# 人事经理招聘要求范文大全

来源：网络 作者：轻吟低唱 更新时间：2025-06-14

*第一篇：人事经理招聘要求集团人事经理招聘要求：1、性别不限，年龄25-38岁之间，统招本科以上学历，人力资源、企业管理或经济类专业毕业。2、中级以上人力资源管理师职称，至少两年以上80人以上企业人力资源主管工作经验。3、具有出色的人际沟通...*

**第一篇：人事经理招聘要求**

集团人事经理招聘要求：

1、性别不限，年龄25-38岁之间，统招本科以上学历，人力资源、企业管理或经济类专业毕业。

2、中级以上人力资源管理师职称，至少两年以上80人以上企业人力资源主管工作经验。

3、具有出色的人际沟通能力和领导管理能力，良好的语言表达和公文撰写能力，善于协调、沟通和组织策划。

4、熟悉国家和太原市的相关劳动人事政策，精通劳动法律法规。

5、熟悉人力资源日常管理工作流程，在人才的发现与引进、薪酬福利设计、绩效考核、岗位培训、员工职业生涯规划等方面有系统的了解和丰富经验。

6、有集团人力资源管理工作经验者优先。

薪资面议

岗位职责：

1、负责人力资源各模块的管理工作，为集团业务发展提供人力资源保障。

2、完善人力资源相关规章制度，并监督执行，保证日常业务有序开展。

3、组织招聘、培训、绩效、薪酬和员工关系管理等的具体实施工作。

4、指导下属提高业务能力和工作完成质量。

5、处理公司管理过程中的人事问题。

配菜厨师招聘要求：

1、男性25岁左右，普通话流利；

2、身体健康，反应灵敏；

3、踏实肯干，做事认真负责；

4、服从领导管理，为人友好和善。

5、会简单家常菜，能做员工餐者优先。

岗位职责：

1、根据菜肴品种和质量要求，把两种或两种以上的主料和辅料进行搭配；

2、负责加工食品原料的切配、干货的发制、原料的腌制。

3、严格按照菜单及各式菜肴的特点配菜，掌握其规格、数量及其主辅料的搭配，要讲究营养和卫生。

**第二篇：人事专员职责及招聘要求**

人事专员职责及招聘要求

人事专员是指执行并完善公司的人事制度与计划，培训与发展，绩效评估，员工社会保障福利等方面的专业从业人员。

一般公司对人事专员的招聘要求：

1.本科及以上学历；

2.人力资源管理等相关专业；

3.有相关工作经验者优先，优秀应届毕业生也可。

**第三篇：人事专员招聘要求**

人事专员岗位要求：

1、具有人员招募、引进、培训开发及员工考核、激励等方面有实际操作能力；

2、负责完成公司人事工作任务,并提出改进意见

3、具有优秀书面、口头表达能力、极强亲和力与服务意识沟通领悟能力强；

4、工作细致认真原则性强有良好执行力及职业素养；

5、具有较强应变能力和内外沟通能力；

6、有强烈责任感及敬业精神能承受较大工作压力；

**第四篇：资深人事经理传授招聘经验**

资深人事经理传授招聘经验

时间：2025-11-07 11:20:33 来源：优米网 作者：

企业招人有什么偏好？网上各种“求职攻略”对不对？一线的人事经理最有发言权。昨天，作为 “江苏人才服务进校园”活动的一部分，多位企业HR（Human Resource人力资源）经理走进了校园，以自己实际工作经历为应届生们揭秘了求职中的“窍门”。现在流行的无领导小组讨论，HR们看什么？写简历要不 要写求职信？在HR们的眼中，网上一些攻略未必完全正确。窍门1

“无领导小组”怎么挑学生？

人事经理：青睐领导者和执行者两类人

招聘者不参与，5-7名应聘者坐成一个圈，就给定的案例或是议题进行讨论如今无领导小组讨论的面试方式越来越常见，尤其是大公司。江苏五星电器有限 公司招聘经理李春萍在演讲中和同学们分享了曾经遇到过的一个事例。李春萍说，有一年在河海大学招聘时，他们在收简历阶段遇到过一位非常优秀的学生，他看起 来有超越年龄的成熟，社会经历也相当丰富，当时不少招聘工作人员都看好他。可是在无领导小组讨论阶段，这位优秀学生就现了形。“他是最先发言的，但是之后 却完全不给其他同学发言的机会。只要有同学和他的看法不一样，他会立即打断，进行反驳之后重申自己的观点，有个男孩被打断了三次，之后就再也不说话了。” 李春萍说，这样强势的学生对团队的破坏力太大了，即使再优秀公司也不敢要。

