# 招聘方案设计流程(优秀8篇)

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2024-12-28

*为有力保证事情或工作开展的水平质量，预先制定方案是必不可少的，方案是有很强可操作性的书面计划。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的方案吗？下面是小编精心整理的方案策划范文，欢迎阅读与收藏。招聘方案设计流程篇一自2024年初正式涉足电子商务领...*

为有力保证事情或工作开展的水平质量，预先制定方案是必不可少的，方案是有很强可操作性的书面计划。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的方案吗？下面是小编精心整理的方案策划范文，欢迎阅读与收藏。

**招聘方案设计流程篇一**

自2024年初正式涉足电子商务领域以来，京东商城一直保持高速成长，连续六年增长率均超过200%。京东商城始终坚持以纯电子商务模式运营，缩减中间环节，为消费者在第一时间提供优质的产品及满意的服务，目前，“京东价”已经成为国内3c销售领域的价格风向标。

京东商城在线销售商品包括家用电器、汽车用品；手机数码；电脑、软件、办公；家居、厨具、家装；服饰鞋帽；个护化妆；钟表首饰、礼品箱包；运动健康；母婴、玩具、乐器；食品饮料、保健品、图书音像十大类逾80万种。目前京东商城拥有超过2024万的注册用户，日订单处理量突破20万单。现在，京东商城已经成为中国消费者选购3c产品的重要途径。

京东的发展首先得益于组织中“人”的发展，是因为人的发展带动了京东的企业发展，“人”是京东发展的核心助推器。京东相信，人的潜能是无限的，人是京东最基本的源动力，对人的深入关怀和挖掘，就是对京东发展战略的彻底实践。同时，京东坚信，创新是京东发展的不二法则，而唯有人能够推动发展创新，唯有京东人不断追求发展、创新方能为消费者持续创造价值。

国际化带来竞争全球化，中国电子商务领域风云变幻，360buy京东商城作为首当其冲的旗帜性企业，不可避免的会迎来更为激烈甚至白热化的商业竞争。面对愈发激烈的市场竞争，京东时刻告诫自己：我们不仅要协同战略合作伙伴加强密切合作关系，更要与对手在充分竞争的基础上展开合作。京东理解的合作，是共赢发展的合作、联合互补的合作，由合作带来的“竞合共赢”是京东谋求发展的永恒理念。

京东在发展上秉承先人后企、以人为本的理念，在诚信的基础上建立与用户、供应商、投资方等多方合作者之间最为融洽的合作关系。“诚”代表了京东在合作关系中所坚持的诚意态度，而“信”则代表了京东以“信用”为根本的发展信条。可以说，“诚信”既是京东的行为准则，同时也是京东的道德规范。

如果将京东比喻为一个高速运转的机器，那么，用户、员工、投资方、供应商等多方合作者则是这一机器上不可或缺的组成部分，只有多方合作者亲密无间的合作才能让这一庞大的机器正常运转。因此，京东在做生意的过程中，力争与每一个客户或合作伙伴多一些情感交流，慢慢地将生意圈转化为朋友圈，而不是纯粹的生意往来。做生意就是做人，而且要先做好人！

：内部坦白、诚实、守信

：客户利益第一、为客户着想、为客户多做事

：积极 主动 勤快 向上 创新

：谦虚、好学、进步、用脑

：合作、诚信、步伐一致

：厉行节约、爱护公物、即刻行动

通过高校校园招聘活动，引进一批具有专业知识技能的应届大学毕业生，充实公司各部门及相应岗位的人才队伍，提高公司人员的综合素质，提高公司在全国各院校以及社会的知名度和美誉度，并为公司总部、分子公司招募优秀的、合适的人才，做好人才梯队建设，同时建立公司的人才库以及推进公司人力资源的专业化建设。

