# 机床企业在招聘过程中的注意事项

来源：网络 作者：紫云轻舞 更新时间：2024-12-12

*第一篇：机床企业在招聘过程中的注意事项随着机床广泛的应用到各个行业里，机床行业的人才得到了很大的注视。机床企业想要成为国际一流的制造企业，就必须实施人才战略，这样企业才能加快创新的步伐。如何培养人才？如何培养人才强企战略，成为企业高层思考...*

**第一篇：机床企业在招聘过程中的注意事项**

随着机床广泛的应用到各个行业里，机床行业的人才得到了很大的注视。机床企业想要成为国际一流的制造企业，就必须实施人才战略，这样企业才能加快创新的步伐。

如何培养人才？如何培养人才强企战略，成为企业高层思考的一个重大项目。企业字实施人才战略时应该注意以下几点。

以用育才，培养创新型、实用型员工队伍。企业应该多开展关于系统素质的培训，打造引领企业发展的复合型人才队伍。很多企业和与高校联合联合，进行校企合作。组织工程技术、管理人员到国外学习培训，制定、实施复合型人才培训规划，不间断地举办各类专业培训班，推行岗位素质认证，全员培训率达到75.4%.大力培养高素质技能人才队伍。

高端引领，满足企业快速发展的人才需求。机床企业要加大创新团队支持力度，实现人才最优配置。按照课题最优配置人才，最大限度的发挥高端人才的引领作用，在发展核心技术与核心产品的同时，提升研发团队的技术攻关能力和项目管理水平。拓宽引才渠道，多层次引进企业适用人才。济南二机床就是一个最好的例子，济南二机床工作人员积极参与海外招才引智活动，与2名德国专家、2名日本专家达成意向，并与多名海外人才保持联系，这样即适应高端制造对高素质人才队伍的需求，还进行了技术交流。国有大型企业每年可招聘优秀本科生、大专生，将他们放到生产一线，这样发挥专家带学作用，也带动青年员工快速成长。

创新机制，营造人尽其才、才尽其用的人才成长环境。构建各类人才发展通道。2024年以来，全面实施中层干部、部门经理竞聘，完善干部竞争机制。2024年起，在技术人员中实行评聘主任（副主任）工程师制度。2024年起又逐步推广实施了主任（副主任）技师及主任（副主任）营销师、管理师等聘任制度。健全人才激励制度，完善技术进步、管理创新、技术革新与合理化建议奖的评审和奖励制度。规范管理，建立完善职工素质评估体系。开发应用以业绩为核心的考核指标体系和多元化的考核结果应用体系，在重要岗位和新增岗位全面实行竞争上岗、双向选择。所有技术、技能荣誉称号的申报，均通过考试、演讲答辩的公开竞争方式产生。

积极实施人才强企战略不仅可持续提升企业的自主创新能力，还能加快产品技术发展与国际同步，通过人才的培养，企业自主创新能力才能提高，这样国内床企业成为国际一流企业的目标就不远了。

