# 招聘的全过程策划方案

来源：网络 作者：雨雪飘飘 更新时间：2025-03-19

*第一篇：招聘的全过程策划方案助推企业发展的招聘爆炸点探索助推企事业单位发展的招聘爆发点探索关键词：招聘、人才、人力资本、帕累托定律、爆发点摘要：本文认为企事业发展不同阶段有不同阶段特有的一些关键人才对企事业发展具有爆发式的促进作用，而且这...*

**第一篇：招聘的全过程策划方案**

助推企业发展的招聘爆炸点探索

助推企事业单位发展的招聘爆发点探索

关键词：招聘、人才、人力资本、帕累托定律、爆发点

摘要：本文认为企事业发展不同阶段有不同阶段特有的一些关键人才对企事业发展具有爆发式的促进作用，而且这些人才不仅促进企事业经营业绩的增长，还能带动企事业引进各类相关人才，对企事业形成类似连锁爆炸的推进作用。人力资源招聘工作者若能招聘录用到本企事业现实发展阶段中“爆发点”式的岗位需求人才，对企事业成功发展具有重要意义。

也许没有哪家企事业不渴望拥有众多优秀人才，但如何延揽储备运用大量人才则是各类企事业费尽心力研究的课题。对于大学来说要有名师，对医院来说要有名医，对于中小型民营企业来说，由于资金少，技术缺，福利待遇等都有限，既希望有高度适用人才助企业发展，又不能在人才上有太多资金投入，如何突破？对大中型企业，或许有些还是新上市的，募集大笔资金后，有足够的资本，但引进什么样的人才才能加速开拓新事业，能使巨额资本保值增值，其实也很不容易，本人在多年地实践与观察中发现，“抓爆发点”式的招聘策略往往能更有力地支撑企事业的快速成长。

中小型企业的招聘爆发点分析及招聘对策

“抓爆发点”的招聘策略的核心精神就是首先引进对引进人才带动力强的人才，然后再逐步层层扩散和推进，汇聚更多人才，形成更强大的人才团队。在企业发展的不同阶段，“抓爆发点”的侧重点可以各有不同，但总的原则又是相通的。例如针对初具规模的中小型企业，怎样才能抓到爆发点形成人才注入流呢？一般说来，中小企业的爆发点首先来自于市场销售的扩大，因为中小企业经历了草创的过程能够立足，通常都有一些立足产品，也配备了基本可以运作的人马。若能扩大市场，提高市场占有率，无疑使财务指标继续优化，效益迅速提升，很多问题都可能通过发展而逐步缓解。

这期间的招聘爆发点通常会选择“销售员”岗位，营销销售人员也是各种层次的，招聘时要注意与企业已有营销人员进行整合，形成有效的梯次配置，例如对已成熟的市场，老销售员生意忙不过来，可以招用一批有潜质的新手来担任老销售员的助手，然后逐步地提升老销售员成为区域能带团队的主管，以扩大该区域销售业绩。对于尚未开发的市场，或市场开发难度较大市场，则可以招聘一批富有相关实战经验的销售员，以开拓业绩增长的新局面。随着销售员增加，业务量扩展，相应的售前，售后服务就增加了，因此可适时补入仓储物流，账务处理等一批辅助人员。同时相关的技术服务人才也可相应增补。营销还会带来的对质量竞争力的新要求和对新产品新卖点的要求，新产品的信息往往来自营销第一线，销售员或技术服务人员会搜集到一些技术含量高，利润率高的产品的信息情报。如果企业的情报收集和分析过程能力弱，就必须招聘这样的人员来从事这项工作。大中型企业通常都会有一个比较强的研发团队，科研型的小企业研发力量也不弱，但是面对一些新产品信息，要想尽快地剖析并转化为企业的新产品，采用企业内企业外国内国外结合的人力资源招聘和配置仍然是一个较佳的选择。

随着销售额的上升，销售的爆发又引爆了“生产工人”岗位的招聘，要求车间扩产，在设备能力允许的情况下，就可以补充生产工人，一条生产线开足，可以采用三班三运转或四班三运转的方式，三班制工作强度比较大，若企业生产线扩张比较快的，最好采用四班三运转，也就是说一条生产线由4组工人负责，每日白班，中班，夜班各8小时工作，另一班轮空休息，从而使机器厂房得到最大程度的利用，而且第四组人马又可以作为新生产线的基干 1

