# 招聘活动专项工作总结(通用36篇)

来源：网络 作者：眉眼如画 更新时间：2023-11-10

*招聘活动专项工作总结1随着各国各地高校的扩招，高校毕业的就业形势日益严峻，就业压力日益增大。为了应对这种形势，为了给同学们一个社会实践机会，提高同学们未来在求职就业路上的竞争力。院团委大学生创业中心于4月10日下午在南化院社团联合会（410...*

**招聘活动专项工作总结1**

随着各国各地高校的扩招，高校毕业的就业形势日益严峻，就业压力日益增大。为了应对这种形势，为了给同学们一个社会实践机会，提高同学们未来在求职就业路上的竞争力。院团委大学生创业中心于4月10日下午在南化院社团联合会（4101）开展了以“扬就业之帆，启梦想之旅，展现自我才能，成就精彩人生”为主题的模拟招聘活动。

总的来说，我们这次模拟招聘活动各个方面都比较成功：

1、各方面准备的较充分，在一个月前就开始了详细的思考，做了充分的准备。例：我们提前几天申请活动场地和邀请老师来担任评委。

2、我们都有较强的团队意识，各个方面积极配合，是活动成功的保障。例：模拟现场由社团联合会提供。

活动中分工具体、安排合理。在没开展活动之前我就将工作任务合理分配，于此同时注意各方面的时间协调。

1．由于此次活动是一次新的尝试，由于宣传力度不够，影响面不广，因此没有使更多同学了解到这个活动的意义，导致许多同学都没有参与进来。

2．比赛时间安排的比较仓促，面试和复试在时间上安排也有一定难度。许多上选修课的同学想参与进来，但是由于比赛时间与课程时间发生冲突，以致无法参加。

3．因为这个活动变动性很大，所有要求主办方前期工作一定要做的够完善，工作人员要有很强的应变能力，但在活动当中还是有许多疏忽遗漏的环节。细节问题事先没有考虑周到。

4．其次，会场布置不是很到位，评定环节设置不是很合理。

总之，不足是在所难免的，经验需要不断积累。就象姚晓菊部长说的那样：“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。

1、应评委老师的要求，将活动改成大家一起讨论，相互指出在应聘过程中的不足。

2、这次活动主要是主要是针对同学们将来应聘时的紧张等方面进行锻炼。

3、这次活动使同学们在应聘方面有了一些经验。

4、本次活动我们以最小的费用，高质量的完成具有指导意义的活动。

许梦伶张美清车会孙亚管其康

徐警智彭涛郑皆飞顾邵勇史小翔

工作人员饮水12元复印纸10元

**招聘活动专项工作总结2**

根据XX省人力资源和社会保障厅、省教育厅、省总工会、省工商联《关于举办20xx年全省民营企业招聘周活动的通知》（川人社明电[20xx]25号）要求，5月20日至5月26日，XX市开展了以“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，市县同步联动，取得了显著成效。

招聘周期间，全市436家各类企业参加招聘活动，其中民营企业325家。提供就业岗位26380个，其中适合高校毕业生的就业岗位3441个。通过双向选择，11853人与企业签订就业意向。其中高校毕业生1846人、进城农民工6286人、失业人员3721人。3317人签订了职业技能培训意向（含企业委托培训人数）。为182名求职者提供维权及法律援助。印发各类政策宣传品万份。

（一）强化领导，认真制定活动方案

活动之前，市劳动保障局牵头，召集市人事局、市教育局、市总工会、市工商联共同研究，成立了活动领导小组，制定了工作方案。及时下发了《关于联合举办20xx年全市民营企业招聘周活动的通知》（达市劳社函〔20xx〕11号），对全市招聘周活动进行统一安排部署。全市各县（市、区）也认真按照通知要求，成立活动组织领导机构，五方协调，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，确保全市同步启动

5月20日，全市民营企业招聘周在XX区人力资源市场启动。市政府副秘书长张远见，市劳动保障局、市人事局、市教育局、市总工会、市工商联领导出席启动仪式。市劳动保障局副局长、市就业局局长袁多斌全面总结了过去五届全市民营企业招聘周活动的主要成效，对今年民营企业招聘周活动提出了具体要求。启动仪式后举行了首场招聘会，20家民营企业提供1200个工作岗位进场招聘，1235名求职者进场应聘，办理免费求职登记543人，达成就业意向247人。全市其他7个县、市、区结合本地实际，同时启动了民营招聘周活动。

（三）大力宣传，收集发布岗位信息

（四）突出实效，扎实开展就业服务

一是在招聘会现场专门设立了政策咨询、技能培训报名、职业指导、权益维护和就业见习等平台。针对高校毕业生的不同特点，开展职业指导、政策咨询等服务，并对就业和家庭经济困难的高校毕业生，设专人重点帮扶，进行一对一指导，努力帮助他们实现就业。