数控英才网

**第二篇：国外机床注意事项**

NOVICK GROUP廊坊安德建奇数字设备有限公司

国外机床注意事项

由于国外机床注意事项较多，各个地区要求不一，现将发货注意事项罗列如下：

1.机床包装前需将下列部分分别照相：

A.整机床身

B.数控电柜

C.公司LOGO校对以确保出厂机床LOGO按照客户要求执行。

2.电柜的检查，主机特殊要求的检查：

A． 对于外置（内置）变压器是否符合订单要求（如：电压要求415V，220V……等）

B． 显示器画面是否改为符合订单文字要求（如：改为英文，韩文……

等）

C． 水箱是否符合订单要求,选用水泵电机频率（如：50HZ,60HZ.）

D． 主机和电柜所组装件是否符合默认要求为全英文标识（如：电压表，压力表……等）

3.随机备件注意事项。

A． 用户选购件，凡机床有用户选购件的需求在用户选购件放入。并照

好相存档备查。

B． 随机备件需要随机床发走，但没有显示在订单上的附件需照相存档

备查。

4.外包装箱的注意事项：

A.注意查看特殊订单通知，特殊订购的注意包装箱尺寸。

B.注意订单要求的，贴熏蒸证明。

C.注意订单要求，无我公司标准的唛头的，贴用户自己公司唛头的。

D.注意同一种机床发货的统一性。

编写： 刘国栋审核： 吴宏涛2024-02-10

**第三篇：2024年陕西省教师招聘过程中有关注意事项**

欣瑞教育--专注教师培训领域http://

2024年陕西省教师招聘过程中有关注意事项

一、2024年陕西省教师招聘人员实行回避制度

凡与聘用单位负责人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的应聘人员，不得应聘该单位负责人员的秘书或者人事、财务、纪律检查岗位，以及有直接上下级领导关系的岗位。

聘用单位负责人员和招聘工作人员在办理人员聘用事项时，涉及与本人有上述亲属关系或者其他可能影响招聘公正的，也应当回避。

二、2024年陕西省教师招聘工作的开展做到公平、公正、公开

1、招聘工作要做到信息公开，过程公开，结果公开。接受社会及有关部门的监督。

2、政府人事行政部门和事业单位的上级主管部门要认真履行监管职责，对事业单位招聘过程中违反干部人事纪律及本规定的行为要予以制止和纠正，保证招聘工作的公开、公平、公正。

三、公开2024年陕西省教师招聘纪律

对有下列违反本规定情形的，必须严肃处理。构成犯罪的，依法追究刑事责任。

（一）应聘人员伪造、涂改证件、证明，或以其他不正当手段获取应聘资格的；

（二）应聘人员在考试考核过程中作弊的；

（三）招聘工作人员指使、纵容他人作弊，或在考试考核过程中参与作弊的；

（四）招聘工作人员故意泄露考试题目的；

（五）事业单位负责人员违反规定私自聘用人员的；

（六）政府人事行政部门、事业单位主管部门工作人员违反规定，影响招聘公平、公正进行的；

（七）违反本规定的其他情形的。

四、2024年陕西省教师招聘过程中违纪处理有关条例

1、对违反公开招聘纪律的应聘人员，视情节轻重取消考试或聘用资格；对违反本规定招聘的受聘人员，一经查实，应当解除聘用合同，予以清退。

2、对违反公开招聘纪律的工作人员，视情节轻重调离招聘工作岗位或给予处分；对违反公开招聘纪律的其他相关人员，按照有关规定追究责任。

**第四篇：在应聘的过程中注意事项**

在应聘的过程中，总会遇到一些难缠的问题，令人一时不知如何招架。当然这些问题并没有标准答案，个人以为，胜出的关键，是事先对应聘单位需要什么样的人有所了解，既“投其所好”，又诚信而本色地展示自我。以下的这些问题，如果面试前能有所考虑，也许能助你取得更佳表现：

1、对你来说工作中最重要的是什么？

2、为什么愿意为本公司工作？

3、你认为公司为什么要聘用你？

4、如果我们聘用你，你会待多久？

5、在你看来，我们会为你的职业生涯规划一个怎样的环境？

6、你的长处是什么？

7、什么是你最大的弱点？友情提示：不妨借自我批评来自我表扬。

8、你如何评价你的前任老板？

9、你的业余时间喜欢做什么？

10、你觉得5年后你会是什么样？

11、你对薪水的期望是多少？

12、如果……的话，你怎么办？友情提示：面对这类情景模拟、角色扮演的问题，宜多提供几套解决方案，以体现思维的敏捷与多元。

13、你对什么职位感兴趣？

14、你先介绍一个自己。友情提示：宜把回答控制在5分钟以内，并能有实例说明问题。

15、你对我们公司有什么想法？友情提示：这可体现你对公司前景的面试中你会遇到的5大陷阱

看人看相，听话听音。一些精明的主考官在面试时喜欢故意给应聘者设下圈套，以声东击西的方式从应聘者的回答来判断他的性情、胸怀、为人处世的原则等方面的信息，最后决定录取与否。因此，对于一个应聘者来说，能否清楚地掌握主考官的言外之意，并用巧妙地回答拉近与主考官的距离，赢得最后的胜利便显得尤为重要。