人才储备，以利后续扩产。

如果订单量更大，“生产工人”岗位的爆发又引爆了“设备技术工人”岗位的招聘，就可以建设新的生产线，从而进一步招聘或调配土建安装设备，调试和维护，生产工艺等技术人员，在此基础上再进一步招聘和培训一批新工人上岗。当生产工人数量增加后，相应的后勤人员包括司机、门卫、食堂厨师、保洁员等需求都会上升，以至于办公室文秘、基础人事、会计出纳、质检等人员数量也会相应增加。从而完成了“销售人员”爆发点的激发对普通就业岗位人员招聘的连环引爆。而企业面对这样的爆发投入是可以降到最低限度的，例如对营销人员，由于可采取佣金制工资，除少量基本生活保障工资外，其余薪酬都要与销售业绩挂钩，这样就保证先有业绩收入然后才支出薪金，属于低投入；对生产人员，由于让工人先生产再拿工资，且与产值质量挂钩按多劳多得原则付薪，也属低投入；对于其他岗位人员包括大学生储备干部也可以先安排车间一线生产，边通过生产养活自己，又同时学习企业文化，培养专业技能，缩短上岗适应期，从而达到“来之能战”水平，进一步减少企业用人负担，而其所创效益又为企业增加新人打下基础。

大中型企业的招聘爆发点分析及招聘对策

随着销售额的上升，特别是市场占有率的提升，中小企业可能已成长为大中型企业，这时又会出现新问题，按常规企业的生存和发展的动力在于利润，然而激烈的市场竞争又会使老产品的利润率从超额到平均，又从平均滑落到亏损边缘，难逃边际效益递减的规律，呈现出优胜劣汰的残酷。这时候，科学技术第一生产力的作用就凸显出来了。这一阶段的招聘爆发点便主要集中在“科技人才”岗位。

科技人才也是分级的，按其作用表现我把他们初步分实用人才、成熟人才、顶实人才和潜在人才，更具体的说刚进入大中型企业门槛的企业往往首先需要的是实用科技人才，这些人才的特点是虽然不一定有太高学历资历，在同类企业做过多年类似工作，或者专门研究类似产品，在某一方面有较深的感悟和体会，一旦引进到企业，就能与企业原有资源契合，拿出一批短平快成果。以浙江某精细化工企业为例，该企业引进一位大专学历人才，但这位人才原先在另一家企业担任实验助手期间全面分析检测了许多类似产品，并掌握了类似产品的配方，来到新岗位后，参考了国内外技术资料，很快就研制成功了一种品质超过德国同类样品的新产品。短时间内就促进企业效益，通过对现有成果的改良完善是可以马上出成果的人才，因而也是该级别企业最具有爆发力的人才。如果面对同行同系列的新产品，仅对研发中部分情况不了解，可以借助猎头的方式，直接招聘从事该研发工作的人员完成项目。如果直接猎有困难，可以采用间接猎的方式，把从事类似相关研究的人才网罗过来。如果项目过于复杂，可以与科研院所等采用项目合作的方式共同开发。也可以考虑专利技术转让及合股合作经验的方式共同促进科研开发，这时候需要招聘投资发展，科技合作谈判方面的人才。有时可以聘请外部专家顾问来解决瓶颈问题。总之，研发一端直接承担了价值创造功能，是产品增值的主要环节，从另一个角度想，研发本身也是生产。因此研发人才的招聘就显得尤为重要，要让其成为新产品的创造者、变革的推动者和领导的业务伙伴。而且对他们的投入可以按底薪加新产品提成的方式支付，投入较省。

其次潜在人才的储备和培育对企业发展也有很大作用，潜在人才指那些新毕业的研究生本科生，虽然他们还没有进入研发的前沿，但他们掌握了较扎实的基础知识，具有很大的潜力，以化工厂为例，新产品研发过程中需要大量实验，试生产，测试，应用跟踪等这就又引发了系列的人才需求，在这些岗位中可以招聘少量有经验的人员及适量的大学生、中专中技生进行协同和培养，形成自己创新的人才梯队。若加强企业系统的培训，没准新产品新发明就会从他们中间产生。新产品的投产，又会再次对营销人员、生产人员、管理辅助人员的引进产生升级带动作用。而他们的薪酬只要参考市场同等学历平均薪酬即可，也算是低成本引进人才。

