# 学校招聘教师计划方案范文(通用18篇)

来源：网络 作者：心上人间 更新时间：2025-05-17

*学校招聘教师计划方案范文 第一篇一、招聘目标（人员需求）：职务名称人员数量其他要求职位1xx职位2xx职位3xx。1、xx报x月x日三、招聘小组成员名单组长：成员1（人力资源部经理）对招聘活动全面负责成员：成员2（人力资源部培训专员）。具体...*

**学校招聘教师计划方案范文 第一篇**

一、招聘目标（人员需求）：

职务名称人员数量其他要求职位1xx职位2xx职位3xx。

1、xx报x月x日

三、招聘小组成员名单

组长：成员1（人力资源部经理）对招聘活动全面负责成员：成员2（人力资源部培训专员）。

具体负责应聘人员接待、应聘资料整理成员3（人力资源部招聘专员）。

具体负责招聘信息发布，面试、笔试安排。

四、选拔方案及时间安排

1、管理职位

职位1主管领导1x月x日。

初试（面试）主管领导1+人事部领导x月x日复试（笔试）主管领导1x月x日。

2、业务类职位

资料筛选招聘专员+主管领导2x月x日初试（面试）招聘专员x月x日复试（面试）主管领导2x月x日。

3、行政文员

资料筛选招聘专员+主管领导3x月x日面试主管领导x月x日。

五、新员工的上岗时间：

预计在x月x日左右。

六、费用招聘预算

1、xx日报广告刊登费x元。

**学校招聘教师计划方案范文 第二篇**

一、企业简介（略）

二、招聘岗位及条件

1、IT工程师：20名

计算机及相关专业大中专以上学历；要求熟悉和掌握各种计算机软硬件基础；有较强的沟通和领悟能力，能够独立的完成工作；勤奋好学，工作积极努力；有责任感和团队精神，能承受工作压力。

2、美工设计人员：3名

男女不限户籍不限，居住地在公司附近者优先考虑；大专及以上学历，需有一年以上相关工作经验者优先；善于沟通，工作主动；形象良好，为人亲和；诚实守信，性格务实。

3、会计：2名

会计、财务管理类相关专业大专以上学历，持证上岗；受过财会专业资格认证、财务管理技能等方面的培训；1年以上财会类工作经验；能熟练使用财务软件及其他办公软件；熟悉企业会计工作流程及国家财政法规；有较强的工作独立性，主动性，开拓意识强，有良好的团队合作精神；本地户口。

4、销售人员：6名

大专以上学历。

三年以上工作经验，有带销售团队的经验，具备管理能力，计算机、市场营销、经济学、管理学等相关专业；具备良好的职业形象、职业素质及心态，言谈举止得体大方；有相关行业知识，熟悉培训流程；具备良好的沟通能力； 能独立开展工作并承受较大工作压力；积极、自信、敬业，具有开拓精神；有团队精神和人员管理经验，有亲和力，具有一定的文笔写作能力，具有较强的随机应变处理突发事件的经历和能力。

有培训工作经验者优先，男女不限。

三、招聘组成员

组长：\_\_\_\_\_\_（公司人力资源部部长）

副组长：\_\_\_\_\_\_（公司综合部部长）

成员：\_\_\_\_\_\_（销售部副部长）

\_\_\_\_\_（生产部副部长）

\_\_\_\_\_（行政管理科科长）

四、招聘信息发布渠道

1、\_\_\_\_\_\_日报；

2、\_\_\_\_\_\_晚报；

**学校招聘教师计划方案范文 第三篇**

为保证我区教育教学工作正常运行，根据《事业单位人事管理条例》（\_第652号令）和《河南省事业单位公开招聘工作规程》的程序和要求以及我区高中、初中、小学教师岗位需求，经区政府同意，按照\_公开、平等、竞争、择优\_的原则，20XX年面向社会公开招聘127名教师，结合我区实际，制定本方案。

一、招聘单位及名额

1、招聘单位：开封市祥符区高中、初中、小学、幼儿园和特殊教育学校。

2、招聘名额：

（1）义务教育阶段教师88名。其中：初中3名（英语2人，音乐1人）、小学78名（其中体育11人，音乐22人，美术15人，英语18人，科学10人，信息技术2人），特教专业7人（其中聋哑专业语文1人、数学1人；培智专业语文1人、数学1人、语训1人；特教专业理科1人；特教专业历史1人）

（2）非义务教育阶段教师39名。其中：高中24名（语文3人，数学2人，物理5人，化学3人，生物6人，地理3人，心理咨询1人，信息技术1人）、幼儿园15名。详情可见职位计划表。

二、招聘对象与范围

1、幼儿教师需具有全日制普通中专及以上学历，同时具有幼儿教师资格证。

2、小学教师需具有下列条件之一：

（1）全日制普通专科及以上学历，同时具有相对应专业的小学及以上教师资格证；

（2）祥符区户籍的全日制师范毕业生，同时具有相对应专业的小学及以上教师资格证；

3、初中教师需具有全日制普通专科及以上学历，同时具有相对应专业的初中及以上教师资格证；

4、高中教师需具有全日制普通本科及以上学历，同时具有相对应专业的高中及以上教师资格证；

三、报考资格条件

（一）具有下列资格条件的人员可以报考：

1、具有开封市辖区户籍；

2、遵守宪法和法律；

3、热爱教育事业，具有良好的品行；

**学校招聘教师计划方案范文 第四篇**

企业简介：

招聘计划书简介：牧场开业在即，将于20XX年1月开展一系列的招聘计划，包括收银、服务员、保洁、安保、维修工等的招聘。

为了能更有效地完成企业的招聘任务，现拟此招聘计划以预期和指导工作，并通过更多不同的渠道将企业的招聘信息传达到更多的求职者当中去，为企业带来更多的意向求职者。

在众多的选择当中，挑选出更适合企业发展前景的人才。

招聘目的及意义：牧场开业在即，特此招聘收银、服务员、保洁、安保、维修工25—30名。

本着发扬企业文化，提高企业员工整体素质，获取企业发展所需人才以及对员工负责的宗旨，特制此招聘计划。

招聘时间及地点：20XX年1月1日至10日。

联系人 ：萨疆 xx 九次力 xx

招聘原则

因岗配人原则：企业人员的招聘应以工作岗位的空缺和实际工作的需要做为出发点，以岗位对人员的实际要求为标准，选拔录用各类人才。

强调因职选能，因能量级，级能匹配。

在招聘实践中，人才高消费，相互攀比现象可谓屡见不鲜。

当然用人单位招用高学历人才的做法是无可厚非的。

但这种完全不顾职位工作能否真正容纳“千里马”的做法不仅使企业之间的竞争加剧，而且导致组织人力成本升高。

量才录用原则：企业贯彻任人唯贤、量才录用的原则，尽量把每个人安排到适合的工作岗位上，使其聪明才智得到充分发挥。

“量才”的依据是对应聘者的全面测评结论和制定的录用标准。

全面考核原则：企业应尽可能的采取全方位、多角度评价方法，通过对申请者的上级、下级、平级同事，以及与其直接或间接服务的客户进行德、能、勤、绩等方面实事求是的调查，客观的衡量申请者的竞争优势和劣势，以及其与职位、组织间的适宜性。