陷阱一：“我上学那会儿某功课经常不及格，我发现你这门功课好像也学得不太好，你能谈谈是什么原因吗？”

分析：对于这样的问题，如果你便顺着杆儿爬，回答说：“那门功课太难了，所以……”那你可就大错特错了，因为主考官问这种问题绝对不是在和你套近乎，很大程度上他可能是在考验你面对问题时所表现出的态度：是从自身查找原因还是喜欢推卸责任？

对策：最好的处理办法是既不推卸责任，也不要一味自责，而是直面现实。你可以这样回答：“是的，我这门功课成绩不是太好，但我相信这不会成为我拥有这份工作的障碍。”

陷阱二：“如果您作为财务经理，如果总经理要求您1年之内逃税100万元，您会怎么做？”

分析：面对这类问题，如果你抓耳搔腮地思考逃税计谋，或者思如泉涌地立即列举出一大堆

方案，你都会中他们的圈套。实际上，主考官这个时候真正考核的不是你的业务能力，而是你的商业判断能力及商业道德方面的素养，因为在几乎所有的国际化大企业中，遵纪守法都是员工行为的最基本要求。

对策：你可以这样回答：“我想您的问题只能是一个如果，我确信像贵公司这样的大企业是不会干违法乱纪的事情的。当然，如果您非要求我那么做的话，我也只有一种选择：辞职。因为无论什么时候，诚信都是我做人的第一原则。”

陷阱三：“你认为自己过去工作中最值得骄傲的一件事是什么？”

分析：问这样的问题，主考官绝不是为了让你彰显自己过去的辉煌成绩，而是在调查你的思维模式和心理特征。如果你如数家珍地将自己过去的成绩一一罗列开来，只能给人一种骄傲自满或好大喜功的印象。

对策：你可以这样回答：在大家的帮助下，我曾经带领大家……“这样的回答既显示了自己积极主动、团结协作、勇于进取的一面，同时又表明自己尊重别人的劳动，显得客观、公正。

陷阱四：“你何时能来上班？”

分析：一般情况下，听到这类问题时，很多人都会沾沾自喜地认为自己已经被录用了，事实上对方很可能是在考查你的责任心。通常一个人想离职，必须要将手中的工作交接完毕后才能离开的。因为这里肯定会有许多客户关系、办公用品上缴、财务报销、同事关照、保险手续等多方面的业务交接，而所有这些都需耗时日的，你若是急不可耐地说马上或随时可以上班，则会被认为是缺乏责任感，有可能会使主考官因对你的不信任而失去机会。

对策：你可以这样回答：“我会尽快做好原单位的交接工作，按时前来报到的。”或是“我原工作的交接手续已经办好了，可以随时听候您的安排。”

陷阱五：“真对不起，我们不能录用你！”

分析：面试过程往往是应聘者与主考官之间斗智斗勇的过程。一些主考官可能会问一些极为刁钻或是让人感到非常尴尬的问题，以检验应聘者的心理承受能力。有时他们甚至会用一个明显不友好的发问，或是用怀疑、尖锐、单刀直入的眼神，来剥取对方彬彬有礼的外表，使其心理防线完全溃退。如果这个时候你被击怒，或者完全失去了信心，那你可就中了圈套了。