当然拳头产品的研发还是需要具有高级学历资历的人才，通常需要高级工程师或博士以上的人才，能主抓企业的拳头产品，申请发明专利，并能够获得一些国家科技进步奖等，以位列国内医药行业利税前十名的某医药企业为例，该企业的拳头产品登峰牌参麦注射液原本就有名，在与国内著名学府合作，引进高级专家合作后对参麦质量疗效始终不懈追求，通过对该产品的基础理论，临床应用，生产工艺，质量控制等各方面开展的深入研究，该产品荣获国务院颁发的国家科技进步二等奖，成为同类产品中科技含量高，质量稳定，疗效确切，安全性好的一个品牌产品。而且通过这一拳头产品，带动了该企业其他针剂产品的热卖，促进中国一个中药针剂产业的发展。成熟人才的特点是功力深厚，知识广博，视野开阔，对整个研发团队具有带动作用。如果说前述实用型人才能对某一产品作一个点的带动，那么成熟人才对企业事业单位的整体科研可以起到面的带动。

随着中国制造陆续走向中国创造，以太阳能发电的光伏行业为例，要使这一新业产业在我国逐步成为支柱行业，非常有必要引进具有全球视野顶尖超越型人才，这些人才应该既有国际著名大学的专业背景，又有跨国公司的研发经历，他们的引进不仅可以带动某一家或某几家中国企业的发展，而且甚至能带动我国整个行业的国际领先，对于这些人才从招聘到使用都需要国家力量的支撑。其爆发力不仅有助于企业，更有助于中华民族的腾飞。给予他们的不仅要求由企业支付的薪资和股权激励，更应该有国家荣誉。企业在经过长时间的发展壮大后，已在国内站稳脚跟，为了实现更大的利益，应放眼国际市场，此时国际贸易的人才就不可缺少，让其为本企业开疆扩土，寻找更多的商机。

我国的企业拥有广阔的国内市场，丰富的人力资源，以及较为丰富的原料，在中国已加入WTO的现在，中国经济已开始完全卷入21世纪世界经济发展的主潮流——经济全球化，国内各行各业势必受到巨大的压力和冲击，当务之急是如何做好自我调整，抓住机遇，主动迎接挑战。在完成初步的市场开拓型扩张和科技升级型发展后，又需要按照轻重缓急依次引进物流采购、财会金融、人力资源、运营管理、品牌策划、公关宣传等高端经营管理人才，尤其要培养或引进高水平的CEO，总经理是高度复合型的领帅之才，只有各层次的人才培养都到位了，在一个良好人才基础上涌现出来的总经理才能是高质量的。

总之“抓爆发点”式的招聘策略强调整个招聘都紧密围绕着企业最小投入，人才最大发挥，事业更大发展的主旨，这也符合帕累托定律也称80/20法则所指出的“少量的原因、投入和努力会有大量的收获、产出或回报”。

**第二篇：招聘策划方案**

2024年人力资源实践与创新研究所第二届人员招聘策划

策划人:张梦林陈红梅 张桂苗 苏麒文

一、准备阶段

1.确定招聘人数：通过人员需求分析定出需要招聘的人员（人员分配：大一7-8人，大二3-4人，主要以人力资源专业为主，二系市场营销、工商管理等其他专业为辅）,并据此制作出招聘简历。

2.发放招聘简历表：将招聘简历填写表通过辅导员或辅导员助理分给二系大

一、大二的班长或是团支书，做好宣传工作。

3.收集简历。

4.一次简历筛选：原研究所成员一起商议对所收集的简历进行筛选。

5.二次简历筛选与审核：将初选结果与筛掉的简历一起上交张院长及其他辅导老师，进行复查和再次筛选。

二、面试阶段

1.面试准备：邀请研究所的老师与几位大二研究所成员做主面试官，做好根据简历设计面试问题、确定面试时间、地点等准备工作。

2.通知面试学生：通知通过二次简历筛选的同学于规定时间、地点进行面试。

3.实施面试：面试中要求被面试人先进行1-2分钟自我介绍和演讲，再由面试官进行提问，与应聘者进行交流并根据被面试学生的各方面表现进行评分。

4.整理：面试官对面试阶段的评分进行整理，筛选出符合要求人员。

5.根据情况决定是否进行无领导小组讨论。

三、完成阶段

1.告知参选学生录用结果，并选择合适时间地点举行会议，会议内容主要是围绕人力资源实践与创新研究所的组织文化、成员责任和义务及规章制度进行说明；另外，充分激发新成员的创新意识和创新能力，使其对自身以及研究所的工作有一个完整的计划，为达到研究所的成立宗旨做好铺垫。