公平公开原则：企业应贯彻公平公开原则，使整个招聘工作在社会监督之下。

首先可以防止不正之风，努力为有志之士、有才之子提供平等的竞争机会；其次还可以吸引大批的应聘者，扩大选择的范围，有利于人尽其才。

竞争原则：企业通过履历分析、结构化面试、心理和行为测验、业绩考核和资信调查等一系列方法手段来确定申请者的优劣和决定人员的取舍，而不是靠个别人的直觉、印象、与己关系亲密程度来选人，这样有利于增强选择、录用的科学性。

招聘信息

经过初步分析统计汇总招聘岗位及信息如下：

以上人员一经录用，公司将提供广阔的发展空间和具有竞争力的福利政策。

工资待遇：3000+每日营业额提成

招聘方式

大学生招聘：与合作市政府劳动就业部门合作，面向未就业的当地大学生，以解决当地大学生就业问题。

**学校招聘教师计划方案范文 第五篇**

一、活动主题

“模拟招聘，发掘潜力，实现竞争，成为强者”

二、活动背景

在当前社会就业形势异常严峻的前提下，大学生普遍对于未来的职业生涯缺乏长远的规划和有针对性的准备，对社会就业方面的具体情况缺乏切身的体会，导致学习目标不明确，甚至失去对未来的追求，而企业也无法在应届大学毕业生中补充大量新鲜血液，形成大学生就业困难和企业难觅人才的现象并存。造成该现象的主要原因在于学生和就业单位信息缺乏交流沟通，学生对就业信息的空缺。学生难以了解社会和企业对人才的要求标准，企业也无法将此要求顺利地传递给学生。

三、活动目的

面对大学生就业的严峻形势和人才市场经济激烈竞争，为了让同学们了解招聘的基本礼仪，进一步加大就业指导力度，创新就业指导方式，拟举办模拟招聘会，以提高在校大学生的应聘和就业技巧，增强学生的心理素质，提高学生应聘能力和社会竞争力。随着人类社会文明的日益发展，社会对大学毕业生的素质要求也越来越高。那么，二十一世纪的大学毕业生应当具备什么样的优秀素质呢？是口才？人格魅力？亲和力？健康的心理？还是应对突发事件的反应能力？由云南交通职业技术学院xx级人力资源管理班举办的“大学生模拟招聘会”活动，将结合当今大学生讨论的热门话题“竞聘”与“素质”，全力打造一个模拟招聘活动的\'现场，通过应聘选手的“亲身体验”和有关教师的现场点评，让同学们通过“实战演习”，树立自主择业的意识，体验自主择业的感受，从而锻炼学生的表达力、观察力、应变力、合作力、学以致用能力等等；同时也积累应聘经验，明确学习目标，作好知识与能力两方面的准备，了解一些礼仪规范、学会推销自己，并让学生增强就业危机感以及通过活动增强自信心和全面认识自我。

四、策划、主办单位

XXXX职业技术学院

xx级人力资源管理班

五、赞助单位

XXXX职业技术学院经济管理分院

男生722、725宿舍

女生211、212、213宿舍

六、活动章程

（一）活动时间

20xx年12月11日

上午9：00——12：00

（二）活动地点

XXXX职业技术学院经济管理分院教学楼210教室

（三）活动对象及代表

1、招聘方

（1）流弦聆音唱片公司

企业代表：熊文美

（2）苏荷酒吧

企业代表：陈蕾

（3）天顺旅游公司

企业代表：王天顺

（4）中国平安保险公司

企业代表：陆盛英

2、应聘方

由16名同学参加，分为4组，每组4名同学。

（四）参招企业招聘内容及要求(详情见附录一)

（五）活动流程

1、本次招聘分为2个大的环节，即4个参招企业分为2组（每组2个企业），每个大环节由2个企业进行招聘活动。招聘顺序由抽签的方式决定。

2、主持人宣布招聘活动开始并简单介绍参招企业方、应聘方及主办方。（时限5分钟）

3、企业招聘人员就位，参阅应聘者的个人简历，并按应聘者的序号开展招聘。（本场招聘会每环节限时一个小时）

1）应聘者自我介绍（时限2分钟）

2）才艺展示（由个人实际情况决定）

3）即兴作文（时限3分钟，题目提前抽好）

4）招聘人员进行提问

5）针对提问，应聘者进行回答

6）问答环节结束后，应聘者退场，等候面视结果。

7）上述环节轮流使用，直至招聘活动结束，如有特殊情况，可及时调整。

4、观众发言

5、指导教师发言，对此次模拟招聘会做出评价。

6、主持人宣布模拟招聘会结束。

（六）后勤管理工作

1、组织者于活动前布置好招聘场地及相应的设施。

1、组织者在活动中，可以根据实际需要对本次活动作出相应的调整。

2、组织者于活动后安排人员整理现场，搞好卫生工作。

主办单位：XX职业技术学院

xx级人力资源管理班

**学校招聘教师计划方案范文 第六篇**

一、招聘人数及工种

根据公司在职人员离职产生的岗位空缺和公司20XX年生产规模的扩大，现确定招聘工种及人数。(如下)

部门名称需要工种需要人数(男/女)合计

xx部门XX工男(XX)、女(XX)XX人

xx部门XX工女(XX)XX人

xx部门XX工男(5XX)、女(XX)XX人

总计男(XX)、女(XX)XX人

二、招聘要求及条件

1、初中/高中/本科以上文化，年龄XX-XX周岁；

2、身体素质好，忠厚老实，吃苦耐劳，视力在以上，手脚灵活，反映灵敏；

3、要求应聘者必须提供身份证原件(或由户口所在地派出所出具的贴有本人近期照片的户籍证明，内容包括姓名、身份证号码、地址等，照片上盖有派出所户籍专用章，否则一律视为无效证件)。