对策：面对主考官的咄咄逼人，当你黔驴技穷的时候，别忘了应战绝招：微笑地面对挑战。因为一个真正的智者，无论在任何情况下，都应该永远保持智慧与谦和的微笑。

让你的简历讲故事

惠普公司前总裁卡莉.斐奥瑞纳（Carly Fiorina）年少时曾追随父亲去非洲，他的父亲参与过非洲部落的谈判，他的非洲学生有时候会到他们家来做客，与卡莉父亲辩论。

这个经历看似无厘头，这对她作为一个经理人的成长有什么帮助呢？斐奥瑞纳在传记中表示：她从父亲和非洲学生的讨论中发现，这些部落很多人都只看重部落利益，无法形成一

个顾全大局的，强调国家身份的视角。

惠普这样大的企业，也是成千上万个“部落”组成的。领导者的高明，是把各怀鬼胎的局部利益，整合到这企业的全局上来。经她这样的叙述，一个看似无关的细节，突然变得十分重要起来。我们的职业生涯中，最引人入胜的，未必是我们的头衔和职责，而是一个个这样的故事。

戈尔的前撰稿人丹尼尔.平克（Daniel Pink）曾表示：今日的人类和洞穴时代没有什么两样，大家都等着那智者来山洞里，给我们讲故事。当我们找工作的时候，那些招聘的人也是在写字楼的某个“洞穴”里，等着你的讲述。

故事是最有效率的讲述方式。以前在一家顾问公司做事的时候，我们常说到个人演讲演示的“电梯原则”：假如你在电梯里遇到你的潜在客户，你要赶在他下电梯前引发他对你、你的业务的兴趣，想象你演示如何一剑封喉，在这几秒钟，一下子把对方吸引住。简历也是一样，猎头顾问Laura Otting说过，猎头筛选简历时间为8秒钟。一般企业招人，收集来的简历堆积如山，招聘负责人看简历的时间可能也同样走马观花。如何让对方一下子对你这个人了解个八九不离十，继而产生兴趣，约你面谈呢？

简历所说的故事并非狭义的“很久很久以前，我生于某地”这样的个人传记，而是你怎样通过你的设计，让人看出你的人生轨迹来，以及它与你申请职位之间的联系。

前麦肯锡公司沟通专家、管理顾问德蕾莎.伍德兰（Teresa Woodland）曾为诸多管理顾问的简历设计（提交给客户）提供指导。我最近与她谈到了简历的写作时，她说：“不要只写你在某个职位上所作的事，而强调你的影响(impact)是什么。”伍德兰说：“写简历的时候，你必须问自己：你留下了什么传统？你的故事是什么（What is your story?）”

寻找一个属于你的故事，这就是在你的经历当中，梳理出一个脉络出来，让你的经历不再是一堆零散的连缀，而是一个不断发展的情节，你是一个发展中的主角。很多人在简历中只是记流水账般，列举自己的职位和工作职责，比如“领导一支三个人的销售队伍”。伍德兰反问：“你领导这三个人都做成了些什么事？”你不说，别人怎么知道你带着三个人是一年内销售了一个亿的产品呢，还是打了一年的牌呢？

另外一个好办法，就是突出升职、换岗、获奖这些“里程碑”式的事件。如果这些事件串起来，很可能就你这个人说清楚了。但是，一些过于久远的“光辉业绩”，比如你在中学阶段获得获得钢琴比赛第一名，你被当地报纸誉为神童，雇主或许并不关心，即便它是你最值得骄傲的背景之一。

教我们讲故事的伍德兰有什么故事呢？她说人们看简历的时候，最为关注的是职业或工作的转换，当你在简历上有这些转换的时候，你得准备好对这些转换作出阐释，使之成为发展，而不是跳跃。我从她的简历上看到，她原来学的是教育，后转入咨询，后开展自己的领导力培训和辅导业务。我很好奇她为何都有这些转换。