李春萍说在无领导小组讨论中，招聘者主要工作就是观察，通常不出5分钟，应聘者们在小组中的角色就能分出来，这些角色通常分为四种：第一类人是天生 的领导者，他们常常最先发表意见，主导讨论的进程，第二类是执行者，他们不会有掌控全局的想法，但会给出不错建议和方案；第三类是追随者，他们没有自己的 想法，接到命令也只会机械化完成，不会思考和改变；第四类比较少，但也会遇到，旁观型，他们游离在讨论之外。“第一类、第二类都是企业需要的，可以进入下 一轮。”李春萍告诉记者，通常来说面试是可以准备的，应聘者内向的可能装外向，或者掩盖自己一些缺点，但即使知道企业想要什么样的人，应聘者在无领导小组 讨论中也很难装出来。

窍门2

招聘被刷后还有补救方法吗？

人事经理：电话问询其实是下策

招聘被刷后锲而不舍地推荐自己，最终获得了录用这可能是很多励志剧会上演的戏码，可是这招在现实当中会奏效吗？李春萍说，在招聘被刷之后有补救的可 能性是非常小的，因为面试官此时已有基本的判断，要改变很难，但是也不排除一点点可能性，不过要注意方式方法。“在面试被刷之后给面试官打电话其实是下 策。”李春萍说，通常来说，在招聘季大公司人力资源部的座机几乎都会被“打爆”，应聘者无法和面试官直接交流，HR也会觉得自己的工作被打扰，所以一般应 聘者只会得到官方答案。

“我曾经面试过一个学生，本来在面试过后已经被刷掉了。但是她给我寄来了一封信，信中她感谢了我们给她面试机会，并且表示自己这次表现不好，但如果 已确定人员有人毁约或是有其他工作岗位，希望能给她机会。”李春萍告诉记者，就是这封信给她留下了印象，后来恰巧有其他工作岗位招人她一下子就想到了她，后来这名学生真的获得了工作机会。“手写的信件已经很少了，一般人都会拆开看看。如果不知道地址或是觉得邮寄太慢，我建议应聘同学至少选择电子邮件，并且 尽量发送至区别于投递简历的地址。这样可以增加HR点阅的机会，同时又不会引起反感。”

窍门3

跨专业求职成功性大吗？

人事经理：专业性强的最好人岗匹配

大学时学的专业并不是自己喜欢的，找工作时想转换方向，找个自己喜欢的行业，这样求职可能成功吗？江苏省交通工程集团有限公司人力资源总监朱乾震表 示，企业挑人，希望的是人岗匹配，一些专业性比较强的岗位，企业会觉得与其培养火鸡爬树，不如直接找松鼠。因为要从头培养一个专业人才企业要花费的精力是 巨大的，不如直接找在学校已经受过4年甚至更长时间训练的人来的合算。对于大学时学习的专业并不是自己喜欢的这种情况，朱乾震的建议是尽早做好职业规划，可以选择辅修第二专业等等，相应的证书也可以提前取得。

窍门4

简历怎么做才能入“法眼”？

人事经理：给不同单位的自荐信要有区别

尽管网上有着相当多的模板，可是在HR的眼中，在简历上犯错的应聘者仍然不少。“看一份简历决定一个应聘者行不行，我们通常只给20秒的时间，甚至 更短。”朱乾震说，大学生应该把简历当成一份“产品说明书”来做，在有限的篇幅里尽量凸显自己的亮点。同时应尽量避免千篇一律，尽量显示自己的诚意。“比 如很多学生纠结自荐信要不要写的问题，我的看法是要写，但要一家一封，起码在称呼上体现出来，如果能精确到招聘经理的姓，某某公司的某某经理，您好，这样 的说法会让企业觉得你很重视这家公司，很有诚意。”至于简历中提到的实习经历、成果，应聘者最好也能有所准备，“即使文字上美化得再好，招聘者往往几个问 题就能问出真

**第五篇：电子商务渠道经理招聘要求**

电子商务渠道经理（B2C负责人）

岗位职责：

1、根据制定的全年销售费用预算，完成公司下达的销售目标；

2、熟悉B2C渠道操作，根据公司的业务发展战略，制定电子商务销售渠道的销售策略和实施方案；

3、负责公司产品的网络编辑、营销及推广，独立完成商务谈判，并维护商务合作关系，对整个商务合作的过程和结果负责，规划合作项目计划及进度执行;

4、促进产品在渠道中的销量提升，提高整个团队的销售业绩，满足市场的需求，为其他团队提供支持；

5、团队搭建，根据公司编制及市场实际情况搭建销售团队；

6、广阔的人脉关系，能结合网站优势及自身资源找准合作切入点，建立良好关系。

任职资格：

1、二年以上互联网B2C全网营销经验，具备较强的渠道、商品开拓经验和招商谈判技巧、沟通协调能力、敏锐的市场洞察力与判断力；

2、具备优秀的营销策划、市场推广、客户管理能力；

3、具备产品渠道市场开拓与管理的相关思路和执行力；

4、对销售工作有高度的热情，并具有良好的职业道德；

5、掌握网站编辑工具的使用，熟悉图片的处理方法。

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！