三、招聘时间及方式

**学校招聘教师计划方案范文 第七篇**

职称岗位实行总量控制

省教育厅指出，《意见》将改革试点形成的可复制可推广的创新经验做法在全省范围内全面推行，实现县域内教师由“学校人”向“系统人”转变。

《意见》提出，完善中小学教职员编制管理机制。县级机构编制部门加强对中小学教职员编制的总量管理，按照中小学教职员编制标准，会同教育行政和财政部门根据学校布局结构调整、班额、生源(含外来务工人员子女)等情况变化进行动态调整，对学生规模较小的村小学、教学点，按照教职员与学生比例和教职员与班级比例相结合的方式核定。据悉，原则上县域内中小学教职员编制总额每年核定一次。

《意见》指出，完善中小学教职员岗位设置管理。进一步健全中小学岗位设置动态调整机制，调整优化中小学岗位结构比例。根据国家、省制定的中小学专业技术岗位结构比例控制标准和县域内中小学校编制总量，由县级人力资源社会保障部门会同教育行政部门，核定县域内中小学专业技术高、中、初级岗位总量，实行总量控制。

教育行政部门在核定的岗位总量内，按照学校规模、班额、师资结构、承担教育教学改革和任务需要等情况，将岗位具体分配到各学校，结合校长教师交流轮岗情况及时动态调整，并报同级人力资源社会保障部门备案。在调整分配学校专业技术岗位时，应向农村、偏远地区学校和薄弱学校倾斜，适当增加高、中级专业技术岗位数量。

落实教师聘用合同管理

《意见》明确，完善中小学教师公开招聘制度。由县级教育行政部门按照公开招聘的政策规定，制定符合教育教学规律、教师职业特点和岗位适应性的招聘方案并组织实施，重点考查职业道德、职业精神、专业素养和从教潜能等方面的内容。

鼓励和支持各地积极创新公开招聘考试办法，分类探索面试+笔试、直接面试、考察聘用等方法，遴选出热爱教育事业、真正适合当教师的人才进入教师队伍。建立完善招聘优秀人才到学校任教的“绿色通道”。

同时，完善中小学岗位聘用管理制度。落实学校用人自主权，学校按照有关规定做好教师考核评价、职称评聘、薪酬分配等管理工作。全面落实中小学教师聘用合同管理，学校依法依规与聘用人员签订聘用合同。建立完善能上能下、能进能出的竞争性用人机制，激发中小学教师队伍的活力。

引导优秀人才有序流动

《意见》指出，完善中小学教师均衡配置机制。各地教育行政部门根据本地实际制定校长教师交流轮岗实施方案并组织实施，通过多种交流轮岗形式，逐步实现学校之间专任教师高一层次学历比例、中高级教师职称比例和骨干教师比例大体相当，实现区域内教师资源的均衡配置。

要采取切实有效措施，加强对交流轮岗校长教师的管理和服务，为交流校长教师的生活和工作提供便利，积极引导优秀校长教师向农村学校、薄弱学校有序流动，缩小城乡、校际间教师队伍水平差距。

严禁“有编不补”，严禁中小学自行招聘临聘教师。注重发挥退休优秀教师的作用，支持鼓励身体健康、近期退休的优秀教师支教讲学，保障教育教学的实际需要。

实行师德考核“一票否决”

《意见》表明，逐步完善教师退出机制。推进开展5年一周期的中小学教师资格定期注册，对注册不合格或逾期不注册的人员，依照规定调整出教师岗位，不得从事教学工作。严格师德考核，实行师德考核“一票否决制”，师德违规情节严重者应依照《中小学教师违反职业道德行为处理办法》及有关规定予以处理。

教师年度考核不合格的，学校应按照规定调整其岗位，或者安排其离岗接受必要的培训后调整岗位，教师无正当理由不同意变更工作岗位的，或者虽同意调整到新工作岗位，但到新岗位后考核仍不合格的，学校可按有关规定解除聘用合同。聘期考核不合格的，学校可以不与其续订聘用合同，或按聘用合同约定处理。

同时，意见指出，完善教职员合法权益保障机制。将依法依规落实中小学教师工资福利待遇保障政策，确保县域内中小学教师平均工资水平不低于当地公务员平均工资水平，农村教师平均工资水平不低于城镇教师平均工资水平，不断提高教师的社会地位，努力营造尊师重教的良好氛围。

**学校招聘教师计划方案范文 第八篇**

一、招聘需求

职务名称：销售代表

人员数量：15人

职位职责：

1、联络客户,与客户建立良好的关系;

2、通过持续与客户的沟通,发现并确定客户的需求;

3、提供培训建议,为客户提出培训方案;

4、维护客户关系,定期服务重点客户,为客户提供后续的课程服务;

5、维护已有客户,跟踪回访客户,促成签单;

6、学习拓展业务技巧和公司的相关政策规定。

任职资格：

1、语言表达能力强，善于与人交流，思维敏捷；

2、有理想，有目标，有上进心，吃苦耐劳；

3、大专及其以上学历，男女均可；

4、有无经验均可（有销售经验的优先）。

工作性质：全职

二、信息发布的时间和渠道

1、时间：20\*\*年4月3号到20\*\*年5月20号

2、渠道

（1）现场招聘（如校园招聘、人才市场招聘）

**学校招聘教师计划方案范文 第九篇**

为满足正常教育教学需要，解决我校相关学科教师短缺问题，经上级有关部门同意，决定由我校面向社会公开招聘部分学科优秀教师，特制定本方案。

一、招聘原则

坚持公平公正、竞争择优原则，在考核的基础上，面向社会招录研究生和重点师范院校本科毕业生。

二、招聘名额及岗位

共招聘教师若干名，其主要为语文、数学、外语、物理、化学、生物、政治、历史、地理、体育等学科专任教师。

三、应聘人员资格条件

1、拥护党的领导，热爱教育事业，品行端正，遵纪守法；具有良好的身体素质和心理素质，无传染性疾病和影响工作的慢性疾病，适应教育教学要求。

2、应聘教师须符合以下条件：

⑴全日制师范本科（学士）及以上学历（学位）；

⑵普通话水平达国家二级乙等以上，其中，语文教师要求普通话水平达二级甲等以上；

⑶符合教师岗位专业要求。（语文教师：中国语言文学类专业；数学教师：数学类专业；英语教师：外国语言文学类（英语）专业；物理教师：物理学类专业；化学教师：化学类专业；生物教师：生物科学类专业；政治教师：政治专业教育类；历史教师：历史学类专业；地理教师：地理科学类专业）