“京东管理培训生”是指企业集中资源对具备高层管理潜能的年青人进行一段较为系统、全面的训练，为其管理生涯打下良好基础的一种制度安排。管理培训生制度是企业锻造自己的中层以上管理人员的有效途径，成为公司管理培训生的应届毕业生们在经过2-3年的业务锻炼后迅速成长为职业经理人。发展计划涵盖了公司各部门的轮职、精心定制的培训计划、团队活动以及发展机会，并由公司优秀经理人担任辅导导师。加入京东公司,将有机会充分发挥个人的潜能, 打造快速的个人职业化成长通道。

2、扎实的专业背景，热爱电子商务行业；

3、具有丰富的社会实践工作经验和学校社团、学生会或班级管理工作经验优先；

4、良好的沟通能力，善于团队合作，具备优秀的学习能力和管理潜力；

5、英语听说读写流利。

工作地点：北京、上海、广州、成都、武汉、沈阳、天津、深圳、宿迁、巴黎等

《校园招聘方案设计》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

作为京东的核心竞争力之一，信息系统包括全方位的网站体系和移动互联网体系，完备的仓储物流管理系统，电子商务的供应链体系，以及数据仓库平台和基础支撑平台等，覆盖电子商务业务和技术的各个环节。研发人员规模近千人，今年计划招聘校园软件开发人才300名。该批同学入职后将集中培训，培养方向将致力于京东信息技术平台的升级和改造。欢迎愿投身于互联网第二次革命的人才加盟，提升个人技术能力并实现人生理想。

1、熟悉java、c/c++、.net语言中的一种；

2、熟悉数据结构、算法和设计模式；

3、深刻理解操作系统、网络、数据库的基本原理；

4、熟悉一种web服务器和web协议；

5、熟悉一种数据库；

6、有课程设计、毕业设计之外独立小作品优先。

工作地点：北京、成都

时间：2024年12月24日—2024年12月27日

地点：科技大学

对象：应届本科生、研究生、硕士

人力资源部经理、研发部副经理、软件高级工程师(1人)、销售部经理、网络联盟经理

1、在办公桌上摆上候选人的简历

2、记住应聘人员的名字和简历中的问题

3、在桌上摆上公司的介绍资料

4、面试时介绍自己，主动握手，做好笔记

5、注意面试时的时间分配

6、留5—7分中给候选人问问题

7、不要轻易许诺不能确认的事情

光环效应（一方面能力好就认为他其他方面都好）

首因效应（由于第一印像对客体以后的认知产生的.影响作用）

近因效应（受到最近发生的事情影响）

从众效应（受到群体影响）

刻板效应（思维不足，固定局限）

相似效应（倾向于录取有相同点的人）

人力资源部提前7天与招聘院校方就业指导中心取得联系，并委托学校在校园就业网站注册并发布招聘信息，并且在公司网站（包括各子公司网站）上刊登招聘信息，介绍公司本年度应届毕业生需求、用人标准、招聘程序、人力资源政策以及应聘方式，在校园内部张贴海报，宣传企业，以增加此次招聘的辐射面。

2、 （2024年12月24日）

招聘小组成员轮流进行宣讲；主要针对公司简介、企业文化、本次招聘专业要求、人员素质要求、招聘程序进行讲解。接收简历并进行初步筛选，并公布初次筛选结果。

企业宣传片、宣讲ppt、横幅、海报、宣传手册、笔记本电脑、简历表、测试卷、笔（1盒）、草稿纸（1包）、订书机（2个）、订书钉（1盒）、透明胶（2卷）

宣讲会（1—2小时前）进行会场布置（场内外横幅、海报张贴），在会场外设置咨询台（负责发放宣传册、解答同学疑问）；会场设备调试（笔记本、投影仪、音响设备、视屏资料）；安排专员在门口维护秩序，引导陆续到达的学生，确保每个学生能够拿到宣传册）；正式开始前约30分钟,播放企业宣传片。

讲过程中，准确介绍公司，传递集团文化、人才观、适当控制现场秩序，观察记录学生的表现，引导学生有序投简历和有序离场。

宣讲后，现场整理，筛选简历，并于当天通知进入第二轮的学生。

（2024年12月25日）

对公布第一轮筛选后的名单进行基础知识和专业知识测试，评估确定第二轮面试人选名单。

考试前一天，和校方确认考试点，确定各个考场的责任人，明确笔试要求，短信通知学生到相应的考场，在就业网上发布考试信息，包括时间、地点、所带物品等，打印两份考生名单，准备笔，以备考生签到。

