# 乙方招聘工作总结怎么写(优选29篇)

来源：网络 作者：平静如水 更新时间：2025-04-20

*乙方招聘工作总结怎么写1根据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总会《关于举办20\_\_年全国民营企业招聘周活动的通知》（人社部函［20\_\_］122号）精神，自治区人力资源和社会保障厅、教育厅、总工会和自治区工商...*

**乙方招聘工作总结怎么写1**

根据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总会《关于举办20\_\_年全国民营企业招聘周活动的通知》（人社部函［20\_\_］122号）精神，自治区人力资源和社会保障厅、教育厅、总工会和自治区工商业联合会等四部门联合印发了《关于举办20\_\_年自治区民营企业招聘周活动的通知》（宁人社发[20\_\_]151号，以下简称为《通知》）的安排。根据《通知》对自治区20\_\_年民营企业招聘周活动工作的安排，自治区各级人力资源和社会保障部门会同教育、总工会、工商联等部门其他四部门于5月18日至24日，在全区范围内广泛组织开展了以“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，全区参加招聘活动的各类企业510多家,其中,民营企业490多家。提供就业岗位信息11018多个，其中，高校毕业生就业岗位信息4328个，占。有3988名求职者与用人单位达成了就业意向协议，其中，高校毕业生954人，占24%,失业人员1364人，占34%,进城农民工1670人,占42%。共发放各种政策宣传资料、招工简章及其他政策宣传资料51760份（册），签订职业技能培训意向2273人，提供维权和法律援助服务800多人次。

二、主要工作做法

（一）加强组织领导，认真安排部署，切实发挥四方工作机制。自治区人力资源和社会保障厅及时与各部门的联系，加强沟通协调工作，对招聘周活动进行了安排部署。按照人力资源和社会保障部门牵头,教育部门负责组织高校毕业生参加招聘，总工会负责劳动关系维权服务，工商联负责组织民营企业的提供岗位的分工，共同抓好工作措施、任务的落实和活动的组织实施工作。20\_\_年5月18日，自治区人力资源和社会保障厅、教育厅、总工会、工商联会同宁夏石嘴山市人民政府在石嘴山市大武口区和平广场成功举办了“宁夏（石嘴山）民营企业招聘周活动启动仪式”，为全区民营企业招聘周活动拉开了帷幕。

（二）加强宣传引导，营造舆论氛围。全区各地充分利用各类宣传媒体，采取进企业、上街咨询、电子屏幕发布招聘公告和悬挂横幅等多种形式，向高校毕业生、进城务工人员及失业人员宣传国家积极的就业政策和有关用工信息及民营企业招聘周活动的相关信息。自治区全民创业网、人才网、人力资源和社会保障厅网及时将活动通知上贴到网页上，宁夏电视台、宁夏人民广播电台对各地的民营企业招聘周活动进行了专题报道。同时，各市、县（区）人力资源市场、街道（乡镇）、社区劳动保障站（所）充分发挥服务窗口的作用，多形式宣传招聘信息，让广大求职者了解适合自己的岗位信息，帮助其尽快实现就业。各地人力资源和社会保障部门、教育、工会、工商联均联合举办不同规模和形式、内容丰富的“民营企业招聘周”活动，不仅营造了关注民营企业发展、关注高校毕业生就业、全社会都关心和促进就业的良好氛围，而且也为促进就业搭建了平台。

（三）创新招聘方式，深化就业服务

做为招聘活动的网络化平台，自治区劳动就业网、银川就业与创业网、石嘴山就业网、中卫市政府网就业栏目及时开启了网上招聘平台，对招聘信息进行了及时的公布进行网上招聘。中卫市还采取引凤求凰的办法，积极主动与银川、石嘴山、吴忠、固原四市的民营企业联系，邀请他们组团，到中卫市进行招聘活动，招聘周期间有120多家企业参加了招聘会，提供适合高校毕业生就业的岗位1628个。银川市兴庆区在招聘活动中另辟蹊径，结合失业人员、高校毕业生大多集中社区的实际情况，化整为零，有针对性地制定并实施了在各街道社区举办民营企业招聘活动的方案，要求每个街道的招聘会必须要有20家民营企业参加，切实把就业服务向社区延伸。石嘴山市大武口区劳动就业服务局指导隆湖经济开发区和10个街道办事处劳动保障平台工作人员积极深入到社区，通过进家入户，上门宣传的方式，引导失业人员、高校毕业生及时参加招聘会，抓住与民营企业双方见面洽谈的机会，了解扶持创业就业政策及寻找适合的就业岗位，实现自谋职业、自主创业。

