# 为何用人部门不满HR招的人

来源：网络 作者：醉人清风 更新时间：2025-07-05

*第一篇：为何用人部门不满HR招的人为何用人部门不满HR招的人？很多企业的HR会有种烦恼苦恼。往往会遇到专业性比较强的部门，人力资源部面试了几十人，觉得其中有几名候选人是可以达到录用条件的，但技术部老大就是觉得不行，让人力资源部继续招，闹得...*

**第一篇：为何用人部门不满HR招的人**

为何用人部门不满HR招的人？

很多企业的HR会有种烦恼苦恼。往往会遇到专业性比较强的部门，人力资源部面试了几十人，觉得其中有几名候选人是可以达到录用条件的，但技术部老大就是觉得不行，让人力资源部继续招，闹得快要崩溃了。

如果你面对如此问题，你会怎么办？

这个问题在许多公司都上演过，不是稀奇的事，主要要找出问题点。

从这件事本身上来分析：

1、可能的确这些人中没有优秀之人，没有能胜任的，人力资源部对专业技术不是内行，几名候选人可能是矮子中挑大个，相对而言，专业用人部门老大是从工作角度、技术、经验、能力来挑选，出现这种情况属自然现象。

2、专业用人部门老大 的是否是有人选要推荐，又碍于面子和公司制度，不好言语，找借口造成这种局面。

3、招聘渠道有问题，没有与行业中的高端人才接触。2025年我主管工程部时就遇到过这种现象，招一名自动化电工，人力资源部3个月没招到，简历约近百，无奈我通过朋友挖墙脚才决绝此问题。

4、面试方式有问题，专业用人部门老大是行业技术权威，人力资源部应当把简历审核后，符合要求的由专业用人部门老大 先面试，面试合格了，人力资源再过一下相关内容，这样会好些。否则只会造成上面现象，不要走弯路。

5、可以让专业用人部门老大 从外边挖人，做同行的总有一些朋友，和技术能力强的。如果这样又能解决第2个问题。人力资源部只是最后“把关”就行了。

作为人力资源部调整好心态，静下心来仔细分析，并找专业用人部门老大 来深度沟通，共同探讨，拿出新的方案。或许有工作上的摩擦或误解也可以一次化解。

另外有能力的技术人才一般在人才市场上很那遇到合适的，基本上都是通过挖墙脚或猎头公司获取。我对这个比较了解，因为我本身就是搞技术并且做管理，到目前换了3家单位都没有通过招聘的方式，都是直接进入公司，第一家是国内知名家电行业，第二是韩企，第三是美企。尤其是去美企，去了直接见的老总，10分钟后老总直接让人力资源部给办的入职手续，体检等都是后续补办的。因此招聘渠道是主要问题点。

**第二篇：为何用人部门不满HR招的人？--前程无忧 贾莉 分享**

为营造健康的邮箱环境，请确认该邮件是否由您订阅？

是我订阅的 不是我订阅的 忽略

Dear:

很多企业的HR会有种烦恼苦恼。往往会遇到专业性比较强的部门，人力资源部面试了几十人，觉得其中有几名候选人是可以达到录用条件的，但技术部老大就是觉得不行，让人力资源部继续招，闹得快要崩溃了。

如果你面对如此问题，你会怎么办？

这个问题在许多公司都上演过，不是稀奇的事，主要要找出问题点。

从这件事本身上来分析：

1、可能的确这些人中没有优秀之人，没有能胜任的，人力资源部对专业技术不是内行，几名候选人可能是矮子中挑大个，相对而言，专业用人部门老大是从工作角度、技术、经验、能力来挑选，出现这种情况属自然现象。

2、专业用人部门老大的是否是有人选要推荐，又碍于面子和公司制度，不好言语，找借口造成这种局面。

3、招聘渠道有问题，没有与行业中的高端人才接触。听之前一个HR朋友说公司招一名自动化电工，人力资源部招了3个月没招到，简历约近百，无奈通过简历库里挖墙脚才决绝此问题。