伍德兰80年代来中国教书的外教之一，先后在齐齐哈尔、秦皇岛、天津的三所大学任教。那时候中国还用布票粮票，外教有钱，但是没有“票”，同样无法去食堂买饭。她要买面

包的话，缺的不是黄油，而是粮票。外事办有时候还找到中国老师问，“大家有没有粮票捐给外教？”

不久，这种管治就结束了，但是又出现了新的问题。在秦皇岛，她出去买米，第一次和人一起买是五毛钱一斤，第二次她自己买是九毛五一斤，她很生气：怎么，看我是老外想蒙我呢？后来才发现，这段时间粮食大为涨价了。生活在中国过山车一样的急剧变化时期，伍德兰发现了经济和商业对普通人生活的影响，于是决定进入商业。

伍德兰表示，即便你的职业实现了在不同行业里发生了变化，你也要让人看出你跨越不同工作，不同区域，不同行业的能力。比如不管她做什么，是在大学英语系建立一套新课程，是在麦肯锡北京或汉城分公司开创领导力培养、内部沟通等新职能，她都是一个“建立者”（builder）.她说这一点你对自己的定位要明确，如果她是一个天生的销售者（seller），那么她或许同样进入在华美国企业，或许就应该选择卖可乐，卖巧克力的公司。

伍德兰还说，在简历当中，应彰显你的背景如何能够综合起来，为你要做的事做预备，如有可能，也要彰显你独特、胜于一般人的一面。

南桥，美国马歇尔大学课程设计师，英国《金融时报》中文网特约撰稿人

编辑 Amy

简历照片怎么拍

当简历具有“能否有第一次见面机会”的决定权时，简历上的细节部分也被格外重视起来。比如小小一张照片，几乎成了大学生求职的开端。一位大学应届毕业生说，“照片会给我带来意想不到的机会。现在和以前不一样，竞争这么激烈，履历表上的照片就是„门面‟，如随便拍一张的话，你就输在第一印象上了。”

简历照片要注意：

1、照片尽量与自己的气质相符，不要有太大差距。

2、整洁的发型很重要，避免蓬头垢面。

3、服装尽量挺括，不要皱痕明显。

4、精神焕发，不要萎靡不振。

5、一定是近照，不要把大一求学时的照片拿出来。

6、对照片重视不等于艺术照片。

**第五篇：企业网络招聘注意事项**

随着网络招聘的市场影响力的不断扩大，招聘单位的不断增加，求职简历的持续补充，很多中小企业 发现招聘的效果反而越来越不理想，银子花了，没招到合适的人才，甚至是没几个人应聘，对于企业的人 力资源负责人来说，相当苦恼。其实，网络招聘最重要的目的就是发布招聘职位信息，吸引符合公司需要 的人才投递简历申请职位，同时，也可以通过招聘广告宣传公

司品牌和文化，树立公司良好形象，增加公 司知名度。但是，网络招聘绝非是交了钱，把招聘信息发布到网上就万事大吉了，这样发挥不了网络招聘 的最大作用。如果贵公司不是实力雄厚、品牌响亮的知名企业，那么就不要坐等人才上门，花点时间、费点心思参照以下几点提示管理操作你的网络招聘，肯定会增加招聘效果的。

职场专家针对种种问题归纳以下六种原因：

一、请对公司和职位进行详细介绍。网络招聘虽然很便捷，但是不能做到线下面试的那种效果，这个时 候，求职者对于招聘企业和职位的了解都只能通过文字和图片来完成，如果能够有效的利用好网络平台，充分发挥文字和图片的作用，肯定会增加求职者的兴趣，增强选择公司的信心，有效提高招聘效果，同时 还能对公司的品牌更好的进行宣传。所以，请多花几分钟，完善规范您的公司介绍和招聘职位的描述，让 招聘效果得到提高。