2.招聘阶段正式完成，由研究所指导老师安排下一步工作。

**第三篇：婚礼策划全过程**

婚礼策划

一场婚礼对于策划者而言仅仅是个案例，而对于新人来说却是一生一次的重大事件。在新人眼里,一切都是“新”的，所以策划人必须一丝不苟，从前期的定位到后期跟进，每一个细节都要想清楚，让新人度过一个难忘幸福的婚礼。

有经验的策划者一般都会制定相应的标准，在实际操作时就有了依据；与新人沟通和洽淡很重要，双方在认知和标准上通过这种过程达成一致，并且在沟通的过程里，根据自己的经验把预计涉及到的范围都尽可能提出来，最好用《婚礼服务项目确认单》形式，把所有与新人确认了的内容都记录在案，这样有了书面文字，大家都有一个清晰的操作标准，做起来自然就更加顺畅了。

在婚礼的标准流程基础上，结合新人的实际状况，融入他们的想法，在细节上作个性化的设计，制定属于新人自己的仪式流程。包括：礼仪方式（中式或西式）、时间及地点、婚礼准备、场景布置、流程安排、辅助事项等，当然，也应根据新人的费用标准决定婚礼的豪华或简约，如婚宴场地布置，豪华型的多以鲜花、粉纱为主，简约型则用一些汽球装饰就可以了。因为中国许多地方的风俗不同，很多人会结合当地的风俗来做，这些在事前的沟通方面一定要提出来，以便根据情况合理安排。当然，也有放心交由策划人来做的，如去年我策划了一个新西兰新郎和中国新娘在故乡里的中式婚礼，因为新娘是广东人,婚礼上主要结合广东的习俗来做，客人很放心的把所有流程交由我来统筹，做起来自然也就顺手多了，客人也很满意。

在确定了所有环节之后，策划人要写出一本完整的《婚礼策划书》，接下来还有相关的工作是策划者必须常握的，婚礼的花车装饰及路线安排、司仪的准备、背景音乐的准备、摄相及拍照方面的实施、场地布置的准备等，当然还要关注当天的天气情况，谁都喜欢在一个阳光普照的日子里结成百年之好。最好在策划书中有个因天气影响的备用方案。

这些准备工作做好之后，一定要请新人及伴郎伴娘彩排一次，通过这样的环节检验和确定婚礼过程中的认知，如果有不同理解及时沟通，以免在真正婚礼开始时出现不必要的小插曲。当然，统筹工作是至关重要的，在事前的安排方面，每一个环节都要由专人负责跟进，策划者只做全面的统筹就可以了，如果能有一个临时助手会更好一些，如果新人方面有诸多要求，又不能全面配合的，最好由新人方也指定一名统筹协调人，这样在出现应急的情况下沟通起来就方便多了。

婚礼统筹的过程中，各环节的负责人必须指定到位，而且让对方了解流程的细则，在婚礼前专门召开一次会议，将各个注意事项交待清楚，如去年夏天我策划了东风日产罗小姐与广东电视台向先生的西式婚礼，在之前的沟通环节上进行不下五次的磋商，并在婚礼当天召开由餐饮部、销售部、房务部、保安部、总办等参加的婚礼流程协调会，将整个活动流程及细节均指定专人负责跟进，保证了婚礼的圆满进程，只是在新人倒香槟的时候提出来一支香槟不够，要求临时增加，这在事前的沟通中没能体现出来，实际上倒香槟只是一个仪式，不一定要将每个杯子都倒上酒，当然，新人觉得有这个必要就另当别论了。费用自然也要增加。有些细节的理解方式上会有分歧，这些都基于信任和沟通的基础上来完成。

当然，这些只是粗略的介绍，一个细致而完整的婚礼是每对新人都希望的，这就需要策划者更专注的提供相关指引，为新人的婚礼锦上添花！

**第四篇：阿联酋航空公司招聘全过程**

今天是元旦休假后第一天上班。一位同事到我这里，让我帮她看看英文简历。看完了之后，她邀请我和她下午一起去交面试材料，原来是阿联酋航空公司在招聘空姐！我有一位同事去年应聘了过去，现在在网上经常发她在各地的照片，羡慕撒我了！去看看也好啊！