四、报名时间和方式

（一）报名时间：20\_年4月8日—20\_年5月15日

（二）报名方式：

报名采取邮寄方式。应聘者报名时请附上如下材料：

学历学位证、教师资格证以及能说明个人成绩、业绩的材料等（复印件）。

应聘者请将材料邮寄到：湖北省桃仙中学办公室（邮编433000），信封左下角注明应聘岗位。

五、程序及要求

（一）资格审核

学校对应聘者进行资格审查，通知符合岗位条件者参加试教。

（二）试教

试教时间、地点另行通知。

试教主要考核应聘者的教学能力（说课、试讲）、教育能力（教育案例分析等）。试教满分100分，60分以上（含60分）为合格。

（三）体检

在试教成绩合格的人员中，根据各岗位拟聘人数和考生的考核成绩从高分到低分等额确定体检人选进行体检。体检不合格者，按试教成绩高低递补体检人员。

（四）确定拟聘用人

按照应聘人员的试教成绩高低以及体检、考核结果，经学校招聘领导小组集体讨论，确定拟聘用人员。

六、公示

**学校招聘教师计划方案范文 第十篇**

招聘计划内容包括：

1、招聘目的及原则

1)目的

①为新成立的组织各岗位输送所需要的人才;

②为组织填补现有的岗位空缺;

③撤换现有岗位上的不称职人员，提高工作效率和工作质量;

④填补由于原有岗位人员晋升而形成的空缺;

⑤适应机构调整时的人员流动的需要;

⑥以新招聘人员促使企业管理风格、经营理念更加具有活力，形成组织的文化特色。

2)招聘原则

公司招聘员工应以用人所长、容人之短、追求业绩、鼓励进步为宗旨;

以面向社会，公开招聘、全面考核、择优录用、相关专业优先为原则;

从学识、品德、能力、经验、体格、符合岗位要求等方面进行全面审核，确保为企业吸引到合适的人才。

2、上年度招聘回顾和总结

主要是针对上年度的招聘工作做一个总结。

3、招聘需求

根据公司年度经营计划及战略发展目标，以及各部门提报的年度人员需求计划，得出20招聘岗位信息。

4、制定人员招聘策略

根据公司招聘需求得出需要招聘的人员以后，我们需要根据人员制定公司的招聘策略，比如制定招聘渠道等

5、费用预算

根据招聘渠道制定费用预算表

6、招聘部架构及成员

7、招聘的流程与实施

具体的实施步骤等等

8、简历的筛选及面试

9、录用决策

10、入职培训

**学校招聘教师计划方案范文 第十一篇**

根据《教育部、财政部、人力资源和社会保障部、中央编办关于继续组织实施农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划的通知》、《xx省教育厅关于分配20xx年度特岗教师招聘指标执行计划的通知》和《xx省教育厅关于20xx年农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划招聘考试安排的通知》的精神，结合我县实际，为认真做好我县20xx年小学特岗教师招聘工作，特制定本实施方案。

一、组织领导

招聘工作由xx县小学特岗教师招聘工作领导小组负责组织实施，具体工作由县教育局牵头，领导小组其他成员单位各司其职、协作配合。

二、公示报名资格初审的情况

三、笔试

1、考务工作和准考证印制、发放由xx县小学特岗教师招聘工作领导小组办公室具体负责。

2、笔试工作各环节均严格参照普通高考的各项要求执行。

3、笔试为分学科闭卷考试。

4、笔试成绩满分为100分，其中80分为报考学科的专业基础知识，20分为教育学、教育心理学知识。

5、凡不按规定时间领取准考证的考生视为自动放弃笔试资格。

6、笔试成绩最低分数控制线的确定：报名人数少于招聘岗位执行计划数的英语、音乐岗位，专招本科生岗位与非专招本科生岗位实行合并划线，以我县参加同专业笔试考试实考人数笔试平均分的80﹪为最低控制线；报名人数多于招聘岗位执行计划数的信息技术、体育、美术岗位，根据报考专业、岗位的不同，实行单独划线，笔试成绩的最低分数控制线为参加同一专业岗位考试实考人数的笔试平均分的80﹪为最低控制线。笔试成绩高于最低分数控制线的，方有进入该岗位面试的资格条件。

四、资格复审

1、由xx县小学特岗教师招聘工作领导小组在面试前对进入面试的毕业生个人信息及其所持证件材料进行复审，采取审验原件、查阅档案、查看学校鉴定、政审等方式进行。若有资料不符或政审未通过的人员，则取消面试资格，并按照本县的岗位笔试成绩在最低控制线以上人员中从高到低依次递补；本县没有递补人员的岗位可由州从符合我县招聘条件的人员中递补。

2、凡不按规定参加资格复审和自愿放弃复审的考生视为自动放弃应聘资格。

五、面试

1、笔试结束后，分岗位和学科按笔试成绩从高到低，在笔试成绩最低分数控制线以上的人员中，以1：的比例确定面试人员，如出现笔试成绩并列的情况，则一并进入面试。

2、面试以分学科说课形式进行，重点考察应聘人员的教育教学能力，当场评分。面试满分为100分。面试分数加笔试分数等于总成绩。

3、面试在xx县小学特岗教师招聘工作领导小组的指导下，由县教育局具体组织实施。

（1）成立xx县小学特岗教师招聘面试工作领导组和监督组，抽取面试考官。面试测评考官的确定采取差额筛选办法，即由招聘面试工作领导组在相应学科教师中按1：3的比例选出政治素质好、业务能力强、公道正派的教师21名，组成测评考官库。面试当天上午，由监督组从测评考官库中，按学科抽取7名考官组成面试考官组;

(2)面试考生实行代码制；

(3)面试监督组对面试考生的组合顺序实行抽签。

六、体检和聘用

1、面试结束后，按总成绩从高到低确定拟聘人员。总成绩相同的，取得教师资格或教师资格“两学”考试合格证，参加过“大学生志愿服务西部计划”、有从教经历的志愿者和参加过半年以上实习支教的师范院校本科毕业生同等条件下优先招聘；优先条件无法确定的，按面试成绩从高分到低分的顺序确定；面试成绩仍相同的，则再次组织进行面试，按面试成绩从高分到低分的顺序确定，直至确定拟聘人员。

2、将拟聘人员情况报送省特岗办核准后，组织拟聘人员进行体检。体检合格后，向社会公示拟聘人员名单。公示时间为7天，无检举即可办理聘用手续，由县教育局与特岗教师签定《xx省“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”教师聘用合同书》。