笔试开始：发放试卷，交代注意事项，时间、手机静音，注意提醒考试时间，结束15分中、5分中提醒，核对到场人数，在名单上做好记录，遇到考生身份不对、作弊行为，及时制止并记录。

笔试结束：考试后清点试卷，回收借出去的笔等物品，将板书、门上的商标撕掉，改卷并将笔试相关数据汇总，统计。尽快筛选出进入面试的人选，并通知面试。

按照应聘职位的分类对毕业生进行结构化面试（26日）

进行第二轮面试，确定最终试用人选（27日）

开始前1小时，面试场地布置及面试官引导；面试中面试员做好引导和安抚工作；面试结束后资料统计汇总，清理现场，复试通过名单，进行第二轮面试。

《校园招聘方案设计》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

： 1）重点不在最优秀的学生，而在最适合的学生，他们的实干能力和稳定性都比较好，就业意向强烈。2）过于活跃，目光闪烁者慎用，就业目的不纯者慎用，不能服从公司安排、不接受外派者慎用，英语未过四级者慎用，基本不具备英语口语能力者不用。3）性格重于能力，重点考查应征者是否有上进心和学习能力、实践能，是否具有诚肯、稳重、能吃苦等优良品质。

： 1）请提前阅读题库，选择适合问题，尽量向每位应聘者提问类似问题，保证可比性，但又不完全重复，以免后面的人早有准备。2）对应聘者要尽可能保持微笑，对应聘者的问题尽可能予以解答，对难以解答的问题可以告诉应聘者“如果您符合我们的要求，我们在录用前会专门与您讨论”或灵活处理。3）对于不符合我司录用要求的应聘者要委婉回复“对不起，我们公司目前没有适合您的岗位，希望以后有机会”或速战速决，节约时间。对于可能达到标准的应聘者，首先要确定他目前的详细情况，比如是否有意向公司，是否想继续观望，并答复“如果有进一步复试，我们将尽快安排！”

宣传海报一份，宣传画册若干、手提电脑一致两台、应聘表若干份、笔试试题若干份、订书机、笔、剪刀、胶带纸、双面胶、草稿纸等。

交通费：50元/天（4天） 200元

物资费：300元

住宿费：100元/一间 5人 4天 2024元

餐费：1200元

通知那些通过面试的同学进行实习，与对应部门负责人沟通，确认实习岗位，确定对应的岗位考核标准。实习期间进行考核，公布实习期间考核结果。

通知录取同学

人员招聘与选拔直接影响企业、组织人力资源的输入和引进质量，它将直接影响一个组织的兴衰成败。管理学家汤姆彼得斯说：“企业或者组织唯一真正的资源是人，招聘就是充分开发人力资源以做好工作。”希望自己在今后的学习工作当中能够多接触这方面，多进行锻炼。

某集团2024年度

背景介绍：该集团成立于1996年，主营项目为制药，旅游业等行业。鉴于近年来该集团公司进军房地产，发展初具规模，前景颇为良好，急需建筑方向各专业人才的加入，为房地产分公司加入新鲜血液，特举行校园招聘会。

