大业绩，但我是在用心地做好每一件事，并努力使xx公司的人事管理工作更规范、更科学，人事管理工作的面貌也大有改观。从这个角度讲，我还是比较欣慰的。下面，我就对这一段时间以来的工作情况做一回顾与总结：

>一、建立健全各项规章制度，使人事管理工作更加规范

俗话说，没有规矩，不成方圆。成功的企业源于卓越的管理，卓越的管理源于优异、完善的制度。规章制度作为企业管理工作的基础和保障，是我们工作中不可或缺的重要环节。但是，由于种.种原因，我公司的人事管理制度极不健全，人事管理各项规章制度都是xx年以前制定的，一直沿用到现在。由于企业面对的客观环境以及企业发展、人员流动等方面的变化，这些“过期”的制度已经远远不能适应企业发展的实际需要，企业人事管理规章制度方面几乎处于“真空”状态。

为了扭转这一局面，我工作后的“重头戏”之一就是在现代管理理念的指导下，结合企业的实际情况，建立健全各项规章制度，使人事管理有章可循，有据可依。一段时间以来，我修改了员工考勤制度，并相继起草了xx年员工绩效考核实施细则、员工培训管理制度、人事部工作流程、劳动合同管理流程、公司员工各岗位职责等多项管理制度，将各项人事管理工作纳入科学管理、规范运作的轨道。

>二、清理完善人事档案管理工作，夯实人事管理基础工作

我公司现有员工xx人，除公司本部外，还包括下设的xx、xx和xx三家分公司，员工区域跨度大，管理工作的任务量也较大。鉴于公司以往人事管理方面较为混乱，所以，担任人事部经理以来，我在摸清员工基本情况，建立清晰、规范的员工管理档案方面开展了一系列的工作：首先，我带领部门员工完成了“员工第二档案”的建立、清理和员工电子档案的录入工作，对公司员工的基本情况做到了心中有数;其次，我和部门同志一道，以贯彻执行新的劳动合同法为契机，对公司与员工签订的劳动合同进行了彻底清理、审核和补签，对到期员工的劳动合同及时终止，对未到期但明显不能胜任工作或有其他违纪行为的员工的劳动合同予以解除。

这些工作说来容易，但却是一项“大工程”，耗时耗力，枯燥乏味，在终止和解除合同的过程中，弄不好还会得罪人。但是，凭借对工作的责任感，我带领大家圆满地完成了这一工作任务。通过这样一次“拉网”式的梳理和审查，我们夯实了人事管理基础工作，为员工绩效考核等一系列管理工作规范的制定和实施奠定了坚实的基础。

**人员招聘工作总结评估3**

时间如白驹过隙，转眼间，20xx年又到来了了。回顾20xx年，在公司的正确领导及大力支持下，在公司领导班子的正确指导下，应对激烈的市场竞争之严峻形势，行政部紧紧围绕管理、服务、学习、招聘等工作重点，注重发挥行政部承上启下、联系左右、协调各方的中心枢纽作用，为公司圆满完成年度各项目标任务作出了进取贡献。现将一年来的工作情景汇报如下：

>一、加强基础管理，创造良好工作环境

为领导和员工创造一个良好的工作环境是行政部重要工作资料之一。一年来，行政部结合工作实际，认真履行工作职责，加强与其他部门的协调与沟通，使行政部基础管理工作基本实现了规范化，相关工作到达了优质、高效，为公司各项工作的开展创造了良好条件。

如：做到了员工人事档案、培训档案、合同档案、公章管理等工作的清晰明确，严格规范;做到了收、发文件的准确及时，并对领导批示的公文做到了及时处理，从不拖拉;做到了办公耗材管控及办公设备维护、保养;物品的申购等工作的正常有序。成功组织了员工培训、室外打靶、石台旅游、端午节中秋节员工聚餐等活动，并配合其他部门，做好公司各种接待活动，做到了活动之前有准备，活动过程有指导，活动之后有成果，受到一致好评;行政部在接人待物、人事管理、优化办公环境、保证办公秩序等方面做到了尽职尽责，为公司树立了良好形象，起到了窗口作用。

>二、加强服务，树立良好风气

行政部工作的核心就是搞好“三个服务”，即为领导服务、为员工服务、为来访客人服务。一年来，我们围绕中心工作，在服务工作方面做到了以下三点：

(一)变被动为主动。对公司工作的重点、难点和热点问题，力求研究在前、服务在前。异常是行政部分管的采购、车辆、办公耗材管控及办公设备维护、保养等日常工作，工作有计划，落实有措施，完成有记录，做到了积极主动。日常工作及领导交办的临时性事物基本做到了及时处理及时反馈，当日事当日清。在协助配合其他部门工作上也坚持做到了进取热情不越位。

(二)在工作计划中，每月都突出1-2个“重点”工作。做到工作有重点有创新，改变行政部工作等待领导来安排的习惯。

(三)在创新与工作作风上有所突破。在工作思路、工作方法等方面不断改善和创新，适应公司发展的需要，做到工作有新举措，推动行政部工作不断上水平、上台阶。切实转变行政部服务作风，提高办事效率，增强服务意识和奉献精神。

>三、加强学习，构成良好的学习氛围

行政部人员要具备很强的工作本事和坚持行政部高效运转，就必须为切实履行好自身职责及时“充电”，做到基本知识笃学、本职业务知识深学、修身知识勤学、急需知识先学，不断补充各等方面的知识和深入。

**人员招聘工作总结评估4**

>一、本周工作、学习总结

1、在鲁总和叶经理的教导下我学到了怎样更好的选择应聘人员，在用人部门人员充足的情况下，我应该随时做好优秀人才的储备工作以便需要时能及时给与用人部门补充。

2、学会了在招聘前应当与用人部门做好沟通，避免造成人员过盛。

3、学习和培训了营销中心的制度。

4、学习了怎样独立去职介所应聘人员。

5、完善了求职人员应聘、新员工离职、优秀人才储备等档案。

6、在鲁总和叶经理的教导下，我学会了怎样更深入的观察新进员工工作情况，并做好记录，在新员工存在不足的地方做好记录，并与新员工进行有效沟通，让他们及时了解到自身的不足，并加以改正，以提高工作效率。

7、学习人力资源部部门规章制度和客服服务中心接待说辞。

>二、学习体会

这周主要学习了新员工的报道流程、熟悉职介所和怎样更深入的观察新员工，经过这周的学习使我认识到了无论是做什么事都要多与领导和员工做沟通，只有事先做好了沟通工作才能更顺利的完成。在以后的工作中我希望各位领导多多指出我在工作中存在的缺点和不足，让我能够及时的纠正错误更快的融入到工作中。

**人员招聘工作总结评估5**

按照省人力资源和社会保障厅、省教育厅、省总工会、省工商联合会等四部门的统一部署，20xx年5月20日至26日，河南省18个省辖市同时开展了“为高校毕业生就业搭桥，为民营企业招聘人才服务”为主题的民营企业招聘周活动。

>一、基本情况

招聘周活动期间，全省参与的民营企业共有3160家，提供空岗信息9万多个，其中适合高校毕业生的岗位万个；进场求职万人，万求职者与用人单位达成求职意向，其中高校毕业生万人；进城和返乡农民工万人；下岗失业人员万人。发放政策宣传资料近7万份，提供维权及法律援助万人次。