3、如因体检不合格或其他原因出现名额空缺时，按总成绩从高到低依次递补。递补方法按上述确定拟聘人员的方法进行。

七、上岗前培训和岗位安排的原则及方法

对新聘用的特岗教师，由县教育局组织岗位前培训，并按以下原则由县教育局统一安排上岗：

1、由教育局和人事局根据《关于调整xx县教育系统事业编制的通知》精神，在缺编、缺相应岗位专业教师的前提下，综合学校需求和办学条件的情况，确定拟设招聘专业岗位的学校，并排出具体的学校顺序（详见xx县20xx年特岗教师招聘学校排序表），进行统一分配。

2、根据拟聘人员报考岗位、科目的不同，将拟聘人员在先专招本科生后非专招本科生的前提下，分科目按总成绩从高到低的顺序分别排出名次，名次所对应的序号即为拟聘人员将被安排上岗的学校。

3、凡不服从统一安排的拟聘人员一律不予聘用。

八、招聘工作中出现的特殊情况，由xx县小学特岗教师招聘工作领导小组研究决定。本实施办法由xx县小学特岗教师招聘工作领导小组负责解释。

**学校招聘教师计划方案范文 第十二篇**

随着企业规模不断扩大，人才需求日益增加，本着发扬企业文化，提高企业员工素质的目的，以获取企业发展所需人才，为企业发展提供强大的人力支持为宗旨，结合公司201x年度发展战略及相关计划安排，特制定公司201x年度招聘计划。

一、201x年度招聘情况回顾及总结

201x年度是公司发展壮大的一年，面对严峻的人员招聘问题，人力资源部通过不同渠道为企业招聘人员，然而由于多方面原因导致新员工流失率相当严重，但基本保障了企业大规模的用人需要。

二、201x年度岗位需求状况分析

经反复统计与核算，201x年岗位需求涵盖各部门现有人员空缺、离职补缺、新上项目人员配备等方面，具体分析如下：

1、根据各部门人员缺口及预估计流失率，经初步分析201x年度招聘岗位信息如下：

(1)公司高管，包括：执行总经理、运营副总、总工程师等；

(2)公司中层干部，包括：行政管理部经理、人力资源部经理、客户服务部经理、工程管理部经理等；

(2)工程技术类人员，包括：技术员、土建工程师、水暖工程师等；

(3)后勤人员，包括：市场专员、人事专员、客服专员、销售专员、销售内勤、文秘等；

(4)201x年计划招聘总人数：30人左右(含销售人员)；

2、招聘原则：员工招聘严格按照公司既定的招聘流程，以面向社会公开招聘、择优录用为原则，从学识、品德、体格、符合岗位要求等方面进行审核。确保为企业选聘充分的人力资源。

3、各部门关键岗位选聘，根据个岗位职务不同按内部选聘办法与程序：

(1)自愿报名；(2)单位推荐；(3)集中面试；(4)分类考核；

(5)调查摸底；(6)统一研究决定。

三、201x年度招聘需求

根据公司201x年年度经营计划及战略发展目标，各部门需提报年度人员需求计划，见下表：

201x年度招聘需求（人员需求）表

部门定编人员现有人员余缺预期人员的损失本期

净需求

调职升迁辞职退休辞退休假其它

总经理办公室6421

市场开发部7432

营销企划部7252

工程管理部10552

造价管理部7521

计划财务部862112

合同审计部422

人力资源部42212

行政管理部1091333

客户服务部43112

合计67422551416

201x年度招聘计划表

部门现员数(人)定编数(人)计划需求人数(人)招聘进度（月度/人）

1月2月3月4月5月6月7月8月9月10月11月12月

总经办461

开发部472

营销部272

工程部5102

财务部682

人事部242

行政部9103

客服部342

合计本季度共需招聘16人，不含销售人员及储蓄干部。

四、人员招聘政策

1、招聘原则

(1)聘得起的；(2)管得了的；(3)用得好的；(4)留得住的。

2、选人原则

(1)合适偏高；

(2)培训和职责的压力可培养大量的人才；

(3)目前公司迫切需要的人才。

3、招聘方式

**学校招聘教师计划方案范文 第十三篇**

一、公司简介

长沙洁宁家装超市 是一家集设计、施工于一体的专业 装饰企业 ，自成立以来，凭借着良好的资源优势、先进的管理经验、诚信的服务理念赢得了广大客户的认可，并且取得了良好的巩固与发展。公司拥有一批跟随公司发展多年并具有丰富经验的专业设计师团队和拥有以上实践经验的装修专家技术支持体系，更拥有一批具有丰富专业知识和实践经验的质量管理团队。公司现在推出家装超市，改写行业服务新模式，欢迎各领域人才加盟，共创行业新格局，实现人生价值。

二、招聘岗位及条件： 1、市场部经理：1名

大专以上学历；熟悉长沙各大楼盘情况，有良好的物业关系；曾在装饰行业做过市场部经理；能够针对小区开展业务拓展工作；具备带领一个团队的能力；工作积极，热情，为人开朗，大方。

2、区域经理：1名

大专及以上学历； 具有相关的产品知识、领导能力、沟通技巧、交际礼仪培训； 熟悉并精通装饰行业管理； 良好的人际沟通表达能力；较强的综合分析判断能力；较好的计划制定和执行能力。

3、工程部经理：1名

大专以上学历，土木工程、工程项目管理等相关专业；3年以上相关工作经验； 精通工程工艺流程、标准，工程质量验收标准等知识，了解相关装饰行业的专业知识； 熟练操作各种验收检测工具、操作CAD软件、懂图纸规范； 有良好的工程管理经验,工程管理制度优化能力和工程实施,监督,控制,检查能力； 掌握工程项目管理等相关知识，工作认真，细致，责任心强，能吃苦耐劳； 有严格的品质控制管理意识和能力，对装饰的细节要求高，能有效控制工程成本； 极强的沟通及协调能力，处理问题果断灵活，有责任心，工作作风踏实、组织概念强。

4、工程部监理：2名

工程/建筑类相关专业中专学历，有一年以上工作经验，懂水电专业和有监理证者优先； 有较强的专业技术知识，能发现并解决工程中出现的技术问题。 懂工艺、材料，精通工程装修预算并能熟练进行土建、材料预算，熟悉建筑工程有关法规，具备一定的现场施工管理经验； 爱自己的本职工作，做事要保持公平、公正的心态，只对事不对人，不能在工作中公报私仇；对事有责任心，不做有损公司利益及损人利已的事，不能以公谋私，以自己的职务之便从中谋取私利。 及时反馈问题，有一定的职业素质，以公司大局为重，把公司利益放在第一位。

5、平面设计：1名

美术专业毕业； 2年以上创意广告公司经验，条件优异者可放宽条件； 能熟练的运用PhotoShop、CorelDraw、AI等设计软件，具有一定的\'创意思维与手绘功底，有较强的理解能力能独立完成设计个案创意，对室内设计拥有相当的认识与文字阐述能力，懂Flash动画制作优先。