（四）积极落实扶持政策，及时提供就业服务。在招聘周活动期间，各地结合高校毕业生的特点，除进行职业介绍外，还在招聘现场设立“三支一扶”、就业见习、特岗医生招考等服务平台和政策宣传平台，进行高校毕业生就业政策的宣传。西夏区还结合辖区高校多的实际，上门进行就业创业政策的宣传服务，开展针对高校毕业生的创业意识培训等，促进了高校毕业生择业观念的转变。石嘴山市将支持创业小额担保贷款发放与咨询设在招聘会上，方便了高校毕业生进行创业咨询。在招聘周期间，各地高度重视对城乡特困家庭人员的技能培训工作，吴忠市市财政专门拿出90万元资金对特困家庭参培训人员落实每人1500元的培训经费补贴，组织开展家庭服务、挖掘机、装载机、中式烹调等专业培训，为有效提高就业困难人员的职业技能和就业能力，促进实现稳定就业打下了良好的基础。

三、存在问题

一是部分企业用工门槛过高，提出一些不切合高校毕业生实际的要求，影响了高校毕业生在企业就业。二是部分求职者对待遇、工资等的期望过高，造成就业困难。三是自治区部分县区人力资源市场硬件和网络化建设和发展相对滞后，造成招聘需求和求职人员的信息不对等，信息化的程度不高，直接影响了用人单位招聘和求职者的应聘。不能满足用人单位和求职者的要求。

**乙方招聘工作总结怎么写2**

>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。

**乙方招聘工作总结怎么写3**

我们这个岗位，本科生就能干，实在没必要招研究生，而且还未必留得住……昨天上午，市人社局、团市委、市北区人社局联合举办圆梦青岛五四青年节招聘会，400多家企业提供了万余个工作岗位，可让硕士研究生们苦恼的是，很多用人单位只面向本科生和专科生招聘，对待来应聘的研究生，不少单位只提供了和本科生差不多的工资。

>一、>应聘 研究生投出7份简历

我投出去了7份简历，都不太乐观，虽然专业有的能对口，但工资都不太高。昨天上午，青岛科技大学材料学院研究生张萧丹参加招聘会，虽然有400多家企业，但身为材料学的硕士研究生，张萧丹在招聘会上选择空间很小，只有极少一部分企业的岗位涉及到她的专业，即使专业符合条件，她所能拿到的月薪也不高。

在一家检测公司的摊位前，张萧丹递出了自己的简历，可工资待遇却让她有点兴奋不起来，试用期月薪不到1400元，三个月后转正，工资也才涨到202\_多元。本科生也差不多这个工资吧，以前也知道青岛的毕业生待遇不高，没想到研究生毕业也没有多么大的优势。张萧丹说，自己投出去的7份简历，有一多半已经确定只能拿本科生的待遇。

>二、>企业 多数工作本科生能胜任

而面对研究生，招聘企业也并不太感冒，这让研究生们的位置显得更加尴尬，研究生的专业性比较强，而实际工作中很多知识是用不到的，比如说销售、文秘和会计，本科生完全能胜任，何必招聘硕士，而研发一类的岗位也没那么多！一家传媒公司招聘负责人告诉记者，如果多花钱招聘研究生，对企业来说是一种负担，更何况很多研究生并不容易留住。

>三、>业内人士 硕士生求职放低身段

四方区人社局有关负责人说，硕士生在求职时，现在的确是有点尴尬，建议硕士生求职时要放低身段，不要幻想一开始就能找到工资高的岗位，也要与本科生、专科生一样，有从一线做起的思想准备。

**乙方招聘工作总结怎么写4**

我有幸于xx年9月份加入到xx的团队中，并在人力资源部任职，海产行业对我来说是个陌生的行业，跨行业对我来说很是富有挑战性，也意味着这是我的新起点、新机遇、新挑战。首先感激部门领导和同事在工作中给予的悉心指导和热情帮忙，使我尽快熟悉工作资料、进入工作主角。现将我这段日子的学习与工作情景做一简要汇报。

>一、招聘工作

1、发布招聘信息;

在智联招聘网、人才热线网和58同城网站上每日刷新招聘信息，在求职人投递的简历中寻找适宜的人员对其电话邀请。

2、面试;

对来面试人员进行面试工作。由王经理亲身示范，耐心讲解面试需要注意的事项，现已开始独立进行面试，面试完毕后再由王经理帮忙把关。

3、现场招聘;

去龙华三和人才市场进行现场招聘，在前任招聘专员灵敏的带领示范下，现已能够独立进行现场招聘工作。

4、在招聘工作中遇到的问题与提议：

①普工类人员招聘难、招聘任务不能及时完成。提议增加招聘渠道，可在报纸刊登招聘信息，或在人才市场多购买几次户外广告。

②行政专员等需要外派的办公类人员不好招。这类人员可研究去学校进行应届生招聘，一方面人员素质较高，另一方面一般大学生在下半学期(即3月—6月)为实习期，对于刚刚踏入社会的学生们往往定位不了以后的工作方向和居住地点，也容易理解外派。