>二、主要做法

（一）各方紧密协作，认真制定方案。人力资源和社会保障部、教育部、中华全国总工会、中华全国工商业联合会《关于举办20xx年全国民营企业招聘周活动的通知》（人社部函[20xx]122号）下发后，河南省人力资源和社会保障厅牵头召集省教育厅、省总工会、省工商联共同研究，建立四方工作协调机制，明确职责分工，初步制定了民营企业招聘周工作方案。随后，又充分征求有关单位对组织举办民营企业招聘周活动的意见和建议，完善相关内容和主要措施，及时制定下发了《关于举办20xx年民营企业招聘周活动的通知》，对全省民营企业招聘周活动进行了统一部署。全省18个市认真按照通知要求，成立招聘周组织领导机构，各方协调，群策群力，积极对本地民营企业招聘周活动进行了周密安排，有力保障了招聘周活动的顺利开展。

(二)精心组织实施，同步启动活动。5月20日上午，与全国同步的河南省民营企业招聘周活动正式启动，全省18个省辖市联动。省人大、省政府和人社厅、教育厅、总工会和工商联等部门主要领导共同出席了省启动仪式并发表讲话。启动仪式上，副省长史济春总结了近年来省民营企业招聘周活动的主要成效，并结合当前全省就业局势，明确将高校毕业生作为今年全省民营企业招聘周的重点服务对象，着力促进高校毕业生技能、专业与岗位的有效对接，并向企业界发出倡议，动员献岗位，献爱心，大力支持高校毕业生就业，积极吸纳高校毕业生就业，努力促进本省就业局势的稳定。

(三)广泛收集信息，发动企业参与。招聘周之前，各地均把工作重点放在发动企业参与及大力加强招聘岗位信息收集上。一是深入企业开展调查摸底，及时掌握民营企业用工需求情况，通过电话询问、下企业走访、发邀请函等方式，广泛收集适合高校毕业生的优质岗位信息。二是充分发挥工商联的职能优势，积极动员各类企业特别是民营企业参与招聘周活动，通过各类行业协会动员会员单位提供空缺岗位，更多地吸纳高校毕业生就业。招聘周期间，全省共收集优质岗位信息近40万条，为高校毕业生就业提供了有力保障。洛阳市充分发挥行业协会的作用，提前召开了行业协会会议，积极筹备招聘周活动的准备工作，引导各类企业提供空缺岗位，更多地吸纳高校毕业生就业。招聘周期间，全市12个行业协会共组织730家企业进场招聘，提供招聘岗位万个。

（四）突出活动重点，提高招聘成效。河南省将高校毕业生作为本次民营企业招聘周活动重点，为民营企业和高校毕业生搭建了优质高效的供需交流平台。一是全面动员高校毕业生参与应聘。将民营企业招聘周活动通知的发文单位扩大到全省各类高校，通过校方组织发动，大大提高了高校毕业生求职热情，扩大了招聘周活动影响，提高了招聘周活动用人单位和高校毕业生的对接效果。开封市结合职业指导进校园活动，把思想发动做深做细做扎实，广泛动员高校毕业生参与民营企业招聘活动。二是细化就业服务。各地在相关网站上提前公布招聘周活动时间表,并在各级公共就业服务机构加强高校毕业生窗口服务，为用人单位和高校毕业生提供了免费进场求职、免费入场招聘、免费求职登记、免费推荐介绍、免费职业指导、免费政策咨询等多项服务。三是加强区域合作，有效促进劳动力转移就业。招聘周中，郑州市联合焦作、新乡等地人力资源社会保障部门在郑州举办了“20xx年高校毕业生公益招聘会”，共组织124家民营企业进场招聘，有7120人当场与企业达成就业意向。

（五）做好政策宣传，深入开展服务。招聘周期间，河南省将招聘周活动与推动落实就业政策结合起来，为广大民营企业和求职者提供全面系统的政策咨询服务，对吸纳失业人员的民营企业按规定兑现社保、岗位补贴等就业优惠政策。在招聘会现场，各级人力资源社会保障、教育、工会、工商联等主办单位联合设立了咨询服务台，派发政策宣传资料，解答政策疑问和提供维权服务，受到求职者的欢迎。各地结合当地实际，专门印制了求职指南、技能培训、维权注意事项、举报电话、就业扶持政策等宣传材料，在招聘会现场与《河南省大中专毕业生就业服务手册》一起免费派发给求职的高校毕业生和其他求职者，真正实现了民营企业招聘周既是企业与劳动者供需见面的平台，又是就业政策宣传与普及的平台。

>三、几点体会

一是要把民营经济作为吸纳就业的主要途径。今年，河南省就业形势十分严峻，特别是万应届高校毕业生就业面临较大压力。这次民营企业招聘周活动的举办，充分体现了民营企业吸纳就业的积极作用。从民营企业招聘周情况看，70%的就业岗位是民营企业提供的，继续成为全省产生新的就业岗位和吸纳就业再就业的主要渠道。

二是要建立民营企业促进就业的长效机制。从此次民营企业招聘周的情况看，招聘声势较大，效果比较明显，但对推动全年就业工作仍显力度不够，特别是招聘活动持续一周时间，但招聘进程仍有局限。因此，建立民营企业促进就业的长效机制势在必行。要将民营企业招聘活动贯穿全年，推行民营企业与职介机构联络协作制度，实行定期与不定期招聘相结合的工作机制，确保民营企业招聘持续开展。

三是要在创新方式方法中提高招聘的吸引力。从近年来民营企业招聘周开展的实际情况看，虽然取得了一定成效，但民营企业对高校毕业生求职的吸引力明显不足。这就需要各级有关部门认真研究，在实际工作中创新方式方法，不断提高民营企业招聘的实际成效。

**人员招聘工作总结评估6**

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

1)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。

2)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。

3)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。

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3：1(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20xx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。

**人员招聘工作总结评估7**

20xx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

20xx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，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。

20xx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。

**人员招聘工作总结评估8**

在县教体局和乡中心校的精心组织下，为期一周的招聘教师岗前培训任务圆满完成。这次培训时间虽短，但内容丰富、形式灵活、成效显著，特别是在师德教育、新课程理念、教材教法以及履行职责的基本要求等方面，我深感受益匪浅、大有收获，为今后更好从事教育事业奠定了坚实基础。现将本人参加此次岗前培训有关情况总结如下：

>一、学有所获，融会贯通长本领

这次岗前培训，有多名教龄长且经验足的老师现身说法、传经送宝，让我开阔了视野，学到了真经。

一是对教师职业有了明确概念。

教师是人类灵魂的工程师，所从事的职业无上光荣，我县有近9000名教师辛勤耕耘在教育一线，启迪心智、挖掘潜能、教书育人，为祖国培养了众多优秀人才，更为加快盐都崛起提供了智力支撑。因此，能够成为教师队伍的一名新兵，我倍感荣幸和自豪。