?? 中午我抓紧时间洗了一张全身生活照，6寸的，还洗了两张2寸证件照，英文简历就copy了同事的，稍作修改就好。绑着一个马尾辫，也没有化妆，穿的是毛衣牛仔裤。我们俩就急匆匆去了国贸的南航大厦4层，今天全天是阿航的“open day”。

?? 在交材料和面试的大厅门外，有一个说话柔声细气的小美女，让每个人都脱了鞋摸高（touch test?）2.12 米好像是。我身高才1.63米，所以够到第三次才终于超过了一点点，好险就连门都不用进了。之后她让我们上楼重新拍了全身的6寸照，25元一张。其实这一轮是没有必要准备这样的照片的，但是我觉得有必要拍，因为进行到final，会要这样的照片，到时候拍的照片没有他们拍的好，而且还贵。所以我建议mms 第一次来递交简历时就穿深色套装和配套的皮鞋，上去花25元拍了，并把这个拷到自己带的优盘里，他们是给拷的。

?? 进了大厅后，把简历交给收简历的人，然后坐在座位上等。一般凑够十几个人就会成为一组，到面试的小厅外排队等候。里面的两组人面完出来了，我们就进去围坐成一圈。一个屋子里有两个组同时进行。面试我们的是新加坡的阿航代表，先点了一下名字，然后说明是要全组一起讨论一个话题，而不是三三俩俩的说。我们组出的题目是“你们认为中国有哪些问题，哪个问题是最严重的”。这个时候首先要听清楚考题。他们说英语确实有点儿口音，所以要仔细，听不明白的话，就先不要急于说自己的观点。我就很晕，全程一共只说了三四句，见缝插针的。我们组有一个美女，在外企工作了一年，口语很好，从这轮面试里就能感觉到她的领导能力了。我只是非常注意面部表情，尽量不要皱眉头，要保持笑容，要保持自然的体态。同组有一个小妹妹，激动地说，我爱北京，我从小在这里长大，无论有什么问题，这里都是我的家呀！她的口语不错，但是太激动，太动情了，反而有些不好。组里还有一个女孩，打扮得像来参加亚洲小姐竞选。她全程一句话都没有讲过。

?? 聊了十几分钟大概，考官在旁边一张桌子旁看我们的英文简历，偶尔回头看看我们聊的情况。具体因为什么作出去留的决定，很难说。结果是我们组留下了8个人左右吧，我的同事被淘汰了，我留下来了。那个有领导力的美女也留下来了，并一直和我一起走到了final.那个激动的小妹妹被淘汰，那个打扮得像亚洲小姐的美女居然也被留了下来，她被留下后，考官先对她说，她的生日还不够年龄，要她六个月后直接参加第二轮面试，不用参加open day的面试了。她居然连生日是哪天也听不懂，连自己的生日也不会说！所以打扮和长相也非常重要！但是只有这些是不能陪你走到最后的，英文非常重要！

open day这一天留下的人，最后在4:00时会重新回到大厅。新加坡的那位代表会放dvd给大家看，介绍一下阿联酋，阿航，还有下一次面试的注意事项。阿航据说是待遇很好的，而且飞的地方也是最多的。首先到了阿联酋会有六个月的培训，这培训期间几乎每天都会有一个test,考察你当天所学的是否过关，会有分数。如果去了那儿，培训表现不好，也是会要求送回国的。到了那里，住是免费的，一个一百多平的房子，可能是两室的，一个房间住一个人，但是肯定一套房子是要share的，洗衣服之类的费用是免费的，基本家具也都有。出入有班车。开始飞后每个月差不多能拿到3000美金，当然还要给中国 fesco每个月800rmb左右。在培训的六个月期间不能请假。工作一年后可以有假，回中国的机票好像是免费或非常优惠，亲戚朋友每年能有共10张往返票，每张不到2000rmb。这些都是后话了。说说之后的第二次面试，就是真正的interview。要穿正装，套装也好，衬衫加裙子也好。总之要及膝裙，头发可以盘，也可以扎起来，只要脸上不要糊着头发就行。要化妆，也要美甲。穿肉色丝袜，穿那种漏脚面的但是不要漏脚趾的皮鞋。第二次来面试要带笔记本和笔，因为如果过了这关，有很多需要记录和填写的表。1月18日? 星期日