>二、员工的档案与合同的管理

1、对在职员工的人事档案进行电子档的录入，编号后将纸质版资料收集、排序整理于档案室，以便后续领导的查阅。

2、整理每月合同到期人员名单，并续签合同。

>三、部门常规性工作

1、视频会议记录工作：主要负责尿虾、什虾品种会议，在同事休假间也代替其开过蚌、鲍蚧和龙虾的品种会议。

2、收集、整理、装订好各个分部发予总部的资料，上交给总监与管理总经理批阅。

3、领导安排的临时性工作。

>四、分析

(一)自我的优劣势与岗位匹配情景的认识

1、优势：有必须的亲和力;具备必须的沟通、协调本事，有耐心，服从指挥，能虚心的听取别人的提议，认同公司的企业文化，心态平和。

2、劣势：研究事情不够细致;缺乏对人力资源管理知识的整体系统整合。

(二)需改善和提高的方面

1、提高自身执行力。在取得成绩的同时，不可否认我的执行力还有些欠缺，在以后的工作中建立危机意识，做任何事情都为自我规定明确的时间段，提高自身的执行力。

2、我此刻的岗位是招聘助理，结合工作实际，如何更好的面试，为公司挑选适宜的人才将成为我学习的侧重点。

(三)常态性学习：

1、充分学习公司的各相关制度、文件;有助于个人与企业远景的统一、协调发展。

2、对今后工作分析

①针对工作中不足进行改善;

②在人力资源更加深入的学习;

③针对工作中进展不顺利的.问题，滤清思路重新整理。

>五、总结

我能胜任本职工作与领导交给我的其它工作。这与领导的指导和同事们的帮忙是分不开的，在此再次对领导和同事们表示衷心的感激!以上是我近两个月以来，工作、思想情景的报告。我将会一如既往去工作，以认真、勤劳、务实的态度鞭策自我，始终如一的努力工作。尽最大的努力，完成领导交给我的一切任务。

**乙方招聘工作总结怎么写5**

20xx年12月17日我加入XX，负责绩效方面的工作。虽然到现在才十来天的时间，但在经理的悉心指导和同事的热心帮助下，我已基本把本职工作理顺，知道什么时间应该做什么事情，应如何去做。在这段时间里，我学到了很多知识，包括工作上的和心态上的。但我知道自己还有很多方面存在不足，不仅是在专业知识上，还有在工作的方式方法上，我都还没有完全达到这个岗位的要求。在20xx年，我需要保持高度的热情和耐心，不断地学习和总结，不仅要争取早日胜任绩效模块的工作，还要有所完善和进步，同时协助部门其他同事把人力资源工作做好。

20xx年主要工作安排如下：

>一、绩效工作的组织和安排

1、绩效考核指标库的建立和完善。根据确定的绩效考核指标，建立各部门绩效指标库。同时，及时了解各部门业务发展规划和岗位职责的变动，不断修改和完善绩效考核指标，并协助部门经理，就绩效考核指标的调整与员工进行沟通。

2、绩效考核工作的开展。根据公司绩效考核管理办法规定的考核周期，定期组织并协助各部门实施绩效考核工作，及时收集并汇总绩效考核成绩及下一考核周期的绩效考核计划。同时，组织召开每月的经理绩效会并发布通知，将总经理确定的绩效考核结果反馈至各部门经理。

3、绩效沟通与申诉。协助各部门经理开展绩效沟通工作，帮助员工改进绩效。在考核过程中，员工若认为受不公平对待或对考评结果不满意向人力资源部提出申诉，将员工申诉统一备案后开展申诉报告审核等后续相关工作。

4、绩效管理制度的改进和完善。在完全熟悉公司绩效考核管理制度及绩效工作开展的实际情况后，不断学习和思考，向经理提出合理化建议，不断完善公司绩效考核流程及绩效管理制度。

5、协助做好年度绩效考评及先进评选工作。结合日常绩效考核结果，做好员工年度绩效考评，组织年度先进评选活动及荣誉称号授予等相关工作。

>二、收集培训计划并发布培训通知

每月5日前，收集专利事业部、国际事业部、案件与法律事业部的培训计划，确定各部培训时间无冲突后发总经理审批，审批后在OA系统中人力资源公告栏发布培训通告，并做好培训的提醒等协调工作。

>三、协助开展招聘模块的工作

1、面试预约。协助招聘专员进行日常的电话预约面试。

2、协助面试。不断学习面试的方法与技巧，同时了解公司的业务流程及岗位要求，协助进行应聘者初试及安排复试。

3、制订并完善岗位说明书。通过与任职者及其上级主管沟通，了解其岗位职责及任职要求，草拟岗位说明书，并通过与招聘模块的同事沟通，不断修改和完善岗位说明书。

>四、其他工作

1、各类通告的发布及归档工作。在OA上接收需要发布的通告，按照公司的要求调整格式并编号后发至总经理审批，审批通过后再在OA上正式发布。

2、协助部门其他同事的工作。

在这里，结合自己这段时间的感受，对我部门工作提出以下3点建议，如有不合理的地方，请经理见谅!