4、面试方式有问题，专业用人部门老大是行业技术权威，人力资源部应当把简历审核后，符合要求的由专业用人部门老大先面试，面试合格了，人力资源再过一下相关内容，这样会好些。否则只会造成上面现象，不要走弯路。

5、可以让专业用人部门老大从外边挖人，做同行的总有一些朋友，和技术能力强的。如果这样又能解决第2个问题。人力资源部只是最后“把关”就行了。

作为人力资源部调整好心态，静下心来仔细分析，并找专业用人部门老大来深度沟通，共同探讨，拿出新的方案。或许有工作上的摩擦或误解也可以一次化解。

另外有能力的技术人才一般在人才市场上很难遇到合适的，基本上都是通过挖墙脚或猎头公司获取。由于猎头公司收取费用较高，周期较长，所以公司可以考虑自己去大型招聘网简历库去招一些合适的人，自己充当猎头，久而久之，公司针对这部分难招聘的技术人才，就会有自己的人才简历库。因此，招聘渠道选择是主要问题点。

**第三篇：HR招人心得**

招聘工作直接关系到企业人才选拔，能否招聘到合适人才，满足用人部门需求，是直接关系到企业长久发展，没有一个企业是不重视招聘工作的;具备招聘能力，为企业选拔合适的人才的岗位是非常重要，企业也越来越会重视，因此，作为一个优秀的人力资源管理者，必须具备识人、选人的能力，掌握一些专业技能和测评工具，来满足企业对人才需求。以下有几点心得，与大家分享。

1、作为招聘负责人，必须了解业务知识： 猎头网

一定要懂得公司业务运营，了解岗位情况，这样才能跟业务部门有效沟通，了解业务部门需求，同时能够初步把握应聘者的专业能力，不容易被应聘者忽悠，同时也体现面试官的专业功力;

2、一定要做好招聘需求分析，识别真实的招聘需求，为未来做好招聘工作奠定基础：

当招聘者拿到用人部门的招聘计划表，首先要分析这个岗位是否真有空缺、是什么原因导致空缺;是现员工将要离职，还是要异动其他部门、还是要晋升、还是退休、还是休假等原因造成的;其次，首先考虑内部选拔合适的人，来满足空缺，如果没有，在考虑外部招聘，或者有没有其他什么更好的途径来解决。

3、做好招聘计划后，一定要了解岗说明书和岗位其他情况：

识别用人部门真实的用人需求，做好招聘计划后，一定要对所要招聘的岗位，一定了解岗位说明书，对岗位的任职资格和工作职责清楚，同时还要了解岗位的薪资待遇、绩效考核、部门团队情况、公司发展平台等其他信息，更全面把握岗位，解决候选人疑惑，体现专业一面;

4、在确认用人部门招聘需求的时候，需要考虑软硬条件相结合原则： 不但考虑硬性条件要求,比如学历、工作经验、年龄、专业等;而且还有考虑一些软性要求，比如组织的文化氛围、候选人的性格、气质、用人部门领导个人用人偏好等，这样才能真实有效地把握用人部门的需求，才能为找到用人部门的合适的人才，提供合适的人才解决方案。

5、根据招聘岗位分析，选择好招聘策略和渠道是至关重要的： 拿到招聘计划，对岗位的基本信息了解以后，要根据招聘的难易程度，采取不同的招聘渠道和策略：1，对于一般基层员工，可以采取校园招聘、人才市场、内部推荐等渠道;2，对于中层，可以选择人才网络以及同行推荐等措施，如果有资源允许，可以选择猎头合作 3，对于高级人才，除了一一般的招聘网站，选择猎头以及其他特殊渠道招聘。

6、不是所有的岗位都难招聘，要具体问题进行具体分析，对待特殊岗位要特殊关注: 当大家拿到招聘岗位的时候，常常容易被一些难招的岗位所吓倒，应该全面分析，先易后难，对于重点的岗位可以采取重点攻克、专项招聘来完成，而不是因为一些个别岗位对招聘岗位丧失信心。