**招聘活动专项工作总结3**

根据人力资源和社会保障部、全国总工会、\_、全国妇联的安排部署，新疆维吾尔自治区劳动和社会保障厅、总工会、团委、妇联联合下发了《关于开展春风送岗位活动的通知》（新劳社发明电8号），对全区开展20xx年“春风送岗位”活动进行了安排。活动期间，全区共计发放农民工务工指南、“春风卡”等政策宣传材料万份，组织招聘会320场（次），提供就业岗位万个，送岗位下乡活动提供岗位万个，为农村劳动者免费提供职业介绍万人（次），通过各种渠道帮助农村劳动者实现就业万人，报名参加职业技能培训万人。

为了切实组织开展好这次“春风送岗位”活动，自治区成立了由自治区劳动保障厅黄钰副厅长牵头负责，自治区总工会、自治区总工会、自治区妇联分管领导参加的“春风送岗位”活动领导小组，协商安排有关具体事宜。各地、州、市也根据自治区的安排，结合实际制定了相应的，从2月16日到22日同步开展“春风送岗位”活动。

2月16日，自治区劳动和社会保障厅、总工会、团委、妇联以广播现场直播的方式，联合举办自治区20xx年“春风送岗位”活动启动仪式暨新闻发布会。自治区劳动保障厅印制了45万册维文和汉文宣传资料，在活动前发送到各地、县、乡镇、街道和社区免费向农民工发放。2月17日-18日，自治区劳动保障厅、总工会、团委、妇联联合在乌鲁木齐火车站、长途汽车站、进疆列车、人力资源市场等农民工聚集地进行了大规模宣传咨询。同时，各地州、县市、乡镇的劳动保障机构、人力资源市场各级工会、团委、妇联的基层服务组织，活动期间通过过街横幅、标语、宣传栏、板报、传单等各种形式，广泛宣传政策，发布岗位信息。

为了应对经济形势变化，促进农民工就业，按照国家“保增长、保就业、保稳定”的要求，自治区人民政府制定出台了《关于应对当前经济形势切实做好企业稳定就业有关问题的通知》（新政办发18号），从20xx年到20xx年期间，对在新疆注册登记的企业，招用户籍关系在新疆农村的`农牧民或失地农民就业的，按照农民工工资收入的6%给予养老保险补贴，鼓励新疆企业招用本地农民工。同时，组织引导农业富余劳动力积极参与新疆公路、铁路、水利、机场等基础设施建设，及石油、煤炭、天然气等矿产资源开发；鼓励和组织农民向农产品加工业、农村二三产业、生态农业、旅游观光等优势特色产业和小城镇建设、农田水利建设、抗震安居工程、县域中小企业等转移就业，力求实现就近转移就业。

活动开始前，各地基层公共就业服务机构特别是乡镇（街道）劳动保障事务所和基层服务组织，普遍开展了摸底调查和清理整顿人力资源市场活动，共清理取缔违法违规职业中介7家，向社会公布和推荐了113家诚信职业中介机构名单。活动期间，各地公共就业服务机构特别是乡镇（街道）劳动保障事务所、人力资源市场和各级工会、团委、妇联下属的基层服务组织联合行动，广泛开展了“送政策、送岗位、送培训、送服务”下乡活动。喀什地区发放“春风卡”等政策宣传材料47118份；送岗下乡活动提供7575个岗位；组织招聘会24场次；为12389名农村劳动者提供免费职业介绍；通过各种渠道帮助农村劳动者实现就业8780人；组织12634名农民工参加了职业技能培训。各地还开展了援助农村困难人员就业活动，共计援助1500多户农村困难家庭至少实现有1人转移就业。

**招聘活动专项工作总结4**

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忙，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XX的一份子而感动自豪。记得当初应聘时，公司和谐、团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忙是分不开的，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资料及20xx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：岗位工作资料、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，根据岗位的状况，选取相应的人群，从而选取相应的招聘渠道，找到适宜的人员。

由于地域的差异，一线员工招聘比我心里预期有很大落差。透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状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，针对以上状况我们用心采取措施，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：

透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。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”。

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，招聘的效果体此刻你的“功课”做得是否到位。做为招聘专员不仅仅是企业的形象、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XX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XX学院参加双选会，原计划招聘人数8人，但实际状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20xx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、一线岗位缺岗状况明细表、(截止11月25日)用工状况分析、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、需要改善和提高方面：

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、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潜力，使之更加专业化。

四、20xx年工作计划

1、一线岗位招聘：

20xx年生产一线岗位人员预计缺岗144-230人之间。合今年劳动力市场状况分析，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20xx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，因此这一阶段十分关键。每日透过各种渠道，发布信息，挑选人员，组织面试，用心主动招聘。并对汇总与分析一周招聘数据，同时根据实际状况进行及时调整并更新招聘信息，持续工作的机动性灵活性。

2、校园招聘：

**招聘活动专项工作总结5**

根据企业发展需要，公司拟从长治职业技术学院招聘15名煤制大专毕业生。虽然这样的活动并不新鲜，但因为此前只是参与过一次，而并没有真正组织过类似的活动，所以需要把各种细节问题要尽量考虑周全，至少不能给学院的老师、学生留下组织工作乱七八糟的印象。为方便今后开展类似的工作时有所借鉴，现对本次工作总结如下：

一、先制定《招聘工作方案》

应至少明确以下内容：成立机构，明确主要组织人;确定时间和地点;确定招聘考核内容(面试和笔试);确定答复时间和通知方式;