首先，我认为工作计划应有固定的格式，特别是周工作计划。因为周工作计划的时间比较短，各项工作预计的完成时间也可以确定，需要哪些人或部门提供什么支持和帮助也可以写进去，同时在做计划时应分清楚哪些是计划期内的重点工作，哪些是日常工作，分别列出来。有一个固定的模板后，这些都可以一目了然，而且也会促使大家认真去做计划，而不是流于形式。另一方面，从上级的角度来看，有固定的格式也可以避免个人风格造成的混乱，同时，上级对我们的工作了解的更清楚，我们需要什么指导和帮助也很明了，便于有针对性地对我们进行指导。

其次，我认为我们的工作总结太形式化。每周末总结一下本周都做了那些工作，把这些工作事项一一列出就行了。上级只能了解到我们本周都做了那些工作，具体的工作还存在什么不足、遇到了什么问题或是发现了更好的工作方法等等都没办法了解。我们自己没有去思考去总结有哪些地方可以Bebetter，也难以提高。

最后，我认为我们应加强学习。各部门经理的考核中都有学习成长的指标，我们不一定要把这个作为考核的指标，但可以借鉴这种学习的方式。正如总经理所说，我们要走向专业化，首先人力资源部门的工作就应该做到专业化和系统化。只有通过不断的学习、思考和总结，才能让自己的能力得到进一步的提升，才能把工作做得更好。所以我建议我们部门可以不定期地进行沟通，交流学习的经验及进展，大家相互促进相互提高。

新的一年，我要学习和改进的地方还有很多。在做好本职工作的同时，要加强学习，做到理论联系实际，不断总结和思考，尽快融入团队，尽快胜任工作。同时，根据自己的职业规划，不断提升自己各方面的能力，认真、细致地开展工作，养成良好的职业素养，为“超凡”的人力资源工作贡献自己的力量。

**乙方招聘工作总结怎么写6**

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，寻找到适合自己的工作。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，调整好自己的心态，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。学生则比较关心自己的工资、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——202\_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。

**乙方招聘工作总结怎么写7**

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。

**乙方招聘工作总结怎么写8**

>一、招聘分析：

根据公司年度发展目标，一百家店面开业计划；自四月下旬接手招聘工作以来，对各组建部门需求岗位进行了解，明确岗位职责和任职要求，制定招聘方案，拓展招聘渠道，严格落实公司相关招聘制度及招聘流程；为保证时效性，尽早解决各需求岗位人员，对当天投递简历全部进行筛选，电话、邮件、短信通知，面试甄选；沟通高层领导组织安排复试，为公司发展需求提供人才保障。

根据上述数据统计，合计招聘人数128人，月均入职16人；在各级领导工作指导安排，各同事之间默契配合下，基本完成各岗位需求人员到岗要求；招聘工作中也总结出几点不足：

1、在招聘人员到岗时间上未能达到要求；为改善招聘工作，着手进行《月度招聘需求计划》调研，减少紧急招聘；

2、人岗匹配度，岗位要求与入职人员之间工作不匹配；加强各岗位职能、专业要求标准了解，做好沟通，尽可能避免上岗即刻离岗现象；对各层级各岗位招聘情况分析，店面运营、财务管理占全部招聘人数的42%，高级管理岗招聘人数较少；其中经理级晋升总监级1人，主管级晋升经理岗2人，员工晋升主管岗1人；高级管理总监、部门管理、区域管理外部招聘入职较少。

>二、离职分析：

1、自5月至年底共离职63人，采用离职率=离职人数/累计在册从数×100%，计算出20xx年离职率为（其中主动离职率为30%），离职占入职比月平均达，综合上述数据表明人员流动较大。

2、前期店面的开发速度，储备店长及运营经理招聘数量较多，店面开发区域经理扩充，设计队伍的岗位增设，工程监理人员增加，财务岗位添加人员，及其他部门岗位招聘等；这其中储备店长及储备运营经理离职率较高，其他岗位次之，一方面对公司业务熟悉和管理模式的`认知程度，另一方面是公司未来的市场前景和自己在公司发展的机会；后期公司组织架构调整，带来的岗位及人员变动较大，在十二月份由为突出，一部分人员属于被动离职，给公司增加了无形的用人成本。

>三、拓展渠道：

1、现有网络招聘，前程无忧、智联招聘基本满足总部各岗位招聘需求，智联招聘对省会与地级城市岗位发布效果明显，维护山东前程无忧网络招聘针对山东地区进行招聘发布；同时积极开拓者592人才网、百姓网、58同城辅助招聘，同时根据公司对高级管理岗招聘需求，联络猎头做好沟通和相关业务流程；