7、面试过程中，坚持客观和量化：

能够采用测评工具，积极运用，提高判断的客观和标准化，不能采用，尽量保持中肯，客观的立场，不受个人喜好影响比如对形象好的或者能言善辩的候选人，就加分，而忽略能力和岗位胜任力的要求。

8、不管候选人表现怎么样，都要表现你的礼貌和尊重：

招聘工作是一个企业和候选人是一个双向选择，不光是企业考察候选人的过程，而且也是候选人考察企业的一个过程，招聘者的一言一行直接影响企业的形象和在候选人的心目地位，是来了解企业的一个窗口，因此，作为一个合适的招聘者，不管候选人表现怎么样，不管是好，还是很糟糕，我们面试官都要表现出应有的礼貌和尊重，而不是更应聘者发生冲突和争吵，这都是不理智的，同时也影响企业形象。

9、对待特殊经历的员工，选择一定要慎重：

比如在面试中，经常换工作、换行业、性格怪癖、工作经验疑问重重、诚信有问题、品行有问题的候选人,这给未来工作带来很多隐患。

10、候选人录用不能一味地听用人部门，有时候需求是可以引导的：

比如你招聘一个男士各方面都符合要求，而用人部门领导由于个人偏好，坚决非要女士，这个时候，你就需要跟他沟通，说服录用男士也一样的道理，改变他之前的坚持;还有大家经常见到推荐给多个候选人，总说不合适的，这个时候就不能任由他来了，必须跟讲明招聘部门的原则，不是无限制的给你推荐人，有合适的差不多用就可以了，如果长久下去，影响的是他的业绩，需要切中利弊，让他自己掂量。

11、不管用人部门多么急迫，一定不能降低招聘标准： 有时候由于用人部门急需用人，催的招聘负责人很烦，为了不受其烦，就退而求其次地拉来一个人去应付，到头受害的还是自己，一方面，候选人不能胜任工作，还继续招聘，同时也被用人部门因看人不准而轻视和抱怨，代价很大，所以千万不要因为用人部门非常急需用人来工作，就降低了招聘门槛，降低用人标准，到后来会发现是得不偿失。

12、严格按照招聘流程来，做好背景调查，综合评估，慎重做出录用：

录用一个候选人一定要慎重，严格按照公司招聘流程选拔，对候选人的各方面考察，确定符合招聘要求，然后进行可信的背景调查，了解候选人在上级单位的工作表现、人际关系、业绩等，进行综合评估，决定是否录用。

13、对待不能及时参加面试以及陌拜的应聘者，录用一定要慎重，除非有可以理解情况： 大家面试中，经常遇到，通知一些候选人某是个时间面试，没能按时来，也没说明原因，直接在过去很长时间后不请自来，这样的人慎重录用，没有信用，有没有纪律和尊重人;还有一种情况是就没有通知过他来面试，直接就过来面试，说在网上看到我们的招聘信息，就过来，这种人很自大和很不礼貌，也很唐突，除非是熟人介绍还情有可原，否则，建议不予录用。篇二：hr的招聘心得体会 招聘用人是我的一项工作内容。谈一些在实际招聘面试上碰到的问题，给大家一些建议。

一、简历

不要按照招聘网站提供的简历模式填写简历，首先是那些模式有很多缺陷，栏目设置很平均，每天看同样模式的简历，看到头大。按照你要应聘的职位，侧重加多与工作相关的内容，减少不必要的内容。简历的文风最好是客观、描述性的语言，有些学生喜欢像写散文一样写简历，或者写上一些故意显现个性的话，这样我们没有见到你本人，就知道你不够成熟了。

一些同学在投递简历时，应聘职位一栏，写着三、四种跨行、跨类的职位，一般我们不会面试这样的人，这说明你还没有很好的替自

己定位，没有什么工作经历，还什么都想做，会被认为比较浮躁。简历应该成为你和用人单位最先交流的工具，那么用人单位希望看到你的详细工作经历，你对你所应聘专业的看法和想法等。