**学校招聘教师计划方案范文 第十四篇**

根据市直属学校中小学教师缺编状况，经研究，决定面向社会公开招聘教师。特制定本方案。

一、指导思想

以办好人民满意教育为宗旨，以打造品牌学校为目标，按照公开、公平、公正、德才兼备、择优录用的原则，以实际教育教学能力为考察重点，通过考试和考核，真正把政治素养高、业务能力强、热爱教育事业的优秀人才充实到市直属学校教师队伍中，为进一步提高教育教学质量，促进我市教育事业持续稳步发展夯实基础。

二、招聘计划

共招聘359名教职工：一中71名（含教辅人员6名），三中54名，xx市第一实验中学65名，xx市第一小学39名，xx市第二小学38名，xx市第三小学47名，xx市第四小学5名，xx市第五小学17名，xx市特殊教育学校23名（含教辅人员5名）。（详见附表）

三、招聘范围

一中、三中、xx市第一实验中学招聘范围：全国应往届大学毕业生、具有教育教学实践经验且具有中学中级以上职称的教学人员（本市公办学校在编教师除外）、现在省、市直属学校代教已经一年以上的公办学校在编教师。

xx市第一小学、xx市第二小学、xx市第三小学、xx市第四小学、xx市第五小学、xx市特殊教育学校招聘范围：全省应往届大学、中师毕业生、具有教育教学实践经验的教学人员（本市公办学校在编教师除外）、现在省、市直属学校代教已经一年以上的公办学校在编教师。

四、招聘条件

1、拥护中国\_的领导，忠诚党的教育事业，遵纪守法，具有良好的教师职业道德。

2、应聘教师岗位的须具有相应教师资格证书（应聘市特殊教育学校教师岗位的，须具有教师资格证书且须具有一定手语表达能力；应聘高中通用技术教师岗位的，须具有教师资格证书，教师资格证书中注明的任教学科为理工类），具有应聘岗位所需的资格条件和实际工作能力。

3、符合应聘岗位规定的学历、学科要求（教师资格证书上注明的任教学科应与招聘岗位相符，部分岗位的要求详见招聘计划）和其他条件。

4、符合《山西省申请教师资格人员体检标准及办法（修订）》规定的身体条件（附后）。

5、年龄35周岁以下；外地市在职教师具有中级以上职称者、本市公办学校非正式在编教师和本市民办学校教师，年龄可放宽至40周岁。

五、报名及资格审查

1、报名时间及方式：

**学校招聘教师计划方案范文 第十五篇**

人力资源部根据公司发展计划和经营目标，协同各部门目前的人员配置状况，做出如下招聘计划：

一、人员需求具体职务和数量如下：

1、总经办：（3人）

1职位需求一：行政助理（1人）

具体要求：性别：男，25岁-35岁，本科以上学历，行政文秘专业，熟悉办公流程。打字熟练，整理办公室资料，完成领导安排的工作，3年以上工作经验优先。

薪资待遇：面议

2职位需求二：总经理秘书（1名）

具体要求：性别：女，24岁-32岁，文秘，行政管理等相关专业本科以上学历，1年以上文秘相关工作经验者优先。

薪资待遇：-3000元

**学校招聘教师计划方案范文 第十六篇**

一、企业简介(略)

二、招聘岗位及条件

1、IT工程师:20名

计算机及相关专业大中专以上学历;要求熟悉和掌握各种计算机软硬件基础;有较强的沟通和领悟能力，能够独立的完成工作;勤奋好学，工作积极努力;有责任感和团队精神，能承受工作压力。

2、美工设计人员:3名

男女不限户籍不限，居住地在公司附近者优先考虑;大专及以上学历,需有一年以上相关工作经验者优先;善于沟通，工作主动;形象良好，为人亲和;诚实守信，性格务实。

3、会计:2名

会计、财务管理类相关专业大专以上学历，持证上岗;受过财会专业资格认证、财务管理技能等方面的培训;1年以上财会类工作经验;能熟练使用财务软件及其他办公软件;熟悉企业会计工作流程及国家财政法规;有较强的工作独立性，主动性，开拓意识强，有良好的团队合作精神;本地户口。

4、销售人员:6名

大专以上学历。三年以上工作经验，有带销售团队的经验，具备管理能力，计算机、市场营销、经济学、管理学等相关专业;具备良好的职业形象、职业素质及心态，言谈举止得体大方;有相关行业知

识，熟悉培训流程;具备良好的沟通能力; 能独立开展工作并承受较大工作压力;积极、自信、敬业，具有开拓精神;有团队精神和人员管理经验，有亲和力，具有一定的文笔写作能力，具有较强的随机应变处理突发事件的经历和能力。有培训工作经验者优先，男女不限。

三、招聘组成员

组长:\_\_\_\_\_\_(公司人力资源部部长)

副组长:\_\_\_\_\_\_(公司综合部部长)

成员:\_\_\_\_\_\_(销售部副部长)

\_\_\_\_\_(生产部副部长 )

\_\_\_\_\_(行政管理科科长)

四、招聘信息发布渠道

1?\_\_\_\_\_\_日报;

2?\_\_\_\_\_\_晚报;

**学校招聘教师计划方案范文 第十七篇**

一、适用范围

(一)全省普通中小学、职业中学、幼儿园、特殊学校、工读学校以及省、市、县教研室和校外教育机构(统称中小学，下同)适用本实施意见。

(二)上述学校机构中在编在职在岗，且从事中小学教学教研的专业技术人员，纳入教师岗位设置聘用管理。

二、基本原则

(一)坚持党管人才、服务发展的原则。

(二)坚持按岗聘用、竞争择优的原则。

(三)坚持按需调整、合理优化的原则。

(四)坚持科学规范、动态管理的原则。

(五)坚持公平公正、公开透明的原则。

三、教师岗位类别与等级

(一)根据中小学的特点，专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位，其中教师岗位是中小学专业技术主体岗位。中小学教师岗位指具有教育教学教研工作职责和相应教师资格与相应能力水平要求的专业技术岗位;其他专业技术岗位主要包括工程实验、图书资料、财务会计、电化教育、卫生保健等具有教学辅助工作职责的专业技术岗位。

(二)专业技术岗位分为13个等级，其中正高级岗位分为4个等级，即一至四级;副高级岗位分为3个等级，即五至七级;中级岗位分3个等级，即八至十级;初级岗位分为3个等级，即十一至十三级，其中十三级是员级岗位。