二、制定出工作流程

最好的流程是：工作人员或应聘人员不需要反复询问就知道全部的工作内容，第一项考核内容结束后就知道下一个内容是什么，该到什么地方去落实什么新的内容。本次流程是：

(一)大流程：(应聘人员及相关人员到齐后)开会----(会议结束)进入面试程序----(面试结束)就餐----(就餐结束)招聘组人员交流意见，由矿有关人员带领应聘者参观----向应聘学生单位负责人交流整体面试印象----向矿长汇报招聘工作情况----向学校和学生通报最后结果或意见。

(二)小流程：

1、会议：

①先解释企业基本情况

②说明本次招聘的目的

③说明(招聘)面试的程序及注意事项④其他内容

(注意：会议只是招聘工作的一项插曲内容，所以应对总时

时间和每个讲话者的时间给予限定。)

2、面试：

①先登记个人信息

②根据“个人信息登记处”的安排，到相关面试点参加面试

③全部面试点(或按规定需要通过的面试点)面试结束，到笔试点进行笔试④结束

(注意：本次我们是把面试点设置为三个统一内容的面试点，如果条件成熟的时候，可以让每个面试点考核不同的内容。)

三、落实好具体细节

1、在方案制定上一定要严谨，因为方案是否周密直接影响着整个活动质量;

2、选择好活动场所，定死时间，公司相关人员必须按时到场，需要讲话时要尽量精练等，因为我们在选择学生的同时，我们所展示的这一切也是学生衡量企业实力和管理的最直接的依据;

3、整个活动或活动的每个环节都要作到善始善终：

比如：

①要在学生到矿的第一个集合点公示整个活动的相关场所位置示意图、面试程序等信息;

②个人信息登记结束后要告诉学生下一个环节是什么。

③招聘活动正式开始前，有关人员应召开协调会议，统一意见，落实分工，强调注意事项等。

④文本准备：活动开始前，招聘办公室人员应积极准备好全部文本资料，活动结束，应积极主动将本次活动的全部资料收集并进行整理，然后为每个学生建立起基础档案。

⑤根据综合审查意见并报矿长批准后，将结果尽快通知学校和本人。)

4、其他：方便的时候准备好条幅，落实照相人员。(至少可以为公司宣传活动收集起一些素材。)

四、不足和今后应注意的方面

1、收集规范的招聘工作方案和工作程序，以逐步规范;

2、收集并了解相关的提问内容及通过这样的提问想要掌握的信息，以提高招聘人员的业务素养;

3、从场地布置上要逐步规范;

4、组织部门应在活动结束后，应及时制定出完善的对被录用学生的指导和考核方案;

5、以平常的心态，全面衡量被招聘对象。

6、如果有招聘意想，应积极主动与院校联系。

**招聘活动专项工作总结6**

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。

**招聘活动专项工作总结7**

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；

**招聘活动专项工作总结8**

20xx理工举办了一场大规模的应届毕业生现场招聘会，与会的有汕头、深圳、揭阳等地的100多家公司、企业、教育单位，及我院各系的应届毕业生，场面可谓壮观，热闹非凡!

作为工管系应届毕业生的我，也投身于此，想为自己找一份称心如意的工作，怀着既兴奋又紧张的心情，和同学一起来到了招聘会现常

各公司、企业、教育单位都亮出了自己的特色及这一次招聘会中所招聘的职位和要求。鉴于自己的专业，兴趣爱好，我选择了一家公司，郑重地递上简历，咨询有关信息，在与该公司应聘人员的交谈中，了解公司的发展方向，内在潜力，而该公司的应聘人员对我的表现也感到满意，于是双方定下了第二轮面试时间，以便了解更多方面的信息。

会场中，其他毕业生也满怀信心地与面试官交谈着，言语中很难看出这是一群刚踏出校园走进社会的迎接毕业生。看着他们谈吐自若，信心充分的`样子，我想他们一定也是在会前作好了充分准备的。

这次招聘会对于每个应届毕业生而言都是受益匪浅的，因为一次成功的面试、谈判，在背后支撑的往往是多个方面的因素。步入21世纪的门槛，意味着我们将面临更多的机遇，更重要的是我们同时也面对着更大的挑战。时下，由于市场经济的快速发展，社会对人才的要求逐步提升，就业形势十分严峻，给毕业生们带来了很大的压力跟挑战。那么，怎样才能在这样的环境下成功地由校园迈入社会，这是每个毕业生都该思索的问题。而我认为，平时我们就要积累以下几个方面的知识，提高自身发展能力，它们是:一。必须具备扎实的专业技能知识;二。掌握就业相关知识、信息;三。在生活中培养良好的人际交往能力，表达能力;四。对人才要求的洞察力、敏锐力;五。面试技巧、心理状态的调整;六。综合素质的培养和提高。