二是对教师职责有了深刻认识。

韩愈在《师说》中把教师的职责定位于“师者，所以传道受业解惑者也。”而面临新形势新任务和新要求，教师除了传道授业、教书育人之外，更要了解学生、关爱学生，不仅要带领学生在知识海洋里遨游，还要让学生时刻感到浓浓的师爱，尤其是在全面推行素质教育的形势下，教师既担负着传授知识的重任，又承载着培育人才的重托。

三是对教材教法有了一定理解。

这次培训，我感触最深的就是新课程理念和教材教法运用，以前由于没有从事教师职业，错误地认为新课程改革只不过是“换汤不换药”的过场和“穿新鞋走老路”的形式，如今看来它既是一次革命，又是一次因地制宜因材施教的尝试，更是在摸索与创新中的不断升华。

>二、学有所悟，加压奋进促提升

通过认真聆听老师授课，并对照自身情况，我感到离做一名优秀教师还有一定差距，必须以此次岗前培训为契机，积极学习新知识，不断提高新技能，忙练就过硬本领，更好地胜任今后教育工作。

一要克服消极思想。

我县教育现状总体态势良好，但城乡教育失衡等问题的存在，一此乡村教师产生松懈思想和厌倦情绪，有的甚至千方百计往城镇回流，严重影响了教师队伍的稳定性和教育资源的最优化。作为一名教育新兵，应该克服消极思想，弘扬新风正气，立志在乡村教育战线教书育人、诲人不倦。

二要树立奉献意识。

这次公开招聘的教师，都被分配到边远乡村任教，工作条件相当艰苦，教学任务十分繁重。为此，要少一些抱怨，多一点理解，少一些牢骚，多一点务实，真正做到以校为家、爱生如子，树立人民教师的良好形象。

三要提升自身素质。

打铁先得自身硬，虽然通过了招教考试，并顺利走上工作岗位，但自身知识、能力等方面还存在不小差距。今后工作中，我会虚心向领导学、向同事学、向实践学，努力提升能力水平，尽快进入工作角色。

>三、学以致用

植根乡村育桃李当前，我县正处于加速发展、蓄势崛起的关键时期，迫切需要人才支持和智力支撑。教师作为人类灵魂的工程师，从事着太阳底下最光辉的职业，我们必须清醒认识面临形势，增强教书育人、培育栋梁的紧迫性，靠扎实的工作和辛勤的付出，努力在加快盐都崛起的事业中建功立业。特别是通过这次培训，让我对全县农村教育现状有了更加深刻的了解，一些边远山村，孩子们要徒步数公里去教学点上课，很多老师坚持吃住在校，甚至有的学生因家庭原因，至今还存在失学辍学等现象。

我来自农村，对农村情有独钟，对农民感情浓厚，我将时刻提醒自己，要植根农村，矢志不移地为农村教育事业贡献力量。在今后的教学工作中，一方面要传道，教给文化知识，做知识的传递者，给学生指点迷津，引领方向；另一方面要授业，教给孩子生活的道理和生存的技本领。同时还要解惑，用浓浓的师爱和孜孜的教诲，消除学生人生旅程的困惑，教会他们自强不息的道理。

这次培训，时间紧、任务重，对于我来说，更是启发大、收获多，让我深刻体会到做一名人民教师的艰辛与光荣。在今后的工作中，我将在县教体局和乡中心校领导以及同事们的关心帮助下，不断学习、积极探索、大胆创新，努力取得优异成绩，为我县教育事业的加快发展作出新的更大贡献。

**人员招聘工作总结评估9**

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。

**人员招聘工作总结评估10**

一、个人工作情况：

一年内的工作感觉繁琐、忙碌，但是总结之下要做的也不过简简单单的几件事：

1、统计分析岗位需求。了解公司的缺员情况，随时掌握人员变动状况，定期对入职人员做分类统计。

2、搜寻并联系紧需人才。每天查看人才网、公司邮箱，筛选求职者简历，联系合格者面试，并通过其他各种途径获得所需人才信息并取得联系。

3、协助办理员工登记、入职手续。

4、更新、完善人才库。定期掌握公司人才信息，做好人力合理安排工作。

5、准确无误的完成了公司上市审计工作的资料准备，准确无误的完成了公司准入资料的准备。

6、今年招聘录用199人、储备各类人员248人、淘汰207人、离职78人。

7、组织协助参加了中秋晚会，园区联谊晚会

随着对工作的熟悉我接触了更多更有挑战性的工作，如员工培训、活动组织、招聘会等等，但是对于我来说，目前的工作内容已经足够我消化一阵子了。熟能生巧，在我熟练掌握各项工作后也许会发现，今天看似有挑战性的工作也不过如此。

二、个人经验总结：

1、对个人来讲应该在认真工作之余加强学习，不断提高自身专业素质，才能面对更大的挑战，也才不会被时代的潮流所淘汰。珍惜来之不易的机会，扎扎实实做好每份工作。

2、做好长期人员储备工作。便于及时用工时的人员招聘。

3、做好新进人员培训工作是有效杜绝安全事故的最好方法。

4、杜绝劳资纠纷也是人力资源的重要工作部分。

三、个人不足之处：

1、处事态度和方法的不成熟，有很多问题看的不够透彻、想的不够长远，或者还是以以前简单的思维方式去思考了复杂的问题，以致有时会出现一些工作上的失误和漏洞。

2、不够自信。自信需要底气，底气源于资本，只要我不断的总结经验，不断的学习提高，我相信一定能建立良好的自信心。

3、表达沟通能力需要提高。虽然我不以为做人力资源要像业务员那样巧舌如簧但是也不否认，语言上的过于木讷也是一个影响工作的缺点，起码在沟通上是一种障碍。

四、个人明年计划：

随着新厂区的完工投入生产，20--年人力资源中心的责任将更加沉重，人力资源中心一定安排并实施好新的一年的工作计划，用实际的工作业绩来说话。

1、提高自己的职业素质、做事以合法、合理为原则，以公司利益为出发点。

2、企业文化的传播者，使自己的专业水平提升更高水平，提高沟通、协调能力。

3、加强战略分析能力，因为平时大部分精力用在人员招聘、考勤核算、等日常事务性工作上，没有时间去考虑更多战略层面的问题，缺乏系统的思维。

4、保持永远战战兢兢，永远如履薄冰的心态，这样才不会落后。

5、制度执行方面坚持原则，同时能主动完成份内份外的工作，承担责任。

6、永持三颗心：一是颗公心。必须保持一种公正、公平的心态，放弃小我，保全企业;二是一颗爱心。对每个问题的特点、背景、心态，以帮助员工解决问题的态度去解决问题，才可能获得更圆满的结果;三是用心。作为一个行政部门，做事较其它部门琐碎烦杂，保持用心，往往更容易专注而释然。