(三)中小学教师岗位名称及岗位等级为：正高级教师岗位名称为正高级教师，分别对应一至四级专业技术岗位。副高级教师名称为高级教师，分别对应五至七级专业技术岗位。中级教师岗位名称为一级教师，分别对应八至十级专业技术岗位。初级教师岗位名称为二级教师，分别对应十一至十二级专业技术岗位。员级教师岗位名称为三级教师，对应十三级专业技术岗位。

四、教师岗位总量与结构比例

(一)岗位总量

中小学教师岗位总量应根据编制部门核定各单位专业技术人员编制数确定。中小学教师岗位设置要优先满足教学工作需要，并结合学校事业发展，实行动态管理。

(二)岗位等级结构比例

1、专业技术岗位的最高等级和结构比例根据中小学的功能、规格和专业技术水平等因素确定。高、中级教师岗位的设置要根据学校实际，兼顾不同学科教育教学工作的需要，有利于促进全面推进素质教育和新课程改革的实施。

全省中小学专业技术岗位等级结构比例如下:

2、正高级教师数量国家实行总量控制，人数较少，考虑我省高层次人才总量不足的现状，我省正高级教师岗位聘任不受单位结构比例限制。

3、特殊学校、工读学校、教研室及校外教育机构比照同级中小学学校进行设置。对规模小、人员少、较分散的中小学事业单位，各级人力资源社会保障部门可会同教育部门，按照控制标准，研究制定此类中小学岗位设置(调整)方案。

4、各级人力资源社会保障部门、教育部门应在规定的专业技术岗位等级结构比例范围内进行合理设置，既要考虑现实矛盾，又要保障事业发展，采取分段核岗、逐步到位的方式，根据不同学校单位的实际，动态调整设置各中小学专业技术岗位的结构比例。

5、高、中级之间的岗位原则上不互相借用，但在专业技术5级～7级、8级～10级之间可高借低用，不能低借高用。中级岗位数已被占满，或已超岗聘用的中小学事业单位，经单位职工大会讨论通过，主管部门同意，同级人力资源社会保障部门可根据本地实际，在其高级空岗数60%的比例范围内给予借岗。

6、各中小学在同级教育部门的指导下，结合自身实际，按照省中小学教师高、中、初级内部不同等级岗位基本任职条件，根据各教师岗位等级职责任务、专业技术水平和业绩贡献要求等综合因素，可自行确定本单位各岗位等级具体竞聘细则。竞聘细则应报同级人力资源社会保障部门备案。

(三)特设岗位。特设岗位是根据中小学的特点和发展规律，为适应聘用急需的高层次人才等特殊需要，经批准设置的工作岗位，是中小学中的非常设岗位。特设岗位的等级根据规定程序确定。特设岗位不受学校(单位)岗位总量、最高等级和结构比例限制，在完成工作任务后，按照管理权限予以核销。

获贵州省特级教师、教学名师、乡村教育家称号的，可不受单位岗位结构比例限制，其余中小学特设岗位政策继续执行黔人社厅通﹝20xx﹞86号文件有关规定。

五、按岗推荐评聘程序

考核推荐评审专业技术职务任职资格及岗位聘用工作要进一步落实用人单位自主权，探索和完善各中小学自主选人用人机制。考核推荐评聘工作应至少包括核定推荐空岗数、个人申报、考核推荐、公示、评审、聘用等环节。

(一)核定推荐空岗数。各中小学要在当年6月份前，按规定程序到同级人力资源社会保障部门及时核定当年拟推荐申报高、中级专业技术职务任职资格空岗数。各级人力资源社会保障部门要根据各中小学上年末高、中级岗位空岗数，按40%的比例(四舍五入)核定当年该中小学推荐评审高、中级专业技术职务任职资格空岗数。对于上年末高、中级岗位空岗数只有1个，或已没有空岗的中小学，当年核定该级别岗位推荐数不多于1名。各单位的核定推荐空岗数应及时在本单位进行公布。

距法定退休年龄不足三年，且符合申报评审高、中级专业技术职务任职资格时间规定程序的，申报评聘时，可不占当年单位的核定推荐空岗数。

(二)个人申报。各中小学在编在职在岗教师，根据本单位当年核定的推荐空岗数，按照国家和省有关中小学教师高、中级专业技术职务任职条件标准，在各地规定的时间程序范围内，向所在学校提出申报。

(三)考核推荐。各中小学要在同级教育部门的指导下，按照一地一策、一校一策、优中选优的原则，结合自身实际，研究制定本单位考核推荐实施细则。考核推荐实施细则须经本单位教职工大会(或教职工代表大会)2/3以上人员同意审定通过。审定通过的考核推荐实施细则应向全校教职工公开，并报同级教育部门备案。各中小学要严格按照本单位考核推荐实施细则相关规定程序，在本单位当年核定推荐岗位数范围内确定推荐人选。

(四)公示。各中小学考核推荐的人选应在本单位进行公示，公示时间不少于5个工作日。

(五)评审。由同行专家组成的评委会，按照评价标准和办法，对学校推荐的拟聘人选进行专业技术水平评价。评审结果经公示后，由人力资源社会保障部门审核确认。

(六)聘用。各中小学应根据聘用制度的有关规定，及时将通过评审的教师聘用到相应岗位。各级人力资源社会保障部门要进一步优化办事流程，简化办事手续，及时办结相关聘用手续。

六、鼓励和引导中小学教师到乡村任教

(一)提高乡村薄弱学校岗位结构比例。对村级学校(含教学点)、边远少数民族乡镇和艰苦边远贫困地区乡镇中小学的结构比例，各地区可根据需要，在同级中小学结构比例的基础上，高级岗位上浮两个百分点，中级岗位上浮三个百分点。

(二)鼓励各级各类优秀教师向基层一线流动。对于县级及以上中小学在编在职在岗教师，具有中级及以上职称，调动交流到乡村中小学;或是乡村中小学引进的急需高层次人才，可不受单位岗位结构比例限制。

(三)向优秀乡村教师倾斜。对在村级学校(含教学点)、或在边远少数民族地区和艰苦边远贫困地区乡镇薄弱学校(由同级教育部门给予认定公示)连续任教三年及以上，经任教学校考核表现突出(近3年连续单位综合考核排名均位列前30%)，并报同级教育部门同意，且符合具体评价标准条件的教师，在评聘教师岗位时，可不受单位岗位结构比例限制。

(四)引导教师到农村学校支教。城镇中小学教师由单位选派到农村学校全职支教三年及以上，经支教学校考核表现突出(连续3年单位综合考核排名均位列支教学校的前40%)，并报同级教育部门同意，且符合具体评价标准条件的教师，同等条件下优先评聘(由所在单位给予适当加分)。