当然，并非只有以上几个方面的内容，我们还要做到奋斗上进，努力提高、发展自己，如此才能在社会中立足，找到一份自己满意的工作，创造自己的未来。

连续去了两场招聘会，虽然感觉不是很好，但也学到了一些具体的可值得参考的东西。要想在几分钟内把自己从众人突出来，的确不是很容易，不管你实在有多大能耐。

1、招聘会其实不是很公平的，最好早点去，这样他就会有比较大的热情，问你很多问题，然后就在你的简历上写下意见，那就是他以后要考虑的地方，我有几次都比较后才去，论到我时，他们应该是招得差不多了，也就随便问你点问题，然后就把你简历放一边，叫你等通知，那就没戏了。

2、会前要明确自身条件，不要眼高手低，更不能自卑。事先打印出简历，把自己的工作经历及求职意向清楚表达。在简历中把自己的联系方式注明，使用人单位能及时与你取得联系。

3、保证良好的精神面貌。年轻的毕业生应该朝气蓬勃、充满自信，要相信自己所掌握的知识和技能一定能胜任要从事的工作。

4、交谈不必太早。进入人才市场后，最好是先尽快地浏览一遍，对到场单位情况做个初步了解，然后根据自己的求职意向，确定几个重点，安排好主次，再去交谈。

5、重视举止形象。毕业生要掌握必要的礼仪和谈话技巧，并要适当地\_包装\_自己。面谈时，避免先谈待遇，如果能就单位的情况谈些有深度的看法或建议，是最好不过

6、面视官一般就两三个，这样投简历就有区别了，你要观察哪个才是主考，哪个是辅助的，一般技术类的，男的都是主考，旁边的是女的，他是为了应付人多的时候，收简历的，机械得问你一些问题就叫你走了，记号都不做，亏埃我有次在招聘会就是一个女的收我简历，随便聊了就撤了，而我同学在旁边问了很多专业问题，越问越投入，结果可想而知，他得到面视通知，而我石沉大海

7、就是专业的基本知识一定要懂，最好温习下以前的书，因为很多都忘了，所以，经常简单的问题一问三不知，这样你out啦。

8、善咨询、问明白。应仔细询问招聘单位的详细情况，包括单位的上级主管部门、所有制性质、法人、招聘的内容和目的、用工形式、工作时间、月薪支付等等，既做到心中有数，还可以去发现招聘单位及招聘人员有无破绽，了解其真实情况。

9、多小心、防受骗。近年来，一些骗子利用招聘大会行骗的事时有发生，其手法往往并不高明，但总能得手，主要是不少应聘者缺乏必要的自我保护意识。

10、签约一定要慎重。毕业生就业协议书是一种就业合同，具有法律效力，签约不可随便。签约时应基本了解单位的大致情况。

**招聘活动专项工作总结9**

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，我透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，但又有一些人员未透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理想。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，所带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，但是相比之下，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，以及缺乏工作用心性与工作主动性，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，经过自己反复的思考，推荐我司在招聘中能够做下面的尝试：

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;

**招聘活动专项工作总结10**

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：

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。在甲店和乙店进行适当的人才储备，为丙店顺利开张培养一批管理人员和业务骨干人员，也是当前招聘工作主要目标之一。

综合超市是以广大居民为终端顾客的一种零售业态，每一位求职者不论能否成为公司的一员，但是都可能通过努力争取使他们以及他们的亲友成为公司忠实的顾客，因此，必须在工作中树立“为求职者服务”的思想，通过细致的工作、贴心的服务感染应聘者，使每位应聘者受到充分的尊重，从而接受、认同公司的经营理念和企业文化甚至为之感动。

1、认真处理每份求职简历。对收到的每份求职简历，无论是电子邮件、信件、总服务台或安保值班人员转来的登记表，均在第一时间内进行分类整理并登记造册，在进行资料筛选及与用人部门商定初试时间后，尽早通知应聘者便于其做好相应的准备。

2、热情接待每位求职者。由于种种客观原因，大部分应聘者都有在面试等候区长时间等待的可能，因此，要尽可能的在应聘者到达等候区的第一时间出现，并告知面试的具体事项和时间，介绍同岗位的应聘者相互认识交流，缓解等待过程中的寂寞和紧张。同时，对长时间等待的应聘者要加以解释和关心，比如安排座位、提供茶水等等。

3、珍惜每次面试的机会。每次初试或复试，不但是一个学习交流的机会，而且还是一个在没有任何抵触情况下宣传公司形象的机会，可以详细的给应聘者介绍公司雄厚的资金实力、长足的发展空间、愉悦的工作环境、完善的福利保障，以坚定其求职的信念，明确工作中的奋斗目标和发展方向。即使应聘者不适合其应聘的岗位，也可以通过交流对其今后职业生涯设计提供较为中肯的建议，让每位应聘者都能潜意识的受到公司企业文化的影响。

**招聘活动专项工作总结11**

自20\_\_年8月中下旬进入公司至今的二个月中，我一直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，我通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，但又有一些人员未通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理想。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，所提供的薪资福利待遇也有一定的优势，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，但是相比之下，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希望能拿到一定报酬的同时，也希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)希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，以及缺乏工作积极性与工作主动性，等等诸如此类，都需要招聘人员接受批评与自我批评。

总之，在招聘的过程中遇见的以上各个方面的原因造成了现在招人比较困难，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，经过自己反复的思考，建议我司在招聘中可以做下面的尝试:

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;

**招聘活动专项工作总结12**

1月15、16日温州人才大厦举行的酒店专场招聘会圆满结束，春节前酒店招聘工作告一段落。针对近期招聘工作的成果、特点和不足做一个分析和总结，以利于节后招聘计划的调整和实施。

b：1月15、16日在温州人才大厦举行酒店专场招聘会，共收集简历（116）份，其中：高层岗位（总监级以上）（1）份，中层管理岗位（经理级）（13）份，基层管理岗位（领班、主管）（49）份，基层员工岗位（53）份。初步达成意向者（85）人。该批员工将于本周内给予回复，并在2月10日进行复试，面试合格者将立即发放《录用通知书》。

c：积极联系了各大旅游职业院校，进行了初步的沟通和联系，为下一步有针对性开展工作奠定了基础。

2、工作特点：

a：前期的招聘对象主要是中、高层管理岗位，目的是为了尽快的组建酒店领导班子，为酒店工作的全面展开奠定基础。

b：前期招聘广告主要目的是加大宣传，扩大酒店影响力，为春节后的招聘工作做铺垫。

c：对各大旅游职业院校进行了初步的沟通，以便下一步有针对性的进行进一步的公关和联系。

3、不足和原因分析：

a：中高层管理者虽然已经确定，但有部分人员在春节后入职，因沟通不便，导致有些工作开展会拖延。原因：主要是临近春节，有部分人员在原单位有丰厚年终奖金和红包。

b：招聘会效果不是很理想，收到简历比较少，原因：主要是春节将至大部分外来人员已经回家，在职人员原单位有年终奖金，暂时不愿意流动。

c：院校的联系不是很理想，原因：由于大范围的用工紧张，很多企业、酒店都盯着实习生这块“肥肉”，竞争激烈。由于利益导向作用，校方要求的价格比较高，超出预期。

针对以上不足，已经在着手制订进一步措施和计划。

春节过后至5月份是招工“黄金时期”，为此我们制定比较有针对性的招聘措施和计划。

由于节后距离开业时间比较近，招工数量比较大，而且大部分是招聘比较困难的基层员工。根据以往的经验和酒店的实际情况，结合酒店不同工种和职位的要求，计划采用多渠道、多方法的招聘方式，来抓住招聘的这一“黄金时期”，完成酒店的招聘工作，在用工方面保障酒店如期开业。具体如下：

**招聘活动专项工作总结13**

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。

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。

（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。

（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。

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。

**招聘活动专项工作总结14**

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。

（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

（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

**招聘活动专项工作总结15**

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。

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。

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。

**招聘活动专项工作总结16**

时间一晃而过，转眼间试用期已接近尾声，首先感激公司领导能给我展示自我、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忙，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XX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忙是分不开的，我将会一如既往去工作，以诚实、认真、谦让的态度鞭策自我，把招聘工作做的更加完善、细致。以下是这两个月来工作资料及20xx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：岗位工作资料、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，根据岗位的情景，选择相应的人群，从而选择相应的招聘渠道，找到适宜的人员。

由于地域的差异，一线员工招聘比我心里预期有很大落差。经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景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，针对以上情景我们进取采取措施，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：

经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”。

3、学校招聘：

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，招聘的效果体此刻你的“功课”做得是否到位。做为招聘专员不仅仅是企业的形象、企业文化的转播者，并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XX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XX学院参加双选会，原计划招聘人数8人，但实际情景远超出我们的预期，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20xx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、一线岗位缺岗情景明细表、20xx年度（截止11月25日）用工情景分析、10~12月学校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、需要改善和提高方面

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，做任何事情都给自我定一个时间段尽量往前赶，提高自我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，完善自我的服务质量。

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我，增强分析问题解决问题的本事，使之更加专业化。

四、20xx年工作计划

1、一线岗位招聘：

20xx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景分析，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20xx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，所以这一阶段十分关键。每日经过各种渠道，发布信息，挑选人员，组织面试，进取主动招聘。并对汇总与分析一周招聘数据，同时根据实际情景进行及时调整并更新招聘信息，坚持工作的机动性灵活性。

2、学校招聘：

**招聘活动专项工作总结17**

作为人力资源部的招聘专员，在招聘环节上有许多值得自我注意的问题。

首先，工作流程中的第一步，用工申请，各部门经理每月在10日之前应当将用工申请提交给人力资源部，这样方便招聘专员做出这个月的招聘计划，以便及时尽快完成招聘任务。

其次，面试的环节，那里分为两部分，第一部分是招聘专员对于应聘者的基本信息的掌握，和对于应聘者外在的一些条件的观察、了解；第二部分是部门经理经过沟通对应聘者的一个初步的了解来决定出是否贴合岗位的用人标准。那里需要部门经理做一个果断的决策，用或不用。犹豫不决的后果就是我们给应聘者一个不可靠的形象，甚至对于整个公司信誉度的一个怀疑。

再次，人力资源部是服务和管理于一体的部门，在对于厂家办理入职的过程中，招聘专员需要确定厂家手续是否齐全，为以后的工作免除后患。那里期望部门经理能够跟厂家供应商做出良好的沟通，协助人力资源部，最终以达成双赢的良好合作关系。