2、根据店面在外地开发情况，寻求在当地网络招聘渠道，目前开通有诸城人才网、嘉兴人事人才网、溧阳人才网、六安人才网、临沂人才网、齐鲁人才网，其中溧阳人才网发布效果很好，未收费；

>四、建议：

1、建立建全公司人才培养、内部晋升提拔机制，能者上，庸者下，激发斗志，人人工作有激情有思想，减少人员调动安排全凭个人主观意识；

2、提高招聘效率，减少拖延，确保需求岗位尽快到岗；

3、综合考量，客观评判，减少个人主观意识。

**乙方招聘工作总结怎么写9**

伴随着新年钟声的敲响，又迎来了崭新的、布满期待的20xx年。回看20xx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20xx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：

>一、对公司员工的人事档案及其他资料进行搜集及管理。

使其更加完善化，坚持公司档案的完全性，为保证往后的分析工作供给更正确的信息。因档案资料触及公司有关机密，期间我坚持着极高的警惕性和很强的守旧意识。协助上级把握人力资源状态;填制和分析各类人事统计报表。为人力资源规划工作提借正确的信息。

>二、负责员工劳动合同，办理劳动用工及相干手续。

到目前为止，劳动合同的签属工作展开的不是异常的顺利，主要由于市场推广部业务职员较散，集中的机会较少，常常都是来往匆匆，导致部份业务职员至今未能签署劳动合同。计划争取过年这个机会，把合同签署工作完成好。

>三、结合公司制度及国家规定考勤和请休假管理。

按月正确出具考勤报表。其中员工考勤又是一个难点，公司实行上班刷卡办法已一年半时间了，由于部分员工一向未能适应新的考勤办法所以效果一向不太好。今年人力资源部特地为此题目进行了考勤重申，并与综合管理部技术职员讨论后改善了考勤系统，但因公司很多工作岗位性质的不一样，员工工作时间常常需要弹性化管理，还是不能很好的交上使人满意的考勤数据，但为了避免有些员工“夸大其词”，照成考勤不公的结束，考勤系统还需更加完善。

>四、执行各项公司规章制度。

处理员工赏罚事宜;对有些员工不遵守公司规章制度，导致工作上出现较大失误或较大错误，人力资源部经过周到调查以后，给予了公道公正的行政处罚，并对当事人进行了思想教育。本年度共有约十人左右人理解了公司不一样程度的行政处罚，均熟悉到了本身的错误。

>五、今年以来，公司充分斟酌员工的福利，各项福利制度正逐步开始实施。

比如以往仅有市场推广部职员才享有的品牌推广用烟，在本部也得以实现;每个月协助行政部职员进行生日活动的策划及实施工作，丰富了员工的业余生活;斟酌到员工的安全保障题目，公司也已为全部员工购买了平安团体意外险及医疗险等险种，保险期间有一员工不慎摔伤，我们及时与保险公司获得了联系，并申请了相应的理培，解决了员工的`后顾之忧。等等这些都大大调动了员工的工作进取性，从而起到了鼓励员工的作用。

>六、进行促销职员的管理工作。

自今年9月份以来，人力资源部正接手促销职员的管理工作，经过资料搜集分析，发现固然制定了相应的管理制度，可是发现很多市场并没有严格依照制度来执行，随便性较强，职员增长率太高。促销职员是五叶神市场的重要组成部分，加强促销队伍的管理燃眉之急。下一季度计划尽快重新制定促销职员管理制度，并严格依照规章制度办事。控制好职员的增长速度及提高整体素质水平，为公司的将来储备更多的业务人才。

>七、协助做好招聘工作。

包括发放招聘启事、搜集和汇总应聘资料、安排口试职员、跟踪落实口试职员的情景等;

>八、帮忙建立进取的员工关系。

调和员工与管理层的关系，协助组织员工的各类活动;另外，在部分领导的指导帮忙下，对员工考勤制度、劳动合同管理办法等相干的人事制度进行了修改工作，使其更加人性化，公道化，贴合了公司“以人为本”的人才理念。

对个人来说下一步重要应当在认真工作之余加强学习，不断提高本身专业素质，才能应对更大的挑战，也才不会被时代的潮流所淘汰。珍惜来之不容易的机会，扎扎实实做好每份工作。20xx年人力资源部的职责将更加沉重，人力资源部必须安排并实施好新的一年的工作计划，用实际的工作业绩来讲话。

**乙方招聘工作总结怎么写10**

时间一晃而过，转眼间试用期已接近尾声，首先感谢公司领导能给我展示自己、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助，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X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助是分不开的，我将会一如既往去工作，以诚实、认真、谦让的态度鞭策自己，把招聘工作做的更加完善、细致.以下是这两个月来工作内容及xx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：岗位工作内容、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，根据岗位的情况，选择相应的人群，从而选择相应的招聘渠道，找到合适的人员.