?? open day 那天发给通过者一张参加第二次面试的凭证，纸上写着日期地点和具体时间。我的是今天8:00。因为以前没有化浓妆的经验，所以我迟到了。一路上战战兢兢，做好了不让参加面试的准备。谁料8:20到了，面试的大厅门还没有开，面试者都在外排队。后来发现阿航招聘人员已经为每位应聘者编号，所以排队是没有必要的。不知道是不是因为考官这次迟到了，我侥幸没有因为迟到而错失机会。建议大家还是准时到的好。

?? 进了大厅之后，阿航的两位考官中的一位就开始介绍阿航，问在座的人谁坐过阿航的飞机，谁去过迪拜等等，如果这个环节你有所准备，可以当这是个机会，但这并不是决定性的，因为后来这期间站起来发言的好像并没有走到最后。考官要自己说一个小时左右。之后就开始正式面试了。我们这天的人被分成了四组，我是25号，在第二组。一二组先一起进行，三四组要在厅外等候。这第一轮group disscussion要进行一个小时，首先考官让我们问左右的人，他们的理想旅行目的地，以及原因。在我们交谈期间，被点到名字的人要去再次摸高，规则和open day是一样的。考官会站在那里看，并记录下结果，摸高结束后，考官也会和你简单地聊。比如，身上的穿着/饰品/工作等。之后就回到座位，继续与左右谈考题。最后考官会让每个人站起来介绍你左边的人的理想度假地以及理由。一圈人都介绍完成后，考官又给了我们组一个题目，那就是为头等舱的乘客推荐哪个牌子的护肤品以及理由。这次是全组一起讨论了。我们组有一个女孩子成了马首，大家都靠她提醒回到题目上，并作了最后总结。我认为她的口语也不错，肯定能通过了。这一圈讨论完，并由一个人向考官进行陈述后，这一个小时的group disscussion就结束了。我们就到厅外等候结果。大约二十分钟后，考官出来让我们进去，在桌子上拿标有自己号码的纸条，纸条上有两段话，第二段第一个字是congradulations！这就是通过的标志。我看到了这个字，所以我是通过了的，之后就在门口那里一个工作人员处登记。三四组继续进行面试，我利用这一个小时的时间去吃了午饭。附近有康师傅牛肉面，对面有永和大王，很多快餐店。

?? 下午一点，我们开始进行笔试。笔试一开始，考官先让大家填写了姓名，编号等，之后开始说写作的题目。所以大家要听清楚考官出的考题，而不是卷子上原本的题目。我们的写作题目是：如果你可以埋三样东西，100年后会被后人挖出来，你会埋什么，为什么。考官会让我们先把考题记下来。然后就开始答题。前面的选择题全部都是单选题！第一道大题就是典型的阅读理解题，针对一篇长达一页的文章回答五道题左右。都是针对文章内容理解的。第二道大题是阅读理解，外加词汇解释配对，第三道大题是对一些标语什么的选择相近的解释。其它就没有印象了。半小时做前面的客观题，半小时做后面的写作。我在规定的一个小时里做完了，感觉好像比高中的阅读理解还容易，反正没有什么生涩难懂的，一切感觉很顺利。笔试是所有通过上午那关的人一起进行的。考试结束后大约四十分钟出结果。我仍是幸运地通过了考试。

?? 通过第二关后，我们一共剩下了11人。分成两组，一组6个人，一组7个人。我们组是第一组，先进行group disscussion，这次讨论的题目很复杂，涉及到一出音乐剧中男女主角的人选，音乐剧的主题及清洁，音乐剧编剧，题目等等。我们这组虽然大家都不太懂得这方面的东西，但还是互相帮助，讨论得很和谐。结果我们这组全部通过了。第二组也只有一个没有通过。