在以后的工作中从自身的角度来看，需要注意以下方面：

1、尊重每一个前来应聘的人员，一视同仁，耐心解说。并且在沟通的语言上耐心斟酌，争取做到说话少出纰漏，让听者舒心。

2、跟部门经理做好良性沟通，核对好需要招聘人数和以录用人数。避免上岗之后找不到人或者已经上岗可是人力资源部却不明白这种情景出现。

3、细心，招聘这一环节的细节很多，如果有一点纰漏，就会导致之后的工作出错。俗话说一步错步步错，所以招聘作为人力资源部工作的第一环节，需要我在以后的工作中细心。认真对待每一个细节。

**招聘活动专项工作总结18**

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。

上半年，人力资源部组织参加现场招聘80余次，参加学校招聘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。

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。

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，进取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、进一步拓展学校招聘。在维护xxxx服务外包职业学院等既有的学校招聘渠道以外，今年进取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学校招聘，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xx校新一年度的校企合作协议，并邀请负责学生就业的教师来公司实地参观;6月份，与职业学院签订了“xx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。

上半年共发生招聘费用55940元，费用明细如下表：略

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、xx区和xx的常规收费场次，而一些免费或收费较少的场次参加较少。

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景，进取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，探索贴合公司情景，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，有必须的阶段性成果，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，改善不足，进一步做好公司招聘工作，为各单位及时输送适宜的人力资源。

**招聘活动专项工作总结19**

我起得很早，来到了招聘会。现场已经挤满了隐士。初中的学长学姐们拿着简历，急匆匆的去找自己喜欢的职位。招聘单位也是排着队，希望能找到自己遇到的人才。

又是一年的招聘会，每次心情不一样，场景不一样，收获不一样。很多同学说，每看一眼，心里就会凉一点，对毕业前景更加迷茫。这里面有一些原因：来招的单位大多不太喜欢，很多工作不太可能有机会。对相关专业要求严格，需要丰富的相关工作经验和实际操作能力，如纺织行业、汽车维修行业、计算机相关相关行业等。哪怕是英语专业的。我们可能没有多少优势。对于旅游、外贸、物流、酒店管理，我们几乎没有相关的专业知识。有什么可以和相关专业毕业的人竞争？

我对这样的招聘会几乎没有希望，所以这次参加招聘会只是一个简单的想法。从招聘会回来已经一个小时了，真的没有头绪：几乎很多企业都是外地的，这次比例下降了。现在我是一个陌生的城市，我一个人在那里。在家乡扎根相当困难，不符合客观实际；另一方面，我很想去贵州。虽然这片土地对我可能不是很熟悉，完全没有人际圈，完全要靠自己的努力，但至少离家很近。

另外，在招聘市场看中了一家公司，但是员工不在了，就打电话给我的联系人咨询，问我暑假能不能去那实习。结果被无情的拒绝了。

第二天遇到一个朋友，谈起招聘会，他跟我说了很多：他是以校报记者的身份参加招聘会的，所以了解到了更多的信息。他面试了两个学姐，一个学姐，还有几个招聘单位的工作人员，印象很深(以下的话完全引用了我朋友的话):第一个引起我注意的是一个端庄的女生在招聘摊位前和口试员说话，她自信的说；我是多彩黔东南赛区第三名，虽然英语还没过六级。她说话时充满自信的眼神给我留下了深刻的印象。经过她的口试，我决定采访她。她告诉我，我们找工作要冷静。既然没有工作经验，那就多在学校学习，然后理论联系实际，招聘单位要注重实践经验。

从她成熟的穿着和实力来看，我一直以为她是专科生，没想到她是本科，真的让我很惊讶。我不得不刮目相看她。似乎永远以谦卑的态度待人不会错！然后我和这家公司的老板谈了谈。我问他是怎么招人才的。他对我说：‘首先一个人的人品一定要好，比如孝顺、忠诚、正直，然后专业的认可很重要，主要是因为一个人有多爱自己想做的工作。选择好的企业一定要专一，认真，敬业，做外贸是一个过程，英语说的好占了上风，但是对老板说的很中肯。感恩，踏实真的很重要！

一些公司以其强大的实力和良好的发展前景吸引了很多申请人。后来我问了招聘人员对我们毕业生口试的印象，总体印象是低思想，能力弱，要求高。他们中的大多数人不知道他们需要强大的业务发展能力来我们公司。最后，他为毕业生提出了一些有价值的建议。第一，基本功要扎实。其次，理论要应用于实践，业务流程要熟练掌握。最后，要融入企业。现在很多大学生浮躁，没有培养能力的意识。我还了解到，11点的时候，他已经收到了40多份简历，一共只招了4个人，足以看出好工作的竞争有多激烈。没有真正的天赋是不可能学习的！

这次招聘给我最大的感受就是，毕业生找合适的工作越来越难，所以很多毕业生都是盲目的，甚至不考虑自己的专业和这个职位是否适合自己。很多人甚至抱着“刚找到工作”的态度，这真的是我们大学生的悲哀！我在现场转了一圈，了解到大多数公司都非常注重学生的实践经验，尽管