(五)推行“跨校评聘”。各地区可结合本地实际，自行制定本地区跨校评聘工作方案。“跨校评聘”须先征得相关学校同意，遵循自愿原则，积极引导有条件的教师有序参与。重点鼓励空岗数额少且符合竞聘条件人员多的学校中的教师到空岗数较多且符合竞聘资格条件教师少的学校参加竞聘。对于参加“跨校评聘”的教师，各相关部门应简化程序，为其办理调动交流手续。此类教师在申报评聘高(中)级职称时，可不占调入学校当年的核定推荐空岗数。

(六)探索特设岗位教师校际交流工作。为推动城乡义务教育资源均衡配置，促进优秀教师校际交流，按照岗位专设，职务特聘、待遇先兑、关系不动的原则，探索专业技术特设岗位教师校际交流工作新机制。各地区开展特设岗位教师校际交流评聘工作，由各市(州)人力资源社会保障部门、教育部门联合组织实施。各市(州)每年须提前制定特设教师评聘工作方案和岗位计划，认真开展调研，选择确定好受助学校和所需学科，科学设定高级岗位指标，从县及以上重点学校选派优秀教师到乡村中小学从事3年以上教育教学服务。每年开展特设岗位教师校际交流工作情况，要及时将相关情况报省人力资源社会保障厅和教育厅。

七、健全完善评聘监督制度

(一)实行岗位设置核准制度。中小学岗位设置工作按国家和省事业单位岗位设置实施工作程序相关规定执行。经核准的岗位设置方案作为聘用人员、确定岗位等级和兑现岗位工资的依据。经核准的岗位设置方案应保持相对稳定，学校(单位)因事业发展需要调整岗位设置方案的，应按规定程序进行变更核准。

(二)强化责任追究。各地、各部门、各单位要自觉接受人力资源社会保障、教育和纪检\_门及广大教师的监督，确保各环节程序公正规范，推荐评审聘用公开透明。各级人力资源社会保障和教育部门要强化工作职责，加强监管，定期或不定期进行监督检查，按照“谁主办，谁负责”的原则，对违反中小学教师岗位设置聘用管理政策规定的个人和单位，严肃追究责任。涉嫌违纪违法的，要及时移交有关部门处理。

(三)严控岗位结构比例标准。各级人力资源社会保障和教育部门对各学校(单位)专业技术岗位结构比例的调整，要按照统筹兼顾、资源均衡、保证重点、有保有压、循序渐进、强化监管的原则，不搞“一刀切”，加强动态管理和宏观调控。严禁擅自突破结构比例控制标准，也禁止采取“一步到位”的简单方式将结构比例调整设置到最高控制线。

(四)严肃按岗推荐聘用工作纪律。自20xx年我省实施中小学教师职称制度改革后，全省各中小学一律不允许进行岗位结构比例之外，与岗位聘用制度相脱离的专业技术职务任职资格的推荐、评审和聘用。各有关部门(单位)也要提高认识，加强领导，防止在改革后有评审通过人选的情况下出现“有岗不聘”的现象。

(五)坚持“空岗补缺”。各学校(单位)补充教师、进行教师岗位等级变动(晋升)需在有空岗的前提下进行。岗位无空缺时(有相关政策规定的除外)，不得任命、聘用和公开招聘相应岗位类别或岗位等级的工作人员，严禁无岗进人和超岗聘用(任)。对已获得高、中级教师职称，在调入(学校)单位无对应空岗的前提下，降低岗位等级进行交流的教师，即便三年内(学校)单位出现空岗，也须维持降低后的岗位等级三年不变;三年后，可参加本单位当年的“按岗竞聘推荐”，竞聘成功的，聘任到相应岗位，兑现相应待遇。

八、强化聘后管理

教育部门要根据教师特点，加强对本地区教师考核工作的指导。要建立健全岗位绩效考核管理制度，将考核评价结果作为调整岗位、晋升职务和工资分配的重要依据。各中小学要在教育部门的指导下，根据教师岗位特点和聘任期限，结合教师各等级岗位职责要求和条件，制定可操作量化的考核标准，确定每一个具体岗位的任职条件、工作职责、目标任务，作为聘期考核的主要依据，定期对聘用人员履行职责情况进行考核、评价。对考核合格者续聘，不合格者解聘或低聘，做到能上能下，打破专业技术职务聘任终身制，做好受聘人员的管理工作。

**学校招聘教师计划方案范文 第十八篇**

招聘计划书

随着企业规模不断扩大，人才需求日益增加，本着发扬企业文化，提高企业员工素质的目的，以获取企业发展所需人才，为企业发展带给强大的人力支持为宗旨，结合公司发展战略及相关计划安排，特制定公司度招聘计划。

一、招聘状况回顾及总结

度是公司发展壮大的一年，应对严峻的人员招聘问题，人事行政部透过不同渠道为企业招聘人员，然而由于多方面原因导致新员工流失率相当严重，但基本保障了企业大规模的用人需要。

二、20岗位需求状况分析

经反复统计与核算，20岗位需求涵盖各部门现有人员空缺、离职补缺、新上项目人员配备等方面，具体分析如下：

1、根据各部门人员缺口及预估计流失率以及新增岗位，经初步分析年度招聘岗位信息如下：

（1）公司中层干部，包括：各部门经理、副经理等。

（2）一线岗位：站长、站长助理、司机、配送员、理货员、收银员等。

（3）后勤人员，包括：o2o广告招商专员、人事行政专员、稽查专员、销售专员、销售内勤、办公室助理等；

（4）20\_年计划招聘总人数：15人左右（含销售人员）；

2、招聘原则：员工招聘严格按照公司既定的招聘流程，以面向社-1-

会公开招聘、择优录用为原则，从学识、品德、体格、贴合岗位要求等方面进行审核。确保为企业选聘充分的\'人力资源。

3、各部门关键岗位选聘，根据个岗位职务不同按内部选聘办法与程序：

（1）自愿报名；（2）单位推荐；（3）集中面试；（4）分类考核；

（5）调查摸底；（6）统一研究决定。

三、20\_年度招聘需求

根据公司20\_年年度经营计划及战略发展目标，各部门需提报年度人员需求计划。

四、人员招聘政策

1、招聘原则

（1）聘得起的；（2）管得了的；（3）用得好的；（4）留得住的。

2、选人原则

（1）适宜偏高；

（2）培训和职责的压力可培养超多的人才；

（3）目前公司迫切需要的人才。

3、招聘方式

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！