二、杜绝招聘信息中的错别字。众所周知，语文是我们学习中的必修科目，而错别字往往是我们在语文 考试中丢分的关键，错别字不仅会产生歧义，更会严重影响个人形象。求职者的简历出现错别字，会让自 己的印象分大大降低，甚至丢失面试机会；企业亦如此，在企业发布的招聘信息中如果出现错别字，更是 大忌，轻则让求职者认为人力资源部员工粗心大意，工作不认真，重者会认为公司员工文化水平普遍较低。无论何种判断，都会影响求职者对公司的印象，导致优秀人才犹豫或放弃对职位的选择。因此招聘信息 的审核要慎之又慎，杜绝错别字。

三、坚持每天刷新职位，提高职位排名和首页曝光率。任意一个好点的招聘网站，每天发布的不同企业 的同类职位都是数以千计，随时在更新的，如果您的招聘职位不刷新，就会很快被排到最后面，一旦求职 者搜索此职位后，很难会查看靠后的职位信息的，那么您的招聘职位信息就不是活跃的了。同时，很多招 聘网站都有一个功能，招聘职位刷新后，就会在首页靠前显示，明显增加首页展示率，让更多的求职者查 看到。梅州人才网

四、不要长期网络招聘同一职位。除了流动性比较大的基层销售代表外，一般来说，同一职位的长期招 聘只会有两种情况，一是长期无法招聘到合适的人员，二是人招满了，网络招聘的信息没有更新。第一种 情况下，企业要找出原因何在，是否要求太高，是否薪资福利太差，是否职位描述不清晰，是否职位定位 不清？第二种情况下，企业要及时的同步更新网络招聘的信息。总之，长期在网络上挂上一个职位，很容 易让求职者产生如下疑问：一是单位不需要人，在做假招聘；二是此职位难以应聘成功，或岗位流动性较 大，新人难以适应；三是招聘单位定位不准，自己也不清楚要找什么样的人。无论何种疑问，都会让求职 者对招聘单位的印象大打折扣，影响单位在业界的口碑。即使不是单位的原因，当长期一个职位无法招聘 到合格人员时，也最好把职位暂时停一下，尝试利用其他招聘途径进行人员补充，或者一段时间后再行发 布(招聘时间那么久了，也不差暂停的这些天)，千万不能在一棵树上吊死。实在不愿意把职位停下，你也 可以把原来的职位删除，进行重新发布，不然求职者看到一个发布几个月甚至半年以上的职位，能不能有 兴趣和勇气申请职位还真难说!

五、尽可能的为求职者提供更多方便。了解一个公司的开放程度，从他的招聘广告就可 以看出。对于那些联系电话、公司地址、公司网站甚至连公司名称都没有的招聘广告，多少应聘者敢于把 自己的简历发过去？如果说公布联系电话会干扰正常的工作，公布办公地址恐怕没什么大问题，直接上门 的“面霸”毕竟是极少数。那么好的一个展示平台，把自己公司的办公地址、网站、用人策略、应聘流程、注意事项提前告知求职者，会给你的招聘工作带来多大的帮助！面试迟到的少了，常见问题咨询的少了，合格简历多了，录用成功率高了，何乐而不为？其实只要多花点时间，多投入点精力，你就能减轻很多压力，获得更多的回报！

六、主动出击，搜索人才，筛选人才，邀约人才。一方面，受各种因素影响，企业无法保证让每一个符合公司要求的求职者人都能看到自己发布的招聘信息；另一方面，随着社会的发展，新生代求职者的心态和想法也有了极大的改变，招聘工作不可避免的陷入被动的局面，很多企业感觉合适的人才太难招了。这就要求我们必须化被动为主动，主动去人才简历库搜索符合招聘需求的人才，然后主动邀请面试。统计对比后表明：主动投发简历经筛选后约见的求职者，真正赴约的比例平均不足50%，面谈之后能够互相选择成功的又不足20%。未投发简历而被约见的求职者，实际赴约的比例平均超过65%，最终选择成功的接近60%，甚至更多。

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！