由于地域的差异，一线员工招聘比我心里预期有很大落差.通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况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，针对以上情况我们积极采取措施，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：

通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，根据缺岗情况积极与用人部门沟通，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、校园招聘：

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，招聘的效果体现在你的“功课”做得是否到位.做为招聘专员不仅是企业的形象、企业文化的转播者，而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X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X学院参加双选会，原计划招聘人数8人，但实际情况远超出我们的预期，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xx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、一线岗位缺岗情况明细表、20xx年度（截止11月25日）用工情况分析、10~12月校园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、需要改进和提高方面

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，做任何事情都给自己定一个时间段尽量往前赶，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，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，完善自己的服务质量.

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己，增强分析问题解决问题的能力，使之更加专业化.

>四、xx年工作计划

1、一线岗位招聘：

xx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况分析，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xx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，因此这一阶段非常关键.每日通过各种渠道，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，同时根据实际情况进行及时调整并更新招聘信息，保持工作的机动性灵活性.

2、校园招聘：

（1）4月中旬至9月，各院校在陆续开学后将积极筹备招聘会，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，为公司可持续发展提供人力支持.

3、科员招聘：

科员招聘相对比较稳定，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xx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况，进行员工满意度调查，尽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考虑人才库是否有工作职能相同或类似的人选，如有合适人选给予推荐.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，也符合我司企业文化中“育人”的原则.

**乙方招聘工作总结怎么写11**

自20xx年8月中下旬进入公司至今的二个月中，我一向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，我经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，但又有一些人员未经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梦想。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，所供给的薪资福利待遇也有必须的优势，使得同行业招聘的竞争压力大；

比如：银鼎所招学徒，底薪1200元，包吃住。虽然在包吃住的程度上，员工薪水有扣部分钱，可是相比之下，我司的学徒1000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期望能拿到必须报酬的同时，也期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）期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，以及缺乏工作进取性与工作主动性，等等诸如此类，都需要招聘人员理解批评与自我批评。

总之，在招聘的过程中遇见的以上各个方面的原因造成了此刻招人比较困难，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，经过自我反复的思考，提议我司在招聘中能够做下头的尝试：

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、所以刻员工紧缺，能够经过劳务派遣，到地区人才市场、行业网站、专业网站、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，也能够有效的招聘到人。

**乙方招聘工作总结怎么写12**

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。

>三、对模拟招聘“商业化”提出个人见解

我认为我们的出发点走错了，我们把自己专业的特色活动商业化了，赋予了太多的利益以致参与的同学都用各种手段奔向了我们的奖项。我们是管理学院人力资源管理专业主办的实训活动，但是我们却走着社团举办活动的路线，用大量的现金或丰富的奖品诱导广大同学去参与是错误的路线，也是完全没有必要的。实训过程中我们为广大同学提供进入职场的体验，而我们实训的目的是做面试官，这完全就是一个双赢的过程，很多同学是非常乐意参加的。我就简单的按照我们团队的报名情况说一下这个事实，我们团队一共报名人数是180人左右，这些人中有50人左右是我们报名前一天晚上去人力大一大二宿舍，为他们宣传后他们报的名。剩下的130人都是我们在食堂门口摆摊时招的，我们招人是按照这个程序招的：每天集中在人流量最大时（中午的一小时），我们团队全体成员集体出动，拿着宣传单为路过的同学简单的介绍（介绍词：我们是管理学院人力资源管理的大三学生，我们在管理学院的支持下举办模拟招聘活动，面向全校同学，为大家免费提供求职平台。我们模拟的公司是婚庆公司，我们为大家提供了人事专员和市场推广员两个职位。活动主要流程是简历制作、简历培训、笔试、面试等环节）就这样简单的介绍后，同学们都会觉得我们是专业的，也就不怀疑我们的专业能力了，因此感兴趣的同学很快就参加了我们。用这样的报名宣传流程我们持续了两天就招到100人左右，剩下的30人是主动来摊位前咨询报名的。我们都明白，真正想锻炼自己的同学并不是想着去用各种手段去争做第一，而是想在这次活动中能够真正学到什么，如何把自己真正的提升作为关键。所以通过这次活动，我深刻的感觉到我们把专业实训的性质定义的有些偏差，每个团队在底下搞得是如何选出第一第二第三，继而又想着如何挑选一名有能力的第一在终极PK中获胜，为自己的团队争光，这难道不是走了一个极端吗？

所以我个人觉得模拟招聘的过程，就应该像是在制作简历和简历培训这个环节一样，让大家学会了如何去制做简历为我们的目的。继而在笔试和面试后应该为参与的同学反馈一些实用的笔试以及面试技巧，让参与的同学在活动中真正的学到东西，这样做也许才是我们实训的出发点，这样做也许才能让我们专业的实训在广大师生中留下好评，才能让我们专业的活动越做越大越做越好。