7、为企业创造利润，为企业降低人工成本，讲求时效。

五、对公司的建议：

1、制定提案改善制度，调动各层员工的工作积极性、创造性以节约资本、改善公司产品。

2、合理使用“建议信箱”，鼓励员工积极提出建议。

3、加强企业文化的宣传力度，让企业文化深入到每一位员工的思维中，思维决定行为，行为养成习惯。

4、重视在职教育培训，一个好的在职培训系统会使每一位员工提高工作的激情，提高员工的忠诚度。

5、绩效考核正确使用，不能使之成为形式。

6、明确激励制度，如做完本职工作以后对其做其它的工作应鼓励，这样有利于提高工作效率。

7、岗位职责明确，让在职的每位员工都要清楚本岗位的职责。

8、定期组织一些活动(出游、晚会、聚餐)，这样可以增加员工之间的交流，使整个团队保持和谐。

最后，祝愿公司在新年里一帆风顺，一年更比一年好。

**人员招聘工作总结评估11**

>一、工作亮点：

1、基本解决了房务员、工程技术人员招聘问题

上半年共入职房务员31人，现在岗34人，缺岗4人；工程部入职工程技工19人，现工程部岗位缺岗为6人，初步解决了房务部长期人员紧缺的问题。

2、兼职人员招聘宣传、效果较好

现在已建立一直有42人报名的兼职队伍，每次在大型的餐饮接待或房务部赶房时，都能看到兼职人员的身影，特别在国庆期间有近60人左右的兼职人员参与国庆黄金周的餐饮外协，保证了经营高峰期的人力需求。3、人才引进激励方案激发员工推荐热情

通过激励酒店员工推荐的方式，不但激发了内部员工推荐亲朋好友来酒店应聘的热情，同时也增加了员工的主人翁意识。

4、全年均保持25-30人左右的实习生在店，实习生人力的灵活运用对于缓解酒店人力压力、降低酒店人力成本和保持一定时期内的人员稳定均起到了重要作用。

5、立足宁乡本地招聘市场，开拓新的网络渠道；在下半年开通了宁乡人才网和宁乡招聘网并发布招聘信息，下半年通过宁乡本地网络来店应聘人数已近120人左右，入职为30人左右，提高了招聘效率，降低了招聘成本。

6、积极维护与合作院校、宁乡劳动局就业办公室等相关单位的良好关系，现已与湖南工学院、湖南安全职业技术学院、湖南涉外旅游职业中专等院校保持稳定合作关系。

>二、工作不足：

1、根据招聘计划，我们现在完成情况并未达到预期效果。在保安员、销售员岗位的招聘上并未有大的突破。

2、在招聘计划的实施过程，各个渠道完成时间上的把握、提前计划能力较欠缺，未将各个渠道的组织实施做一个更加细致、系统的计划安排，导致在招聘工作过程中显得较为杂乱。

3、实习生到店的后续安排与组织工作需进一步加强，并需要持续跟进实习生在店的生活、工作状态，总结经验教训捋顺流程。

>三、工作总结：

1、工作需要更有计划性，把握住年初宁乡人才市场招聘和5月、9月的校园中校园招聘。

在招聘计划的实施过程，需要把握各个渠道完成时间、提前计划并实施，将各个渠道的组织实施做一个更加细致、系统的计划安排，从而使招聘工作能够做到井然有序。

在20xx年年初，2、3月份共入职161人，占到全年入职人数的（入职人数440人），可见年初招聘效果的好坏直接影响了全年的招聘情况，所以在针对20xx年年初招聘时一定要提前做好计划，准备宣传资料以及与劳动局办公室提前沟通等。

2、实习生到店后需要持续关注

实习生一般年龄较小、社会经验不足，特别是现在90后学生个性明显，骄傲而又脆弱，追求平等、公平的工作环境。所以针对实习生这些个性特点需要继续加强一下工作：第一、在在实习生到店前，应尽量将酒店的相关情况如实告知实习生，让实习生能在心理上有一个认同的准备；第二、提前与部门沟通告知学校情况与实习生的基本信息，让用人部门在实习生到店前与本部门员工进行一个沟通，告知实习生到店的意义与目的，希望能够得到本部门员工的理解和支持，从而使本部门员工与实习生之前有一个相对融洽的工作、生活氛围；第三、在实习生到店后，需先进行相关培训后方能安排到用人部门；第四、实习生分到部门后，人力资源部可根据实习生所在分部进行责任制划分，及时了解实习生工作状态和心理情况，一方面让实习生感觉得到关注和尊重，另一方面能及时解决一些可能存在的小矛盾、小问题，有利于实习生稳定。

>四、工作计划

1、把握年初招聘旺季，重点放在宁乡本地市场，特别关注宁乡年初第一场大型招聘会。针对销售员岗位、保安员岗位、男性服务岗位做出相应解决方案。

2、提前与长沙涉外旅游职业中专、常德财经学校联系，争取能有20xx年1年期的实习生方面的合作。

3、提前预计6月份高考以后，可能来店做暑假的兼职人员情况。

4、维护现有招聘渠道，保证年底经营旺季人力支持。

**人员招聘工作总结评估12**

--年行政人事部在公司领导战略思想的指导下，在公司领导教导、支持、关爱下，在各部门负责人的大力配合下，在部门全体员工的努力下，较之去年各项工作有了显著的改变：首先表现在通过加强制度化管理，全面提升了管理水平，增强了员工凝聚力和积极开展各项工作的动力。

根据公司的战略思想，把公司目标及部门的各项工作分解到人，部门领导职责明确，个人工作分工明细，作为定位于服务型的公司，加强服务意识，提高服务质量是每个员工的第一职责，作为职能部门，首先是以身作则，严于律己，作好表率，同时在管理中体现“细、实”。下面将一年的工作简要总结如下：

一、规范招聘流程，及时完成招聘任务

1、根据公司发展需要，及时掌握业务发展对人员的需求，规范招聘流程，制定有效的人员供给、配制计划。自今年-月到目前，共有效招聘--人。

2、根据工作需要和员工特长进行人岗匹配的调整，做到人尽其才，岗得其人，人岗匹配，全年共调员工--人。

3、结合公司业务特点，针对营销人员需求量大且有一定的流动性，选择经济实惠的招聘渠道，极大的降低了招聘成本。全年招聘费用共计--元。

二、制定公司培训框架，分三部走

培训框架分为三个部分：管理培训、业务培训、新员工入职培训，使培训逐步系统化，为明年培训工作上台阶打下基础。

1、针对今年新入司人员众多，行政人事部结合公司具体情况编制《新员工入职培训手册》，截止目前，共培训新员工--余场，培训--人。

2、组织中层以上干部学习《---制度》，共安排--场，参加人数共计--人次。共组织中层以上干部外出参加培训--人次，培训内容包括《超级客户服务》、《狼世代的企业竞争之道》《劳动争议的预防与解决》等。

3、从第-季度起，开展中层以上干部每季度读书活动，并定期举办读书研讨会，对员工的读书活动，行政人事部负责监督、检查各部门落实情况。为使公司成为学习型的组织做必要的准备工作。

4、监督、指导、配合业务部门开展业务培训。要求各业务部门每季度上报培训需求，对业务部门的培训工作大力配合，协助完成。

三、始终如一贯彻绩效考核，为下一步全面提升绩效评估工作打下基础

公司加大各部门主管的评估力度，每季度按期进行季度考核。

1、修订《季度考核表》并及时汇总，为年终的各项评比工作打下了基础，同时针对出现的问题及时与各部门沟通，积极寻找解决办法。

2、完成年度内市场部、工程部月绩效考核。每月将市场部、工程部月绩效考核结果进行核算后与当月工资挂钩、做到奖勤罚懒，同时保证按时发放，并完成了个人所得税的处理及帐外返款事宜的处理。