一、制定招聘计划：

（1）进行职务分析并提交增员申请；

（2）确定需求 ；

（3）制定招聘活动执行方案：

a.招聘小组的人员及其具体分工：房地产分公司总经理

b.招聘信息的发布：

时间：招聘会召开之前十五天；

方式：通过校园招生就业网络发布，并适当在校园内进行宣传；

d.招聘方法：

首先，进行简历投递，初步进行筛选；

其次，进行专业能力测试，采用笔试的方法，进行二次筛选；

再次，进行个人心理测试及个人气质类型测试；

最后，进行面试；

e.面试安排：随机安排顺序，安排应聘者按照顺序依次进入指定考场进行面试；

g.甄选方法：综合考虑专业能力、职业道德、特长和潜力、个人心理测试及气质类型测试及面试现场表现进行筛选。

二、发布招聘信息

三、投递简历（资格审查）

四、笔试及面试

五、体检，并进行背景调查

六、确定录取名单，发出录取名单

七、签订劳动合同

八、对本次招聘进行招聘评估（包括成效评估和效益评估）

**招聘方案设计流程篇二**

招聘专员作为人力资源管理中的重要岗位，其主要职责是负责公司内外部人才的招募工作。在这个竞争激烈的时代，企业不仅需要招募人才，还需要招募具备优秀招聘能力的人才来加入人力资源团队。招聘专员方案设计是招聘专员工作中的重要部分，如何制定一个有效的招聘方案，提高人才招聘的效率性是关键。在我的实践经验中，我认为设计一个有效的招聘方案，需要从以下几个方面入手，来提高人才招聘的质量和效率。

第二段：招聘专员筛选。

招聘专员是企业寻找合适的人才的第一步。如何筛选出真正有招聘能力的招聘专员，需要从以下几个方面考虑：

1.了解应聘者，了解其具备的所需技能，是否有经验，专业知识等方面是否符合要求。

2.从应聘者的岗位经验、职业素养、心理素质、沟通能力等多个维度进行评估。

3.在招聘流程中，需要对应聘者进行面试，了解其能力和招聘经验，综合评估选择最合适的招聘专员。

通过严格的筛选和多维度的评估，以及面试方式的多样化，才能招聘到优秀的招聘专员，为后续的人才招聘打下基础。

第三段：招聘渠道和宣传策略。

招聘专员除了需要具备优秀的招聘能力，还需要有足够的招聘资源和渠道。为了扩大招聘渠道，宣传策略也非常重要。下面是推荐的招聘渠道和宣传策略：

1.利用招聘网站、大学招聘宣传、人力资源咨询公司等资源，宣传企业的工作机会，吸引求职者关注。

2.整合公司员工的社交网络，利用社交平台推广公司的工作机会，扩大招聘范围。

3.利用互联网技术，开发招聘手机应用和企业官方网站，在便捷性和快捷性方面提供更好的服务。

通过多渠道的招聘方式和多样化的宣传策略，将有助于拓宽招聘渠道，获取更好的求职者资源，以及提高求职者投递简历的效率。

第四段：面试优化。

作为招聘专员，掌握面试技巧和策略，对后续的招聘工作至关重要。下面是一些面试优化的建议：

1.在面试中，招聘专员需要开设专业、系统、全面的测评体系，以全面的维度来评估求职者综合素质。

2.结合企业的核心价值和人才需求，设计面试问题，从技能、经验、素质等多个维度进行提问，从而更好地评估求职者。

3.开发有效的面试流程和规范化面试标准，确保所有面试过程中招聘专员拥有统一的面试评估标准。

通过面试优化，可使招聘专员在评估求职者方面更加科学、专业，更全面、准确地评估每一个求职者，为招聘专员做出更加准确的决策提供支持。

第五段：总结。

在人才招聘中，招聘专员方案设计是至关重要的。招聘专员是企业寻找合适人才的第一步，有能力的招聘专员是人力资源团队中的关键一员，招聘专员方案设计是招聘工作的重要部分。以严格的筛选、优质的宣传和多维度的评估作为招聘专员选用的基础；招聘渠道的选择和宣传策略的优化是招聘专员宣传招聘机会的关键所在；面试时招聘专员需要掌握科学、专业的面试技巧和策略，以更好地评估求职者。综上所述，招聘专员方案设计将为企业招聘人才增强质量、增加效率，提高招聘团队的综合素质，为公司发展提供强有力的人才保障。