>四、活动重在细节

活动后我发了这样一条微博“如果说违背自己的原则，以致失去公平性，让别人没有得到平等对待。所有结果，如果没有数字去验证，那还不如用第一印象。综合能力不是单方面的表现，而是结合了各个方面的综合表现得出的数据结果。”我仅以这样一条微博警示自己在以后的人生道路上一定要有自己做人的一些最基本的原则。之所以发这样一条微博，是因为我们在争执的过程中我对一些事情的思考和反思让我觉得我们不能违背一些最基本的人生规则。也许是以前在社会上的一些经验也许是曾经在社团活动里边的一些总结，让我觉得活动过程中注意了细节就等于成功了一半。所以我竭尽全力告诉我的队友不要对活动的结果失真，不要凭借第一感觉，不要感情用事，用事实说话，用数据用结果说话，不要放过活动过程中任何一个细节。即使我们做不得到完美，但是我们可以尽力靠近完美。

每一次的活动我们都要在其中总结一些东西，反思一些问题。就像我的队友曾告诉我，我在活动过程中脾气失控，对队友发脾气。事后我也感觉到了我做的不对，我道歉了。但是我要狡辩的是我觉得自己虽然是得罪了队友，但是我掌握了团队活动的进程，没有因为个别人不能及时参与而耽误更多人去参与活动。所以说活动中队员间有效并及时沟通是必要的，这将是我们长期行动的支柱。

>五、结束语

模拟招聘在大礼堂闭幕，虽然后半场现场气氛不佳。但是这是模拟招聘第一次在大礼堂举办，需要改进的地方还有很多。我们都在努力，我们都在进步。同样我们都将在专业实训中体验我们专业独特的味道，我们也将在我们专业的熏陶下更快的成长。模拟招聘虽然结束，但是我们的职业人生才刚刚拉开序幕，我们将在以后走向更远更高的地方。在这里我也祝愿管理学院人力资源管理专业模拟招聘在将来的实训过程中可以办的更好，更有意义。

**乙方招聘工作总结怎么写13**

20xx年下半年，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

下半年，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。基本完成了下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6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6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7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年下半年，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。

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：招聘费用合计55940元，其中：

1、现场招聘：12060元（公司承担部分）

2、人才市场招聘会员：7100元

3、校企合作：32900元（其中26900元为上年度合作费用）

4、网年会员：3880元（全年费用）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年下半年的招聘工作，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。

**乙方招聘工作总结怎么写14**

总结20xx年一季度招聘结果，行政部招聘工作只完成了45%。从20xx年2月份至今，通过人才市场、网络招聘上岗人员为13人，现转正的1人，正在试用期的4人，没有经过学期离职的有5人，试用期离职的3人，离职率高达61%，人力资源上认为这种离职率是极不正常的。这也是我HR主管的责任，工作绩效远远未达成，这是我自责反思之一；同时公司又提出给我加薪，这是我自责反思之二。

关于近期招聘工作人员离职原因的分析：

>一、公司原因：

（一）各部门分配学习试用的员工多感到“适应性差”，原因在于部门领导“传、帮、带”的主动性和积极性不够，对于新员工的教导、关心、帮助不够。

（二）行政部对新员工的跟踪和思想工作不到位。

（三）新员工对于学习期（10天）制度的认可度不高；

>二、求职者原因

（一）总体求职应聘人员的个人素养和认识水平不高，抗压能力差，奉献意识薄弱；

（二）主动性不强，忠诚度和稳定性差，对于求职和离职没有正确的认识。

>三、行政部原因：

（一）招聘策略失当，招聘信息对于求职者框架太过严格，如对采购、技术、国际业务部人员招聘必须要有工作经验，熟悉外贸行业；

（二）初试把关不严，对于求职者的忠诚度和稳定性没有进行细致的分析和测试，面试、复试工作没有形成流程化，对应聘人员的品德没有客观的衡量量度；

下一步工作计划和安排：

奥斯特公司刚进入成长阶段。这一阶段由于业务迅速扩大、企业规模的增长，对管理人才的需求趋于明显。又由于这一阶段战略目标的要求，市场营销、财务管理方面人才的需求也开始迫切起来，配套引进人才、形成人才组合效应成为此阶段重要工作之一。

一、目前中层管理的自身素养和能力的提升对公司极为重要，所以需加大中层管理者的培训力度。

二、重视有职业发展意识者和有忠诚度的员工。侧重选用专业发展目标清楚，对本人与他人的能力层次清楚，个人现阶段需求满足侧重清楚；明显有职业发展意识的\'人才进入企业。

三、要求承担具体职责。对引进人才给予一定授权并要求实际承担相应责任。包括能够具体执行业务经营方案，落实工作任务，协调部门内工作行为，具体完成企业计划中的专项任务等。

四、对于试用期员工业务部门员工对其要做出具体学习工作安排和工作任务分派，工作任务需由简到繁、由易到难，同时对其具体执行工作所在部门须考核评定；

五、招聘没有工作经验的应届毕业生，那样就会加大人力资源成本，但可以把应届毕业生的试用期约定为3个月，第一个月1200元，第二个月1500元，第三个月1800元，从新人进行培训和教育，提高员工稳定性；