**招聘活动专项工作总结20**

根据人力资源和社会保障部、中华全国总工会、共青\_、中华全国妇联四部门联合发布的《关于开展春风送岗位活动的通知》（人社部函21号）文件要求，安徽省四部门联合发布了《关于开展春风送岗位活动的通知》（劳社秘14号），对全省开展“春风送岗位”活动进行统一部署要求各地，结合全省正在进行的“城乡就业百日帮扶”活动，精心组织好“春风送岗位”活动，安徽省“春风送岗位活动取得积极成效，现将有关情况汇报如下：

据全省17市统计，安徽省“春风送岗位”期间,全省发放春风卡等宣传材料40多万份，送岗下乡活动提供的岗位数万，组织专场招聘会276次，报名参加技能培训的有54800人，为农村劳动者提供免费职业介绍人数万，通过各种渠道帮扶77800位农村劳动者实现就业。

（一）应对国际金融风暴，认真组织开展“春风送岗位”活动

今年安徽省将往年的针对城镇就业困难人员的“就业援助百日帮扶”和针对外出农民工的“春风行动”两活动合并为“城乡就业援助百日帮扶”专项活动。活动从20xx年11月15日到20xx年2月底，历时100天。

本次活动一是突出民生，扩大帮扶对象的覆盖面。在过去帮扶对象的基础上，将新出现的城镇“零就业家庭”成员、农村“零转移农户”成员、受世界“金融风暴”影响全省停产半停产企业的失业人员、在沿海等地打工因当地企业破产关闭而返乡的农民工四类人员作为重点援助对象。二是明确目标，采取多种形式为弱势群体提供就业服务。包括为每一位援助对象制定一份援助，与其签订服务协议，落实就业岗位和相应补贴政策等服务承诺；为每一位援助对象免费提供一次职业指导、三个就业信息；努力实现城镇“零就业家庭”、农村“零转移农户”至少有一人实现就业或转移就业。三是多措并举，积极落实就业扶持政策。对符合条件的就业转失业人员，按时足额发放失业保险金等多种措施，对城镇零就业家庭按规定落实好免费职业介绍补贴、技能培训补贴、创业培训补贴等系列优惠政策；对有创业愿望的城镇零就业家庭、农村零转移农户等就业困难人员,要积极开展创业培训,推荐创业项目，落实小额贷款，帮扶他们尽快实现自主创业。

全省已建立企业裁员和农民工返乡情况及外出务工情况周报告制度，重点市（县）一日一报。

（二）各地新招频出，加大对返乡农民工的就业援助力度，为农民工有序流动就业、就近就地转移就业提供优质服务

安徽省是劳务输出大省，金融危机对全省农民工产生了较大的影响，也对他们春节后外出务工带来新困难。各地在控制失业、扩大就业方面，采取切实有效措施，对农村零转移农户及返乡农民工拓宽就业渠道，加大就业援助力度，使其尽快重新找到工作。

通过开展城乡就业援助百日帮扶活动、“春风送岗位”活动，安徽省为解决城乡就业困难人员、特别是“双零家庭”成员、城镇新登记失业人员的就业困难取得初步成效，并以此为契机，将在20xx年全面落实新一轮就业政策，为当前金融危机、稳定就业局势尽好\_门的职责。今后，将按照人力资源和社会保障部和省委、省政府有关工作部署要求，加强部门之间的协作，广泛动员全社会，认真组织开展就业服务系列活动，推动全省就业工作上新台阶。

**招聘活动专项工作总结21**

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：

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。

到目前为止，劳动合同的签属工作展开的不是特别的顺利，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，导致部分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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

**招聘活动专项工作总结22**

为了明确作为即将走出校园的我们，应该怎样更好的向事业单位展示自己。在辅导员提出举行模拟招聘会的建议下，经过一星期的精心策划和准备，于20XX年3月12号至20XX年3月27号，在校学生会办公室举办了三场医学生模拟招聘会。