**招聘方案设计流程篇三**

第3.3.1条学习辅导部分由综合排练室、普通教室、大教室及美术书法教室等组成。其位置除综合排练室外，均应布置在馆内安静区。

电影院建筑设计规范。

设计视点应取画面下缘中点。池座第一排观众至设计视点不大于2.50m。最大视距尚宜控制在36m以内，最大值不应大于40m。

汽车库、修车库、停车场设计防火规范。

汽车库,修车库(一、二级)-所有建筑物(一、二级)=10。

汽车库,修车库(一、二级)-所有建筑物(三级)=12。

停车场-所有建筑物(一、二级)=6。

停车场-所有建筑物(三级)=8。

6.0.9汽车疏散坡道的宽度不应小于4m，双车道不宜小于7m。

汽车库建筑设计规范。

3.2.7特大、大、中型汽车库的库址出入口应设于城市次干道，不应直接与主干道连接。

3.2.9库址车辆出入口与城市人行过街天桥、地道、桥梁或隧道等引道口的距离应大于50m；距离道路交叉口应大于80m。

民用建筑设计通则。

第2.1.5条基地通路出口位置。

车流量较多的基地（包括出租汽车站、车场等）、其通路连接城市道路的位置应符合下列规定：

三、距公共交通站台边缘不应小于10m；

四、距公园、学校、儿童及残疾人等建筑的出入口不应小于20m；

第2.1.6条人员密集建筑的基地。

电影院、剧场、文化娱乐中心、会堂、博览建筑、商业中心等人员密集建筑的基地，

三、基地应至少有两个以上不同方向通向城市道路的（包括以通路连接的）出口；

四、基地或建筑物的主要出入口，应避免直对城市主要干道的交叉口；

五、建筑物主要出入口前应有供人员集散用的空地，

第3.2.3条通路与建筑物间距。

基地内车行路边缘至相邻有出入口的建筑物的外墙间的距离不应小于3m。

城市用地竖向规划规范。

高度大于2m的挡土墙和护坡的上缘与建筑间水平距离不应小于3m，其下缘与建筑间的水平距离不应小于2m。

高层民用建筑设计防火规范。

4.1.7高层建筑的底边至少有一个长边或周边长度的1/4且小于一个长边长度，不应布置高度大于5.00m、进深大于4.00m的裙房，且在此范围内必须设有直通室外的楼梯或直通楼梯间的出口。

消防车道距高层建筑外墙宜大于5.00m。

8.5.3下列情况之一的通风、空气调节系统的风管道应设防火阀：

8.5.3.1\*管道穿越防火分区处。

8.5.3.2穿越通风、空气调节机房及重要的或火灾危险性大的房间隔墙和楼板处。

8.5.3.3垂直风管与每层水平风管交接处的水平管段上。

8.5.3.4穿越变形缝处的两侧。

9.2.1高层建筑的下列部位应设置应急照明：

9.2.1.1楼梯间、防烟楼梯间前室、消防电梯间及其前室、合用前室和避难层(间)。

9.2.1.3观众厅、展览厅、多功能厅、餐厅和商业营业厅等人员密集的场所。

9.2.4疏散应急照明灯宜设在墙面上或顶棚上。安全出口标志宜设在出口的顶部；疏散走道的指示标志宜设在疏散走道及其转角处距地面1.00m以下的墙面上。走道疏散标志灯的间距不应大于20m。

建筑设计防火规范。

三、应设置防烟、排烟设施。对于地下房间、无窗房间或有固定窗扇的地上房间，以及超过20m且无自然排烟的疏散走道或有直接自然通风、但长度超过40m的疏散内走道，应设机械排烟设施。