六、由于公司行政事务和人事工作较繁杂，希望公司考虑招聘一名行政内勤或招聘专员，其一，可以协助我处理一些日常事务性工作，其二，可以作为行政部的储备人员进行培养。（这则意见等下半年根据公司实际情况可以进行考虑，）

人力资源工作是一项长期工作，伴随着公司的起步、成长、发展各个阶段的用人策略都会有所转变，招聘工作、培训工作、人力开发、绩效管理、员工关系等都需要不断加强和改进，我希望能在这个岗位上有所建树，我会伴随公司的成长而成长，不管工作难度有多大，我都会力争做到最好。

**乙方招聘工作总结怎么写15**

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

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，在企业中设计自己的职业生涯，不断提高职业技能和水平，在实现自己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。

**乙方招聘工作总结怎么写16**

>一、招聘分析：

根据公司年度发展目标，一百家店面开业计划；自四月下旬接手招聘工作以来，对各组建部门需求岗位进行了解，明确岗位职责和任职要求，制定招聘方案，拓展招聘渠道，严格落实公司相关招聘制度及招聘流程；为保证时效性，尽早解决各需求岗位人员，对当天投递简历全部进行筛选，电话、邮件、信息通知，面试甄选；沟通高层领导组织安排复试，为公司发展需求供给人才保障。

根据上述数据统计，合计招聘人数128人，月均入职16人；在各级领导工作指导安排，各同事之间默契配合下，基本完成各岗位需求人员到岗要求；招聘工作中也总结出几点不足：

1、在招聘人员到岗时间上未能到达要求；为改善招聘工作，着手进行《月度招聘需求计划》调研，减少紧急招聘；

2、人岗匹配度，岗位要求与入职人员之间工作不匹配；加强各岗位职能、专业要求标准了解，做好沟通，尽可能避免上岗即刻离岗现象；对各层级各岗位招聘情景分析，店面运营、财务管理占全部招聘人数的42%，高级管理岗招聘人数较少；其中经理级晋升总监级1人，主管级晋升经理岗2人，员工晋升主管岗1人；高级管理总监、部门管理、区域管理外部招聘入职较少。

>二、离职分析：

1、自5月至年底共离职63人，采用离职率=离职人数累计在册从数×100%，计算出20xx年离职率为（其中主动离职率为30%），离职占入职比月平均达，综合上述数据证明人员流动较大。

2、前期店面的开发速度，储备店长及运营经理招聘数量较多，店面开发区域经理扩充，设计队伍的岗位增设，工程监理人员增加，财务岗位添加人员，及其他部门岗位招聘等；这其中储备店长及储备运营经理离职率较高，其他岗位次之，一方应对公司业务熟悉和管理模式的认知程度，另一方面是公司未来的市场前景和自己在公司发展的机会；后期公司组织架构调整，带来的岗位及人员变动较大，在十二月份由为突出，一部分人员属于被动离职，给公司增加了无形的用人成本。

>三、拓展渠道：

1、现有网络招聘，前程无忧、智联招聘基本满足总部各岗位招聘需求，智联招聘对省会与地级城市岗位发布效果明显，维护山东前程无忧网络招聘针对山东地区进行招聘发布；同时进取开拓者、592人才网、百姓网、58同城辅助招聘，同时根据公司对高级管理岗招聘需求，联络猎头做好沟通和相关业务流程；

2、根据店面在外地开发情景，寻求在当地网络招聘渠道，目前开通有诸城人才网、嘉兴人事人才网、溧阳人才网、六安人才网、临沂人才网、齐鲁人才网，其中溧阳人才网发布效果很好，未收费；

>四、提议：

1、建立建全公司人才培养、内部晋升提拔机制，能者上，庸者下，激发斗志，人人工作有活力有思想，减少人员调动安排全凭个人主观意识；

2、提高招聘效率，减少拖延，确保需求岗位尽快到岗；

3、综合考量，客观评判，减少个人主观意识。

**乙方招聘工作总结怎么写17**

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。

**乙方招聘工作总结怎么写18**

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置、沙坪坝店人员优胜劣汰的补充、江北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。况且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，因地制宜想方设法，截目前为止，为地区公司招聘16人、沙坪坝店招聘60人、江北店招聘108人，共计185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的空间，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，保证集团的目标顺利实现。

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之大，经营品种之多，致使分工越来越细，专业化程度越来越高，因此，我们对此类人员的招聘侧重于实际工作经验和精湛业务技能，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、聘就能用。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和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套管理班子和骨干人员，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、现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，通过面试入职人。

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学历较高、职务较高等人才求职的主要渠道，因此，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23日，我们的招聘广告已被浏览20，363次，收到电子简历243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

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！