为提升学生的就业意识，提升学生的就业技能，为同学们提供一个了解招聘、熟悉招聘、走进招聘的平台，提供一个展示自我，完善自我，挑战自我的机会。

1、根据老师的要求，班委对此次活动进行了精心的策划，并形成了书面策划，同时号召全体同学积极参与此活动；

2、提前向学生会申请活动教室，并在活动前布置好场地；

3、提前向全体同学通知活动安排、时间和地点。

（一）举办模拟招聘会的主题班会

1、作为应聘者注意事项；

2、班级举办招聘会的.过程。

（二）活动过程

第一环节：自我介绍

在此环节里，各同学结合自己的情况做自我介绍，根据自我特长做展示。

第二环节：评委提问

应聘者做认真细致的回答，再由评委做点评，指导其今后努力的方向。

第三环节：评审打分。

（一）通过此次活动，同学们都发现了自己在应聘中的不足，熟悉招聘的流程，掌握了应聘的技巧，提升了自己的应聘能力。

（二）通过此次活动，加强了同学之间的交流与合作，增进了同学间的感情。

（一）、问题

1、评委的问题缺乏技术含量且问题较少；

2、学生存在缺席情况。

（二）、建议

1、活动前，对于评委人选要注意质量，评委的问题提前做好计划；

2、要充分调动同学们的积极性。

总之，此次活动让我们班同学对于招聘有了深入的了解，同时也增进了同学间的友谊。为即将走出校门的我们更进一步打好基础。

**招聘活动专项工作总结23**

转眼间，来到“××××公司”已经半年多了。在经过了一段时间的新员工入职培训后，我了解到了公司的概况，包括公司的起源和发展，学习了公司的企业文化，对公司的组织构，日常工作流程等方面有了一些初步认识。而随后的人事专员岗位职责培训，在行政人事部主管的悉心教导和帮忙下，我边学习边工作，从一个“门外汉”到此刻对人事专员工作的熟练掌握，让我有感而发写下这篇报告，既是对我这样一个初次接触人事工作的新人的一种总和积累，又是为了以后能够更好的展开工作带给帮忙，同时以此文章来鞭笞自己，让自己更好的对这份工作全面具体的认识，也让部门领导看到我想做好这份工作的决心。

行政人事部，这个开始让我感到陌生的部门，在经过一段时间的学习工作后，此刻的我已经充分认识了这个部门。作为为公司整体运行服务的一个基础职能部门，行政人事部主要对公司行政事务、后勤总务、人力资源等工作负有实施、协调、监督、管理的职责。而我担任的人事专员一职，主要负责员工的招聘、培训、社保、劳动合同管理等工作，配合相关领导制定、组织实施公司人力资源计划，最大限度地开发人力资源，为实现公司经营发展战略目标带给人才保障。

一、下面我将分类对我这几个月的工作做一个详细总：

1、招聘工作;

a、合各部门人员需求计划，并根据各部门人员的实际需求，透过各种招聘渠道有针对性、合理性招聘各类优秀员工以配备各岗位;

b、20行政人事部共参加了×次招聘会(其中×次毕业院校双选会)，吸引了超多人才前来应聘，并最终满足了相关岗位的人员需求。

2、建立、健全、规范人事档案管理;

a、为新员工办理入职手续，建立并完善其电子档和纸质档案(含身份证、毕业证、学位证、职称资格证书、体检报告、照片等信息)，并为其发放《员工手册》，年公司新入职职工人数为：×人;

b、协助部门主管及时为贴合转正条件的员工办理转正手续;

c、为离职员工办理离职手续，督促其物品/工作交接的顺利完成，20\_年公司离职员工人数为：×人;

e、每月底对新进、转正、调薪、离职人员进行统计核对并发至相关领导。

3、员工培训工作;

协助部门主管对新入职员工开展入职培训，20\_年行政人事部共组织开展了×次针对入职××以内职工的培训课，培训资料主要包括公司发展历程、企业文化、公司各种规章制度。

4、劳动合同及社保保险的综合管理;

a、社会保险是指基本养老保险、失业保险、基本医疗保险、工伤保险、生育保险;

b、及时与贴合条件(透过公司考核)的员工签订劳动合同，并及时为其办理社保保险的增加，20\_年与公司签订劳动合同并增加社保的职工人数为：×人;

c、及时办理离职员工的劳动合同的解除工作，并及时办理其社保的减少工作，20\_年与公司解除劳动合同并减少社保的职工人数为：×人。

5、值日及值班工作的综合管理;

a、及时更新、完成公司日常及周末值日(值日人员)的安排检查评比;

b、完成法定节假日的放假通知及值班安排工作，从我进入公司以来，在部门主管的指导下顺利完成了×个节假日的放假通知及值班安排工作。

7、管理公司工会，定期或不定期配合协调组织员工开展各种形式的活动，并做好与上级工会组织的对接、沟通工作。

二、下面是我的工作体会

1、学习是做好工作的重中之重;

我认为工作价值的是在工作中，得到不断地提升，不断地去学习得到进步。个性是从事一份跨专业且从未接触过的工作，在这个相对陌生的领域，更就应透过学习加强各个方面知识才能更好的进行工作。

2、之前的从业经验对目前工作的帮忙;

毕业之后我在×公司从事了×年×的工作，其业务范围与“××××公司”大致相同，相同的行业背景，使我能更快的了解公司的各种状况及行业状况;同时××××工作使我熟练于数据的整理、管理及报表的制作整理工作，我在开始从事这份新工作时也使我能更快、更好的掌握员工信息表的更新管理工作及档案的整理、归类、建档工作。

3、虚心请教，融入群众;

进入了行政人事部，我会找准自己的工作定位，做到踏实肯干，用心和同事讨论在工作过程中的问题，有一些专业上不懂的地方我虚心向领导及其他有经验的同事请教，听从领导的指挥，快速的融入这个新的环境。

4、认真负责的做好工作;

手中的每一份工作，不仅仅是为了部门和公司，同样也是为自己而做，在工作过程中，所得到的并不仅仅仅是工作的报酬，，还有技术的锻炼，品质的提升，我努力培养自己尽职尽责的工作精神。

5、工作中存在的不足。

a、由于今年才入职，当工作中应对一些突发状况时，应变潜力不够快，还有待提高;

b、有时会因工作杂、事情多而暂时忽略掉个别工作

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