城市居住区规划设计规范。

办公建筑设计规范。

二、厕所应设前室，前室内宜设置洗手盆。

铁路旅客车站建筑设计规范。

5．2．2进站广厅人口处应至少设一处方便残疾人使用的坡道。

3.2.3.1旅客、车辆、行包和邮件的流线避免交叉。

3.2.3.2进、出站旅客流线在平面或立体上分开。

5.5.2.1行包库的位置宜靠近旅客列车的行李车处。

5.8.2服务员室应设在候车室或旅客站台附近。

检票员室应设在进、出站检票口附近。

在站房出口处应设补票室。

档案馆建筑设计规范。

每个档案库应设两个独立的出入口。

缩微阅览室设计应符合下列要求：

1.朝向以北向为宜，避免朝西；

第4.4.3条缩微用房宜设于首层,应远离振源。

1.静电复印室不应设于缩微用房和计算机房区域内。

第4.4.6条中心控制室宜设在首层主要入口附近。

综合医院建筑设计规范。

四、病房楼应获得最佳朝向；

第2.2.2条医院出入口不应少于二处，人员出入口不应兼作尸体和废弃物出口。

第2.2.3条在门诊部、急诊部入口附近应设车辆停放场地。

第2.2.6条病房的前后间距应满足日照要求，且不宜小于12m。

第3.2.4条妇、产科和计划生育。

一、应自成一区，设单独出入口。

二、妇科和产科的检查室和厕所，应分别设置。

第3.2.5条儿科。

一、应自成一区，宜设在首层出入方便之处，并应设单独出入口。

汽车容运站建筑设计规范。

1一、二级汽车站进站口、出站口应分别独立设置，出站口宽度均不应小于4m。

2汽车进站口、出站口与旅客主要出入口应设不小于5m的安全距离，并应有隔离措施。

这应该是一个遍历问题，你可以首先以直线连接ab，再分别以a、b圆心，半径10000画圆，你会发现，与a、b邻近的第一段直线均与其径向相连的直线重合，而中间线段长度都是一样的，关键看尾段的绝对差，相对最短直线绝对差越大，路线越长。

第附录b.0.2条城市架空电力线路边导线与建筑物之间，在最大计算风偏情况下的安全距离不应小于附表b.0.2的规定值。

架空电力线路边导线与建筑物之间安全距离(在最大计算风偏情况下)附表b.0.2。

安全距离(m)1.01.53.04.05.06.0。

**招聘方案设计流程篇四**

作为一名招聘专员，方案设计是非常重要的一环。一个好的方案设计可以有效提高招聘的效率和质量。在我长期的招聘工作中，我慢慢领悟到一些心得体会，在这里分享给大家。

第二段：了解企业需求，精准定位岗位和人才。

好的招聘方案需要从根本上开始，即了解企业需要什么样的人才。这需要招聘专员与企业人事和管理层深入交流，掌握企业当前的发展方向和未来计划，有针对性地定位招聘职位和人才类型。在此基础上，才能更加精准地制定招聘方案，提高人才招聘效率和质量。

第三段：选用多种渠道进行招聘。

随着社交网络和线上招聘的发展，招聘专员可以利用多种招聘渠道来招聘合适的候选人。除此之外，组织宣讲会和求职者见面会有助于扩大宣传影响力和提高企业知名度。此外，招聘专员还可以通过校园招聘和人才市场招聘方式来寻找网罗人才。

第四段：制定面试流程和人事档案管理流程。

好的招聘方案不仅仅是找到合适的人才，也需细致的面试流程和人事档案管理流程。在面试流程中，要注意实时记录各项指标数据，例如考察候选人的社交能力、团队意识、表达能力和创新思维等。此外，招聘专员还需设计完善的人事档案管理流程，商业机密保护、相应员工离任处理等问题也应纳入考虑。

第五段：建立反馈机制，持续优化完善方案。

招聘专员需要建立完善的反馈机制，及时了解候选人的入职时间和入职状态。同时，他们也需要不断地对方案进行优化和完善。通过对招聘过程各环节中的统计数据进行分析，招聘专员可以对招聘方案进行调整，进一步提高候选人入职率和企业整体效益。

结束语。

招聘方案不是一成不变的，要根据实际情况持续把握时机进行优化。招聘专员应该从企业发展和候选人的需求方面考虑招聘方案，以达到企业和个人双方的最佳效益。在长期的招聘实践中，持续总结改进和完善方案，逐步提高招聘效能和效果。