**第五篇：校园招聘策划方案**

校园招聘策划方案

目录

一、校园招聘实施说明 .....................................2 二、校园招聘计划目的.....................................2 三、校园招聘预期目标.....................................2 四、校园招聘负责人.......................................2 五、校园招聘原则.........................................2 六、校园招聘时间安排.....................................3 七、校园招聘具体实施细则.................................3 1、招聘需求统计与汇总................................3 2、各部门需求计划....................................4 3、招聘计划实施方案拟定..............................4 八、目 标 院 校..........................................4 九、招聘行程安排.........................................5 十、招聘总结、反馈.......................................9 十一、校园招聘后期跟进..................................10 十二、校园招聘资源配置..................................10 十三、校园招聘费用预算..................................10

一、校园招聘实施说明

为做好 20XX 年应届本科生招聘工作，结合公司对于各类专业人才的需求以及公司实际情况，特定本招聘计划实施方案。

二、校园招聘计划目的

通过制定合理和有效的招聘程序，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，构建企业人才梯队，为集团发展发展补充新鲜血液、储备人力资源。

三、校园招聘预期目标

1、在 2 个月内，力争招聘到 20 名（部分学校 20XX 年 3-4 月份举行人才双选会）优秀的毕业生； 2、利用校园招聘宣讲会作为宣传媒介，以提升公司的形象、扩大我司在高校的知名度与美誉度； 3、利用校园招聘的机会了解目前高校人才培养情况，以便更好地招聘到公司合适的人才，做好人才储备。

四、校园招聘负责人

领 导：

成 员：

人力资源部：

各产业公司：

五、校园招聘原则

1、德才兼备原则：招聘人员在招聘过程中不仅要考虑毕业生的

专业知识，更要考察其人品与素质；

2、双向选择原则：招聘人员在招聘过程中要尊重毕业生的职业选择； 3、择优录取原则：在同等条件下应选择相对优秀的毕业生； 4、准确原则：招聘人员在招聘过程中要能准确预测到毕业生未来的工作表现； 5、公平原则：招聘人员在确保选拔制度给予合格应征者平等的获选机会 6、认同原则：招聘人员在招聘过程中应侧重与公司价值观趋同的认识。

六、校园招聘时间安排

（历时 2 个月）（不包括校园宣讲）

20XX.XX.X—20XX.XX.X 20XX.XX.X—20XX.XX.X 20XX.XX.X—20XX.XX.X 20XX.XX.X—20XX.XX.X 20XX.XX.X—20XX.XX.X 各部门招聘需求统计与目标院校的选择与确定； 应届毕业生招聘计划实施方案的拟定； 招聘工作总结与反馈； 招聘各项前期准备工作； 招聘工作的实施；

七、校园招聘具体实施细则1、招聘需求统计与汇总

各用人部门发出针对 201X 届毕业生的招聘需求，具体由部门负责人提出，需报用人部门分管领导审批。招聘需求需包括：部门、岗位、招聘原因、人数、专业、到岗时间、特殊招聘要求等，人力资源部在汇总公司各部门的招聘需求（如下表）后，将根据实际需求实际情况实施统一招聘。2、各部门需求计划3、招聘计划实施方案拟定

方案需包括具体的招聘计划达成的目标、招聘实施流程、招聘时间安排、实施细则、费用预算以及注意事项等。

招聘前期准备（1）

.................................................目标院校的选择及确定

目前院校的确定需要根据过去校园招聘的经验、大量的调研工需求部门

岗位

性别

专业

需求人数

岗位要求

合计

作得出，主要从过去校园招聘的经验、需求专业、目标院校所在地薪酬水平等三方面来甄选并确定目标院校，进而明确目标院系、目标专业。在确定目标院校、院系后，需在第一时间与各目标院校就业处、院系取得联系，需了解如下情况：目标院系 201x 届毕业生的情况、比较合适的校园宣讲或大型双选会校园招聘时间安排等。

八、目

标

院

校

1、招聘行程的确定并及时通报各目标院校，根据目标院校的区域方位、比较合适的校园宣讲时间、招聘人员配备等情况确定校园招聘的行程安排、责任人、参与人及目标院校的计划招聘岗位、专业、人数等。

2、在确定校园招聘的行程安排后，需第一时间与目标院校取得联系，通报行程安排，请学校安排做好教室、投影仪、麦克风、会议室等相关准备工作，并务必提前告知各目标院系、专业的学生公司校园招聘的时间、地点、需求岗位及专业等信息。