一些工作职位要求有较好的英语水平，这样我们就会比较注意你的英文简历，而很多人的英文简历都是按照招聘网站提供的模式填写的，首先那些模式是有很多缺陷的，另外，大多数人的英文简历都是抄来的，从网上下载的，所以当我们笔试一个面试者时，发现他的英文水平和他简历上的英文水平有很大差异，这就给单位留下了很坏的印象。如果大家要按一种比较好的英文简历模式写英文简历的话，建议大家按国外求职简历模式书写，通过互联网可以找到，或让在国外的朋友发过来。但即使是这种模式，也不要抄袭。

二、面试

回答问题慎重，对自己评价谨慎。许多面试者，首先要克服紧张。当问到你可以做什么的时候，不要因为想得到一份工作，而承诺自己什么都会。理性的回答方式是：你擅长什么，熟悉什么，了解什么，不了解什么。我们曾经用过一些员工，在面试时，他表示这些他都会做，入职以后我们发现他不会做或做的很不好，这些都给人留下了很不好的印象。

对接待你的前台礼貌，对接待你的普通员工保持礼貌。这一条主要针对应聘中层以上管理者职位的应聘者。一些应聘中层以上管理者的面试者，在踏入应聘单位大门的时候，就极力想确认谁是这家公司

真正负责的人，而对接待他的前台服务人员和普通员工的态度就不那么好了。面试的是中高层管理者职位的话，一般单位决定时都会比较谨慎。我们会注重你的亲和力，虽然是一个小小举动，我们基本就可以判定你就职以后，会很难和员工搞好关系，有时候我们会认为你是一个对上拍马，对下欺压的不好的管理者。一般公司面试中层管理者职位时，会有各部门负责人来和你谈，最后可能是老总，或者先是老总，然后是各部门负责人。在决定用不用你的程序上，老总肯定要问问大家的意见。

如何对付人事部门负责人。人事部门负责人各个单位都有，有的时候你幸运的碰上一个比较公正，心态平和的人事部门负责人。但我发现，许多单位的人事部门负责人，心态多少都有些问题。他们并不是最终决定你工作的人，但他们可以在一开始删除你，使你见不到真正的负责人。所以，对他们保持一定的礼貌，不要显现出你不重视他（她）的一点倾向，不然后果很糟。一般来说，各公司的实际负责人，都是一心为工作的，当他坐在你对面时，他们一般都会从工作角度出发，决定是不是用你。而一些人事部门负责人，他们有时候会有一种略带自卑又很自负的心态对待面试者。而有些人事部门负责人在单位里就是个逢迎拍马的一个人。

回答你为什么离开以前单位问题时的注意事项。面试时，许多单

位都要问你为什么离开上一家单位，这时候你最好不要说因为上一家单位压力大，老加班，不发加班费等原因。因为任何单位都需要一个工作的人，而不是一个不能承受压力，和单位讨价还价的人。所以回答离职的原因时，尽量从工作角度出发，说的理由客观、大家都能接受一点。

尽量不要在面试单位初次通知你面试的电话里，就问到工资待遇等问题，也尽量不要在初次面试时问到工资、待遇、三险一金、加班费等问题，因为单位还没有确定用你，而大家讨论的重心应该是工作。这样做的效果很糟。如果单位非常想用你，这时候，你提出待遇问题，可能单位会超出原来待遇标准来争取你来工作。我曾经接到过应聘者父母打来的电话，他们一开口就是工资、待遇，还有工作地点离家是不是方便等，感觉他们是为孩子找托儿所来了，接到这种电话会非常恼火。

在谈到你曾经就职单位时，评价尽量客观、平和，不要充满怨恨、攻击等，或者从来都是单位不好，所以你只能一个接一个的换工作。相信如果你这样说的话，没有一家单位会接纳你，因为人无完人，单位也一样，大家应该互相理解。