3、认真兑现考核结果，通过考核对不符合公司要求、违反公司纪律的部分员工进行了处罚，其中辞退--人，罚款-人，行政警告-人。对优秀员工和部门全年颁发总经理奖共计-次。将-名优秀直销人员转为有固定底薪的可培养人才。

4、着手20--年度优秀员工的评选活动，设定评选标准、评选办法及激励措施。

5、结合月考核和季度考核结果，着手进行各部门梯队人员建设，要求各部门选出各自梯队人选。并将此项工作作为今后人力资源管理常抓不懈的重点工作。

**人员招聘工作总结评估13**

行政人事部是公司人才开发和管理的核心部门，也是承上启下、联系左右的重要部门。为总结经验，促进部门各项工作再上新台阶，现将20--年度工作总结如下：

一、人事工作：

1、员工招聘和入职管理

(1)招聘管理：根据公司发展需要和人员配置要求，及时做好人员招聘及现有人员潜力工作开发。

20--年离职率=20--年离职员工总数÷(20--年初员工总数+20--年入职员工总数)-100%47%=45÷(39+57)-100%

20--年到岗率=20--年到岗人数÷20--年入职职工总数-100%49%=28÷57-100%

20--年公司发展正处于上升阶段，---三个项目同时开工，---等相关部门新招员工相对较多，由于各种原因导致后期人员流动较大，本年度离职率高达47%，为招聘工作带来了难度。

(2)员工入职与转正

20--年下半年，行政人事部对新员工的入职与转正流程进行了修订，增加了对新进员工的监控力度：员工转正须透过理论考核，由部门领导再对其做综合测评，合格后上报分管领导审核。

2、绩效考核：行政人事部每月28日组织各分管领导对各部门提报的当月计划完成状况进行评审和评分，再结合“岗位职责履行状况”“个人素质”三个方应对部门进行综合评定。20--年1—9月份各部门绩效考核成绩已经核算完成;10—--月份绩效考核于--月30日核算完成出成绩，为20--年度绩效工资发放带给依据。

3、员工培训：由于行政人事部领导更换频繁，本年度未开展员工培训。

4、薪酬体系：没有构成一个完整的薪酬体系，没有明确的岗位工资，工资标准不统一。

5、社保缴纳、劳动关系管理：抓好社保工作，确保公司员工的合法权益得到落实，打破以往年底统一缴纳的传统，实行每月按时缴纳。

二、行政工作：

1、行政人事制度汇编和《员工手册》修订

20--年行政人事部根据公司正在执行和没有文字说明的制度，开始进行制度汇编和重新修订《员工手册》，制度汇编已与9月底完成，《员工手册》修订仍在进一步修改完善中，--月--号修改完成，到达印刷条件。

2、加强考勤管理，规范员工行为

行政人事部在完善《考勤管理制度》的同时，加强了日常劳动纪律检查，严肃劳动纪律：检查各部门、各项目部工作期间劳动纪律状况，并做好记录。发现有违纪现象的，第一次对违纪者进行批评、教育，屡教不改者，将其行为计入绩效考核，使考勤真正做到“公平、公开、公正”。

3、档案管理

**人员招聘工作总结评估14**

宣传以网络宣传为主，可以分为学校就业指导中心网站、社会招聘网站（校园版和社会招聘版。

学校就业指导中心投放公司招聘信息前，我们先讨论锁定了一些学校，从全国前各地区知名高校中勾出一些理工院校，再从中勾出北京地区的几个理工院校去宣讲和现场收简历。

各高校就业指导中心的电话在10月—11月估计成了最忙碌的热线之一。有些联系过后发邮件，有些还要传真公司营业执照副本，校方会代我们发布网络广告，有些学校需要自行注册用户名网上帖招聘信息。联系这个事情基本就耗费了一周左右的时间，并且分别做了记录，希望明年再做类似工作时可以省些气力。

最初由于公司预算及其他因素的限制，我们没有过多去外地院校招聘，主要在北京、天津地区进行招聘。但是对外地院校的网络宣传上却没有松弛，希望没有参加地区的高校学生也能投进简历，做到高效率、低成本的招聘。但是效果不过理想，即便有同学投递简历也没有同学愿意承担面试成本来京面试。校园招聘之二大型招聘会

11月17、18日的北邮、北航及北理工是我们招聘会的重头戏。当天参会的学生人山人海，其中也来了不少外地及其他院校的学生，在热门企业门前甚至出现交通拥挤的现象，技术部门的负责同事从上午9点开始一直忙到下午3点左右，水都来不及喝，展位后面排了很多学生，我简历总量达到了我们难以短期处理的程度，满满4纸袋的简历，99%是硕士毕业生的。

**人员招聘工作总结评估15**

针对当前大学生就业压力之大，提早适应求职现场，避免我院学生以后求职面临尴尬，我协会成功举办了学院“校园模拟招聘会”。现将此次“招聘会”的活动总结如下：

>一、主要工作成绩：

1、此次活动是一次新的尝试，对我协会来说是一种工作、活动上的突破。针对当前大学生日益激烈的求职竞争，如何巧妙、从容地推荐自己，展现自己的能力，使我院同学成功地尝试了一次模拟体验。

2、此次活动不仅使参赛选手得到了锻炼，而且使我协会成员乃至广大同学收益非浅。选手们克服了知识面窄、爱好与专业限制的困难，勇气十足，敢于挑战自我。成功的呈现了一次非常精彩的模拟招聘会。

3、此次活动为同学们做了一次招聘示范，也表明在现代社会求职残酷的情形下，医学类学生应丰富自己的学识，不断地充实与完善自己。

4、此次活动为校园文化活动周增添了别样的光彩。丰富了我院同学们的课余生活，为同学们增添了更多的课外知识。

>二、主要的工作不足：

由于此次活动是一次新的尝试，没有让更多的同学参与进来，初赛比较仓促，决赛试题有一定难度。其次，会场布置不是很到位，评定环节设置不是很合理。再次，经费来源单一、协会经费拮据。此次活动宣传效果较差，影响不是很大，没有使更多同学了解活动的意义，仅使这种活动的作用局限在少数同学心中。总之，不足是在所难免的，经验需要不断积累。就象郑萍老师说的那样：“经验要在不断探索中逐渐积累，发现不足，吸取教训，不断的提高与完善自己。”我们相信通过这次活动的锻炼，使我们为以后举办此次活动积累丰富的经验。

总体来说，此次活动是我院比较成功的模拟招聘会，给我院的同学们增添了丰富的课外知识，在肯定成绩的同时，我们也看到了不足。但我们相信在院团委的领导下，在社团联合会的总体部署下，我们会在今后的工作中及时改进不足，积累经验，使协会得到更进一步的发展，走向更美好的明天！

**人员招聘工作总结评估16**

我于20XX年8月加入公司，主要负责公司海外项目（安哥拉、莫桑比克基建部及采石场）所需岗位的人员招聘及招聘渠道的拓展与维系工作，并与地区人才网络、劳务市场及中介公司建立良好的合作关系。在对公司组织架构、部门职能、岗位职责及海外项目招聘需求充分熟悉的基础上开展招聘相关工作。在这段时间里公司领导和同事们给予我很大的支持和帮助，使我在工作过程中受益匪浅。同时，也为我有机会成为迅通集团的一份子而感动自豪。我将会一如既往去开展工作，以诚实、认真、谦逊的态度勉励自己，把招聘工作做的更加完善、细致。以下是这段时间的工作内容及20XX年工作计划：