九、招聘行程安排

日

期

时

间

院

校

地

点

项目内容

负责人

地区

院校

专业

联系人

联系方式

济南

泰安

青岛

1、资料准备

包括集团及各产业公司宣传材料（内容包括产业概况，产业规模、发展方向等，形式以海报及传单）、易拉宝（集团）、测试题（专业笔试，初试合格后系统测评）、公司宣传片、PPT 介绍等。

2、............................................................................................招聘实施 （1）前期宣传 a.公司网站、专业招聘网站发布校园招聘行程安排； b.就业处老师、院系辅导员向学生宣传； c.学校就业处网站发布公司的校园招聘信息； d.学校的论坛发布公司的校园招聘信息； e.在学校张贴企业宣传类的海报等。

(2)校园招聘会 工作人员提前达到招聘现场，进行会场现场的布置及设备（笔记本等）的调试。

(3)筛选简历——初试 笔试、面试 a.初选：用人部门+HR b.笔试（专业试题）

c.复试：用人部门+HR d.系统测评 e.终试：HR(4)确定录用并签订就业协议

宣讲 接 收 简 历 笔试

面试

签 订专业知识

时 间综合素质

(5)招聘实施说明 a.提前 1 周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，以增加招聘的辐射面。

b.招聘小组成员进行宣讲；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。

c.学生填写《应届毕业生求职申请表》，提交《毕业生推荐表》，根据统一标准（外语水平、计算机水平、专业、综合素质等）进行二次筛选。

d.对公布第一轮筛选后的名单进行笔试；

e.进行专业知识测试，评估确定第二轮面试人选。

f.公布第二轮面试名单，按照应聘职位的分类对毕业生进行结构化面试。

g.面试筛选后的名单进行综合素质测评。

h.确定最终录用人员并签订就业协议。

3、毕业生应聘要求、所需材料与薪酬 （1）应聘毕业生要求 a.所有应聘毕业生在学校需成绩优秀，没有违规记录，无不良嗜好，身体素质好，能吃苦耐劳，承受较大的工作压

力；

b.所有应聘毕业生思想进步，追求上进，遵纪守法，品行端正，有较强责任心与服务意识；

c.所有应聘毕业生所学专业均符合岗位要求所需专业。

d.所有应聘毕业生需具备扎实的专业理论知识和良好的沟通能力，实践能力较强，有社会相关工作经验者优先考虑。

（2）应聘人员需准备材料 有意应聘者请准备好以下求职材料：详细个人简历、学校就业推荐表、相关证书复印件、身份证复印件、联系方式等各一份，近期一寸免冠证件照两张。

附：应聘材料装订顺序 a.简历(含 1 寸照片为宜)b.就业推荐表复印件 c.在校成绩单复印件(学校教务处盖章)d.英语等级证书复印件 e.身份证复印件(正/反面均复印)f.其它证书复印件(3)毕业生薪酬 a.基本待遇 所有毕业生经公司面试合格后才能正式录用。一旦录用，公司将提供在当地富有竞争力的薪酬待遇及良好的教育培

训机会。毕业生薪酬由基本工资、奖金以及福利三部分组成，毕业生月薪在 2400---3000 元（加福利）之间 b.福利体系 公司立足当前，兼顾长远，努力保障员工全面的生活品质，公司的福利体系主要有以下 项：

十、招聘总结、反馈

五险 免费宿舍 工作餐补节日礼品 生日礼物 带薪年假

刚性福利

柔性福利

特别福利 年终奖金 夏季高温健康检查 孝心体检 婚丧礼金 婚丧假期 交通补贴 通讯补贴

1、..............................................................................................录用人员基本信息的录入

2、招聘分析 3、招聘总结及反馈 十一、校园招聘后期跟进

经过面试合格的毕业生，在 2024 年 1 月底与其进行沟通，以确认是否有异常变化，在 2024 年 2 月初再次确认，是否能来公司报到，以便公司统一安排报到培训和上岗。

（具体时间待定）

十二、校园招聘资源配置

1、人员配备情况

行政人事中心 5 人，相关用人部门人员 2-3 名。根据招聘专业进行分组。

2、物资配备 宣传海报两张：

易拉宝：

笔记本电脑：

其他：

十三、校园招聘费用预算

本次校园招聘费用预算同样要参照公司关于外地出差人员的费用核报标准制定。

学校 项目 价格 数目 合计 备注

交通费

资料费

住宿费

会务费

其他费用

注：所有费用均需有正规发票才可以如实报销。

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！