**招聘方案设计流程篇五**

组员：xxxxxx。

纪律检查组：xxx。

第一轮：

调度：xxx（总体协调，选手抽签、抽题，时间安排）。

备课室负责人：xxx。

联络员：xxx。

统分：xxx。

核分、公布分数：xxx。

评委：外聘评委2人，其他评委在学校评委库中抽取大理科评委，并在5月28日晚上9：00以后通知。

第二轮：

调度：xxx（总体协调，选手抽签、抽题，时间安排）。

课表安排：xxx（5月30日早晨8:00通知到年级组）。

备课室负责人：xxx。

统分：xxx。

核分、公布分数：xxx。

评委：外聘评委2人，其他评委在学校评委库中抽取大理科评委，并在5月29日晚上9：00以后通知。

1、被考核人员凭身份证进入校园，到“抽签、候场室”（办公楼三楼物理实验室四）候场，并将手机关机装入信封写好名字后交由工作人员保管。

2、同科目的人员进行抽签后，在“抽签序号表”上签名确认，并将号码牌贴于右胸部（面试结束方可取下）。

3、同科目的第一位选手进行抽题确定本科目的试教内容。进入备课室不能带手提电脑、上网本和其他相关资料进入备课室。备课时间第一轮为40分钟，第二轮60分钟（备课过程中不能出备课室）。

4、由工作人员带领进入试教室。试教前不能进行自我介绍，试教过程中不能透露本人的相关信息。试教时间第一轮10分钟，第二轮45分钟。

5、第一轮试教结束后，由评委提问进行面试，面试时间约为3-5分钟。

6、单个环节结束后，被考核人可到候分室（办公楼三楼会议室）等候，不得再进入候场区域和备课区域，并保持等候室的绝对安静。待后一位被考核人员试教和面试结束后，由工作人员带领前一位被考核人到试教室领取本人成绩单。

7、在校园网和学校公示栏公布考核成绩。

**招聘方案设计流程篇六**

为满足企业发展对人才的需求,为解决企业规模不断扩大对人才的迫切需求,与人力资源市场中的优秀人才供给不足的供需矛盾,以201x年度企业经营计划为依据,结合公司的实际情况,为公司提供人力资源的支持。

二、招聘的原则

公司人才甄选以岗适其人、人适其岗、人岗匹配为宗旨;甄选过程以公平、公正、公开为原则;甄选内容从品德、知识结构、思维逻辑、专业技能、经验、综合素能等方面进行全面审核,以确保为公司推荐合适的人才。