>20XX年工作总结：

>一、招聘工作

以基建部、采石场招聘为主，并辅以其他项目人员的招聘工作。其中管理类人才约3XX人左右，技工类人才约46人左右，招聘网站和内部人员推荐方式占人员招聘渠道比重最大。在进行日常招聘面试工作的同时统计汇总各类人才的相关信息，建立人才库。在地区性免费人才网站发布岗位信息，定期参加扬州、江都的人才市场以及校园招聘会，效果一般。针对公司所需人员的特殊性，加强了和中介公司的合作关系，已有初步效果。当然在合格率方面，需加强对中介公司的约束性，接下来准备对其安排人员的信息进行现场核实，避免误差的发生，并其。在面试方面，通过对公司内部情况的了解和与主管的沟通，基本能够达到面试表述上明确传达公司基本情况、行业优势以及公司未来行业发展前景。

>二、部门常规性工作

1、日常工作：招聘渠道拓展及维系，人员的面试及信息整理；

2、领导安排的临时性工作。

>三、需要改进和提高方面

1、加强对于工作的认知与执行力，提升自己的业务水平，创造自我价值。在工作中建立危机感，将所有工作按照计划有条不紊的实施，提高自己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，将每一个环节做“细”做“精”，充分发挥自身优势，提高业务水平。

3、加强与公司部门领导、同事，海外对应部门的沟通工作，及时完善并确认招聘信息的时效性，完善自己的工作模式。

4、深入学习人力资源相关专业知识，用扎实的理论基础充实自己，增强分析问题解决问题的能力，使之更加专业化。

>20XX年工作计划：

根据20XX年公司发展需要。随着企业规模的不断扩大，对人才的需求也是日益增长。为了提高企业员工整体素质，按照获取企业发展所需人才的宗旨，结合公司20XX年发展战略及相关计划安排，特制订以下年度招聘计划：

>1、现场招聘

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；

>2、网络招聘

网络招聘可以结合现场招聘会，完善招聘信息的一致性及时效性；增加网络招聘的力度，适当投入资金在一些专业性网站进行招聘；可以在人才网站打一些小广告，达到宣传公司的效果；网络招聘尽可能在岗位要求、岗位职责及公司的行业优势、福利待遇，员工未来发展前景的描述，加强面试者对公司的期望，增加面试签约成功值；

>3、中介合作

由于公司的客观原因及所需人才的特殊性需通过中介公司强大的人才网络寻找人才，让中介加强对员工的初步筛选工作，并提交佐证资料；在有必要的情况下，前往其所在地区，进行实地考察，确认其可靠性；如有可能，签订意向合作协议，规避相关风险。

>3、其他招聘途径：

1、大学的毕业生招聘会（相关对口学校的招聘会）；

2、公司内部员工的推荐介绍（对推荐人员适当奖励）；

**人员招聘工作总结评估17**

招聘怎么开展，招聘工作包含哪些内容。首先，招聘有招聘计划，做得好点还有个招聘需求；其次，要知道我们所招人员岗位要求，要明确我们要招什么样的人才；再次，招聘的实施，招聘实施又包括以下几点：

1.渠道的选择，分析现有的渠道，根据招聘人员层次选择匹配的招聘渠道，没有渠道的我们必须想办法开拓渠道；

2.招聘信息的发布，根据不同层次的需求人员及不同的招聘渠道发布相匹配的招聘信息；

3.简历以及人员的筛选，怎么辨别简历中信息的真实性，怎么辨别哪些求职人员符合目标岗位，可以通过什么手段或者工具去实现，是面试，还是面试加笔试，是开放式的面试方式还是结构化的面试，笔试又是怎么进行的，包括些什么内容；

4.流程设计，根据我们公司组织结构以及工作所进行的项制定相应的实施步骤，工作流程必须设置好，根据流程按部就班的走，提高工作效率。

最后，就是对我们招聘工作的总结，分析哪些地方不足，哪些地方需要改进。我对招聘工作的想法有以下两点：

第二点，需要加入笔试，笔试包括情感、理论知识、技能知识以及思想道德等方面，从其内容可以看出，笔试有如下几点作用：

1、可考察应聘人员掌握的理论、技能知识；

2、可考察应聘人员分析能力；

3、可考察应聘人员发展潜力；

4、可考察应聘人员思想道德如何，是否符合公司需要。笔试题库的收集，首先要得到公司各部门领导的支持，各相关部门领导带头收集有关测试知识、技能、人物情感以及思想道德的题目，也可自己制作，由人力资源中心统一汇总。

笔试试卷可根据目标岗位定位难易程度，时间可设置20-30分钟，题型包括选择题、填空题、简答题、计算题以及论述题，根据目标岗位合理搭配。最后提下，招聘流程设计，要把招聘理论知识本土化，设计符合我们公司组织运行的流程是必须的，须谨记我们的目标是提升我们的工作效率，而非阻碍我们工作效率，这也是值得我们思考的问题。

**人员招聘工作总结评估18**

招聘工作类似销售工作，需要定期分析和复盘，方能提升招聘运营管理能力，那么招聘工作该如何衡量，有哪些评估指标呢，怎么编写一份优秀的招聘分析报告供领导决策呢。

本次课程主要分为三个篇章：第一章：招聘评价指标，例如招聘数量指标、招聘质量指标、招聘满意度指标等；第二章：招聘关键数据，招聘KPI数据、招聘漏斗模型等；第三章：招聘分析报告，招聘岗位评价标准，招招聘关键KPI完成情况等。

首先我们来看一下第一章：招聘评价指标：

1、招聘数量指标：搜索简历数、有效简历数、电话邀约数、预约面试数、参加初试数、初试通过数、参加复试数、复试通过数、Offer数、报到人数、参加培训数、培训出培数等。

2、招聘质量指标：1）试用期通过率/优秀案例代表：①指试用期因胜任工作，表现优秀的人数/入职人数；②指入职后的业绩优秀、获得公司好评的优秀员工案例。2）月内离职率/三个月离职率：①指入职时间不足30天的离职人数/当月总入职人数，是招聘质量衡量的一个重要指标；②指入职三个月的离职人数/三个月总入职人数。

3、招聘成本指标：网站费用、校园招聘、人才招聘会、内部推荐、猎头招聘。

4、招聘渠道有效性指标：自投简历、自投到面率、面试通过率、入职转化率、下载简历、下载到面率、面试通过率、入职转化率。

5、招聘满意度指标：①招聘周期：指一个岗位的招聘进度、时效性，是否能确保快速满足业务需求，超乎业务心理预期。②沟通频率：指根据招聘需求、招聘结果，沟通与反馈的次数，是否有好的沟通机制，确保招聘组与业务之间的联动效应。③招聘质量：指招聘人员的素质，胜任情况、工作结果、晋升情况等。④服务意识：指招聘组的服务意识，对待工作的热情，对待业务的态度、同理心能力、亲和能力等。

接下来我们来看一下第二章：招聘关键数据：

1、招聘KPI数据：招聘满编率、招聘时效、月内离职率、主动离职率、招聘成本、招聘满意度等。

2、招聘漏斗模型：邀约人数——到场人数——面试通过人数——Offer人数——到岗人数。

3、招聘漏斗模型：销售岗漏斗模型、职能岗漏斗模型、产品技术岗漏斗模型。

4、招聘面试数据：初面人数——初试通过——复试人数——复试通过。

5、招聘入职数据：总体入职人数、顺利转正人数、提前转正人数。

6、招聘离职数据：①离职人数；②管理人员离职人数；③员工离职人数；④月内离职率；⑤主动离职率；⑥3个月离职率。

7、招聘人均成本数据：①总人均成本：计算所有渠道费用的入职成本，可以作为招聘预算推算的依据，是一个衡量招聘效果的重要指标。②各个渠道的明细成本：这个指标可以作为渠道预算分配的依据，衡量每个渠道的有效性。③启用的免费渠道效果情况：评估新兴起渠道的招聘效果，随时调整渠道战略，适应适应社会变革。

最后我们来看一下第三章：招聘分析报告：

1、报告的目的：招聘报告指在对招聘工作阶段性总结与分析，旨在总结前一阶段招聘工作中的经验，发现问题和不足之处，不断提升招聘工作的效率和质量。

2、招聘分析报告纬度：①月度报告：月度报告是招聘过程中常见的报告周期，对本月的工作总结与分析，回顾结果与问题。②季度报告：季度报告是一般公司的考核周期，对招聘管理的KPI一般以季度为单位去总结和分析招聘结果与问题。③半度报告：一般企业会召开半年度总结大会，半年的招聘报告就发挥作用了，总结上半年的结果与问题。④年度报告：每个企业基本上都会有年度总结大会，和下一年的规划，年度报告一般给高管汇报较多，总结一年的结果和分析一年中遇到的问题。

3、招聘岗位评价标准：销售岗、客服岗、培训岗、运营岗、市场岗、产品技术岗等。

4、招聘关键KPI完成情况：满编率、招聘时效、月内流失、招聘成本、离职率等。

5、在职与离职人员分析：岗位、职级、性别、司龄、学历等；

6、招聘周期分析：职能岗、销售岗。

7、招聘渠道分布分析：58同城、智联、前程、猎聘、校园招聘等。

8、招聘问题改善措施：①招聘存在问题：满编率问题，月内流失问题、离职率问题、到面问题、招聘成本问题、招聘满意度问题、团队问题等。②招聘问题改善：招聘解决方案，招聘数据复盘，招聘数据监控、招聘异常处理方案、招聘满意度建设方案等。

今天的课程到这里结束！关注我带您了解更多求职和HR相关知识！

**人员招聘工作总结评估19**

在就业形势依然严峻的背景下，为促进我院学生实习就业，进一步搭建校企人才沟通合作平台，拓宽学生实习就业渠道，给我院学生就业供给全面有效的服务，我院于6月5日举办了“广州职业技术学院20xx年学校招聘会”。在学院领导的支持下，本次招聘会到达了预期的目的，取得了显著的效果，现将本次招聘会举办情景总结如下：

>一、高度重视，明确职责

学院领导一向高度重视就业工作，坚持以“一切为了学生就业”为办学指导思想，充分认识做好高校毕业生就业工作的重要性和紧迫性。自招聘会筹备工作开展以来，该项工作得到学院领导的高度重视，一方面，院领导召开了多次协调会，强调举办招聘会的意义和重要性，并对这次招聘会进行了研究和部署，要求发挥各方面的作用，经过各种渠道，多方联系用人单位前来学校招聘学生，群策群力，共同为开展好这次招聘会而努力；另一方面，就业处与各系(部)之间还进行了多次协商会议，就招聘会的前期准备、现场布置、接待及人员安排、事务分工等招聘会相关事宜进行了研讨，明确了各自的职责，确保了招聘会的顺利、成功举办。

>二、紧密配合，认真准备

就业处精心准备、制订了切实可行的活动方案，并进取联系用人单位，各系(部)密切配合，组织学生参加招聘活动，确保了招聘会各项工作有条不紊的展开。

首先，建立了招聘会工作机构，经过协商，确定了具体的招聘会事务分工，明确了各自所负责的相关事宜，制定了“招聘会策划方案”、“招聘会日程表”，各部门进行协调，确保各项工作有条不紊地开展。其次，学生处召开了09级学生代表的工作布置及动员大会，采用了学生代表与用人单位“一对一”的服务方式，一方面提高了学生的使命感和职责心，另一方面让整个工作更加规范、严谨，保证了工作开展的实效性。

>三、周密安排，有条不紊

本次招聘会从5月初开始筹备，包括材料准备，宣传准备，学生培训等，5月中旬开始向企业发送邀请函，共邀请五十多家企业，实际到场参会有四十多家，企业来自广州、深圳及粤东城市，供给1000多个职位，招聘专业主要涉及物流、计算机、市场营销、会计、商务英语、旅游管理、艺术设计专业等众多领域。

招聘会前期准备工作历时一个月，于6月5日上午9：30在综合楼前广场正式拉开帷幕，院领导，企业代表，学生代表先后在开幕式上作了发言。学院副院长在讲话中就我院的办学理念、人才培养目标及教学等方面资料，对我院的基本情景作了介绍，并向企业正式推荐学院的学生，他说：“我们相信，经过两年的专业基础课和专业课的系统学习，我院学生将以其所掌握的充实的专业知识，精湛的专业技能，以其独特的创新本事和高素质品德修养，为其将来所服务的公司、企业带来新的活力，做出新的贡献。”最终，他祝愿参加此次招聘会的所有的企事业、公司都能招聘到称心如意的有用人才，祝愿我院所有的毕业生都能够找到适当的满意的工作。作为企业代表，顺丰(集团)有限公司华南区高级经理李东在发言中表示，他参加过那么多场学校招聘会，像广州学院这种组织方式的还是头一次见到，由此可见学院领导对此次招聘会的高度重视，全院师生对此次招聘会的精心准备，现场布置井然有序，场面感人，接待热情，服务周到，师生的精神面貌值得称赞。这一次的招聘会很新颖，有特色。学院的毕业生学习、动手本事强，务实上进，具备良好的敬业精神，值得向在场的企业推荐聘用。他也期望学生能抓住这个好机会，寻找到适合自我的工作。最终，

他说：“感激学院师生对我们的热情接待，感激学院一向以来为我们企业培养人才，为企业与学生沟通供给平台，我预祝，此次招聘会取得圆满成功。”学生代表安超则在发言中对学院多年的培育和企业为学生供给机会表示感激，并介绍了学生在校的学习实践情景，最终他表示应对社会的挑战，将以信心满怀的状态，利用自身的优势，融入社会这所大学，调整好自我的心态，以最短的时间适应工作环境。