三、招聘需求

各部门计划招聘人数

四、招聘策略

拓宽渠道,多方纳才:内部重视员工潜在价值培养与挖掘,实施人才举荐与竞聘;外部进行同行业或跨行业同职等人才物色。

不拘一格,招纳贤才:重视人才的价值(包括潜在价值)与企业需求的匹配度与适合度,达到人人皆尽其才,快速成长。

五、招聘方式

(1)招聘广告及宣传栏:针对电话销售岗位对外张贴宣传海报(不建议使用)。

(2)网络招聘:以58同城,兼顾使用赶集网、大上海人才网、脉脉等网络渠道引才。

(3)校园招聘:根据公司长期发展规模,逐步提高应届生引进与培养比重(目前还未使用)。

(4)现场招聘:各地方市、区、街道各类别现场招聘会(不作考虑)。

(5)补充招聘渠道:猎头、中介、员工。

**招聘方案设计流程篇七**

（这部分在企业网站上抄一下就行了）。

（这部分在企业网站上也有）。

口腔科护士：20名。

学历要求：护理学专业、大专及以上学历。年龄要求：18-30岁。工作经验：一年以上口腔科工作经验，熟练掌握口腔医疗工作流程，熟悉各种口腔器械。具体要求：

1、已取得护士资格证，并已注册；

2、有高度的责任心和团队合作精神；

3、熟练掌握无菌技术与消毒灭菌技术，要有一定的急救意识与输液原则；

4、对待患者要有亲和力，反应迅速思维敏捷，抗压能力强，遇到突发状况能冷静思考，及时处理；5、身体健康，五官端正。

组长：口腔科科室主任副组长：护理部主任。

成员：口腔科科室副主任，口腔科主治医师，口腔科护士长。

马鞍山日报金陵晚报本公司网站：某市人才网：

费用预算。

本次招聘共需经费xxxxx元，其中：广告费用：xxxx元。

招聘人员补助费用：xxxx元会议费用：xxxx元。

6月13日撰写招聘广告6月15日联系刊登广告6月30日接待应聘者。

**招聘方案设计流程篇八**

方案设计涉及到设计者的知识水平、经验、灵感和

想象

力等。下面是小编为大家整理的

关于

教师的招聘方案设计，欢迎大家的阅读。

东镇中学是一所处于乡镇的全日制公办高中，建于1952年。此校曾在恢复高考后的数年内，高考

成绩

一直全市前列。2024年，此校高考成绩开始走下陡路。分析原因，诚然这里有学生质量下降、县域政策等客观因素，但教师方面的原因也不容忽视。本文重点对影响教学成绩的教师因素进行分析研究，建立能有效指导中学教师队伍考核的理论模型。

本文的研究试图通过对高中教师考核的研究，以期提升学校教职工工作的积极性，提高教育教学质量，从而为学校的良性发展提供有效的理论借鉴和方法论指导。

本文通过调查和文献法去深入研究学校从兴盛到衰落的整个过程。调查的对象主要包括对教师、校领导、学生及学生家长；调查内容包括对学校的满意度、职称晋升及工资收入等。通过文献比较（主要通过学校内部的一些资料和国家同期的教育法律法规等），对比影响正反两方面的`因素，并采取扬长避短的办法，提出合理的建议和措施。

笔者尝试通过对高中教师这一群体放在历史的过程中去研究，把社会变迁研究和社会群体研究相结合，即宏观层次的研究和社会单元研究相结合。

由于老师年龄、性别、职称、学历背景、社会背景等方面的不同，对于考核的态度也有所不同。本文通过对不同年龄段教师和不同职称的教师区别，来分析不同阶段教师对同一类型考核采取的态度及相同阶段教师对不同考核办法的态度。（共四种区分度）通过分析彼此不同的态度，分析中学考核制度对教师的激励机制。

一般情况下，对教师的在德能勤绩四个方面的内容进行考核。结合近期出现的教师虐童事件

针对不同阶段的教师，本文分为两组进行对比分析。组一：按照年龄分为三类，22岁-35岁，35岁-50岁，50岁-60岁。组二：以职称划分为三类，初级、中级和副高三个级别。

由于工作的局限性，在本市十三个县，共抽取四个县，每县抽两个学校，每校抽取60人做为研究对象。

抽样县按照经济发展情况，分别抽取经济发达的盐湖区、经济比较发达的临猗县、经济欠发达的闻喜县及教育比较发达的新绛县。

抽样校两个，一个选择各县区的一中，另一个选择在乡镇的高中或者教育质量较差的学校。

在老师的抽样上，由于职称和年龄有重合性，每个学校，按照年龄来抽样。每个年龄段随机抽取20人。

抽样时间：年度末和学年末。

基本问卷是调查教师各项特征和基本情况：年龄、文化程度、婚姻情况、个人收入、对教学成绩的满意度、对本校考核的建议等。辅助问卷有两个，一是针对学生情况，另一个是了解学生情况。

（一） 资料收集：20xx年1月至20xx年7月

本阶段主要是阅读书籍（教育学、教育心理学、马斯洛层次理论、教育法规、管理学基本原理等）；收集抽样点的考核资料。采取统计调查、文献法、实验法和观察法。

（二） 资料整理：20xx年8月至20xx年11月

对前期收集的资料进行审查、分类、汇总和编辑；同时对个别资料进行计算机处理。

（三） 撰写研究报告：20xx年12月至20xx年1月

对所整理的材料进行系统的归纳总结。写出导言、方法、结果、讨论、小结。打印成文。

欲寻求一志同道合者共同研究，共同出资。

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找