院党委书记宣布本场招聘会开始后，在“把握实习机遇，实现就业梦想”、“共筑实台，双赢完美未来”两个标语的映衬下，学生们分散到各自感兴趣的企业摊位前，开始双向选择。我院1700多名学生参加了与用人单位的洽谈，学生带着个人简历，来往于各个招聘摊位，自信地回答用人单位提出的问题，并当场完成部分单位准备的试题。

多数用人单位十分看重学生的专业知识及语言表达本事、应变本事、人际沟通协调本事等综合素质。学生则比较关心自我的工资、食宿、福利待遇、晋升空间等问题。为招揽人才，不少企业实习期间月薪就有1500——xxx元。

现场气氛热烈，企业与学生应对面洽谈，学院领导到现场指导、察视，各部门紧密配合，保证了本场招聘会顺利进行。午时，应部分企业的要求，在我院工作人员的安排下，启用了4间多媒体教室，供企业进行宣讲、复试等活动，因个别企业的面试时间延长，招聘会比原计划推迟了两个小时，最终获得圆满结束。

会后，在与部分企业负责人的交流中了解到，企业对本场招聘会给予了高度的评价，对我院学生在面试中的表现予以了充分的肯定。而学生们也表示将珍惜机会，抓住机遇，迎难而上，合理定位，在就业大潮中勇敢拼搏，实现自身价值。

在这次招聘会中，我院的学生凭着充实的专业知识、精湛的专业技能、独特的创新本事和优良的道德修养，受到了用人单位的青睐，有500多人达成意向，400多人签约，用人单位代表深信，潮汕学院的学生必须能为他们企业带去新的活力，为企业做出新的贡献。

当天，揭阳日报，普宁电视台等多家媒体进行了全方位的报道，扩大了我院的社会影响，受到了学生和家长的好评，社会各界给予了充分的肯定和高度评价。

>四、推进校企合作，提高服务质量

就业工作是一个长期、复杂而艰巨的任务，学生就业关系到学生的前途和学院的社会信誉，我们将以这次招聘会为契机，在稳定原有的合作单位基础上，进一步加强与企业的多方合作，建立长期的合作关系；帮忙学生解疑释惑，稳定学生心态；尽力帮忙毕业生充分就业，在关键时期以最大努力，切切实实做好我院毕业生就业工作。

**人员招聘工作总结评估20**

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。

此次教师招聘工作呈现以下四个特点：一是学科多，基本涵盖了中小学所有课程的学科教师；二是范围广，面向社会公开招聘，应聘教师来自全国各高等学校的毕业生和省内外重点中学；三是招聘条件高。要求报名者全部为全日制本科以上毕业生，在职教师需为市级以上骨干教师；四是操作规范。为保证招考工作公平、公正、公开，从始至终政策执行彻底，程序运行规范，标准要求高严。首先严把报名关，检验有关证件是否齐全，审查相应材料是否充分，务求报考人员学历达标、年龄适宜、专业对口；笔试、面试工作组织严密，监控到位，监考、阅卷、评判和成绩公示等所有环节都公开透明，阳光操作。此外，为更加开放透明，还建立了电话、网络等多维立体的监督体系，方便社会的参与监督。依照有关程序，52名应聘者经过笔试，22人参加了面试及综合素质的考核，最终11名应聘者被录用。同时，我们还从新宾、清原招聘了3名省级骨干教师。近几年来，我区面向社会招聘大学生30余人，按学校招聘岗位计划充实到教育教学第一线。区教师进修学校和新录用教师的基层学校采取了“四结合”措施抓好新聘教师岗前培训工作：集中培训与自学提高相结合，专题辅导与研讨互动相结合，理论学习与实践指导相结合，培训管理与考核激励相结合。培训资

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。

**人员招聘工作总结评估21**

20xx年，是人力资源部收获的一年。是人力资源管理从事务性管理迈向现代人力资源管理真正转型的一年。集团公司领导的正确领导下完成了上级和公司领导交给的各项工作任务。

开发区相关部门的正确指导下、在公司各部门的大力支持下、在部门全体工作人员的共同努力下，紧紧围绕集团公司的发展目标及“团结、务实、开拓、创新”的企业精神，勤奋学习，积极工作，同心协力，较好地完成了上级和公司领导交给的各项工作任务。

>一、开展全员培训，提升员工素质。

现代人力资源管理是帮助公司面对不断的变化提升员工素质和技能，完成公司战略发展目标。这就需要创造一个公司文化，让所有的员工都了解，因此人力资源部在制度完善上加大了力度，重新修订完善了《劳动人力资源管理规定》、下发了员工手册，并根据员工需求详细制定了全员培训计划并组织实施。

这次培训历时一个月，参加培训人数xx人，人均参加军训xx学时、接受理论知识授课xx学时、参观考察xx学时。参训人员均写出左右的培训心得，纷纷表示将培训中所学的知识、理念、价值观变成自己的工作热情和优质服务，去支持公司，积极主动地去工作。通过xx节的检验，员工的综合素质和整体服务意识均有很大提高，此次全员培训收到了良好的效果。

>二、积极学习、开拓创新。

在人力资源管理与开发方面，我部为进一步做好人力资源管理基础工作，在加强定岗定员、人力资源培训与开发、人力资源管理信息化和人力资源管理制度建设有效结合的同时，不断开拓人力资源管理人员视野，把握人力资源动态，吸收外部先进的人力资源管理思想和理念，进行人力资源管理改革与创新。

形成了人力资源管理人员月例会制度，在人力资源管理人员中间倡导“学习、积累、总结、提高”;“专业勤奋”;“xx”的工作、学习理念。

>三、人力资源的管理和调配。

今年，我部及时、合理调配工作人员，保证了各岗位工作的有序运行。

1、年初，我部门及时地完成了集团公司安置xx就业的收尾工作。并与所安置的xx子女并签订了劳动合同。

2、根据开发区人力资源局的要求，为xx更换了技术等级证书，并着手为符合条件的xx职工晋升初级职称。

3、集团公司自xx年转制后至xx月末，对已达到退休年龄的职工一直未办理退休手续，致使xx职工未按时办理退休手续，导致本应由保险公司支付的退休金一直由企业自付。经我部工作人员多方位的协调沟通逐一的理顺了与市(区)劳动局、市(区)保险公司的工作关系，而且极力挽回了本应由保险公司支付确因延误或停办造成的由企业负担的养老金xx余元。

4、为适应公司发展的需要，公司领导班子做出决定，面向社会招聘一部分专业管理人才和专业技术人才，我部门立即着手通过知名招聘平台——xx招聘发布招聘信息，在两周的时间里，共有xx人通过电话以及亲自登门报名。我部门对这些人员通过笔试、面试、体检等方式逐一筛选，共有xx被我公司录用。此次公开招聘也是集团公司成立以来的第一次，为企业的蓬勃发展注入了新鲜的血液。

5、根据市里的有关规定，养老保险在元月开始要对欠缴部分收取滞纳金，因我单位从xx月份由事业缴费转为企业缴费，所以养老保险个人账户存在着很多问题，通过对集团公司xx的账户进行核对，在时间紧任务重的情况下整理出了xx的错误信息，做实了以前未做实的xx的个人账户，并补齐了以前漏缴的xx的养老保险，协助公司4位两不找人员补缴养老保险xx余元。

**人员招聘工作总结评估22**

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

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！