不要在面试结束后，向面试单位去电话问结果，这样做没有用，可能会引起反感。

面试结束后，如果你认为基本没戏了，也请你保持基本的礼貌。

而不是马上换一种态度。会给人没有风度的感觉，任何时候都要保持风度和礼貌，这是自信的表现，也会最终给你带来机会。评价自己要客观。这句话简单，但在我们多年的面试中却较少看到这种表现。所谓评价自己要客观，就是不要怕在面试单位面前谈到自己的缺点，会失去工作的机会。事实上，如果你足够自信，再谈到自己的缺点，会给用人单位留下你成熟、上进、心胸开阔的印象。有个正确的择业观念，不要反复跨行跨业的就业。在几年中不断换工作，是应聘者忌讳的事情，如果还是跨行跨业，那很少会有单位用你。

不要盲目迷恋外企。事实上外企所谓工资高，是个不准确的说法，工资高只是一部分岗位。外企的晋升是比较难的，面临的压力也很大，这些并不是主要的，主要的是外企的管理模式和中国企业的管理模式是有根本的区别的，有的时候你要正确评价你适不适合这种环境。许多人在中小企业里学到东西，工作的经历要远比外企好的多。在外企里，每天我们打开邮箱，就是海量的简历。一般正规公司约见面试会合理安排时间，会每隔半小时或一小时见一个人，如果是面试管理人员，会专门安排时间见面。而不正规的公司，多是在同一时间，打电话约来十几个面试者，这种面试多是赶时间，每个面试者都没有充足的时间，这样的小节就反映了公司不尊重员工风气。篇三：一位hr的校园招聘实战总结

一位hr的校园招聘实战总结

历时近两个月的校园招聘已接近尾声。明天还有几个谈签约的学生，谈完之后，基本上今年校园招聘的首期工作就差不多结束了。接下去就是安排学生实习，培训等工作。这样的工作几乎每年都在做，呵，但我还是第一次亲历校园招聘工作。应该说也学习到了很多东西。

招聘的前期工作基本上是由同事完成的，目前她主要做培训的工作。慢慢的招聘的工作就由我一个人来做主导了，我想，我会努力做好的。

前期准备工作

启动校园招聘之前，根据公司的行业性质选择目标学校。除了前几年去过的一些学校，新添了几所大学备选。敲定目标学校后，开始与校就业办联系宣讲会场地与宣讲时间。关于场地需要了解是否在毕业生集中的校区、所能容纳的人数、能够悬挂的横幅长度以及是否能够张贴海报。这期间还需要反复确认几次，当然也得打听一下与公司宣讲会相近的还有哪些宣讲会或者其他大型活动以及学生的就业协议书何时发放，目标专业的学生签约率等。

确定时间与场地之后，便开始着手校园的前期宣传，请校方为我们在就业网上宣传之外，还有现在的同事请学弟学妹们帮忙。另外，在所收取的电子简历中挑选是否有合适的校园大使人选，特别是主动打电话到公司了解情况的同学，我们会特别关注，了解意向度之后邀请其做校园大使。

在进行上面的工作的时候，我们的宣传海报以及校园招聘的小礼品等宣传物资也在同时准备。但这次校园招聘宣传物资主要是由上海销售那边在准备，我们更多的是一个辅助性 的工作。

招聘进行时 所有行程安排妥当后，接下来的工作便是加大宣传力度。部门留守的同事，除了薪资专员，另外两位hr助理分工配合我们的招聘工作。一位跟踪下一站学校的宣传进度，确定校园大使等细节工作，另外一位负责回复学生电子简历，附上公司接校园招聘的行程安排，请同学带上纸质简历到现场投递等。

而我们到达所目的学校以后，会提前一天到就业办放置部分宣传物资。然后分头去目标院系分发宣传小折页，请辅导员老师帮忙通知学生参加宣讲会。

我们的招聘流程基本上是：放映企业的宣传片→ppt介绍企业文化以及相关岗位信息→现场收取简历→简历初筛→初面→笔试→复面→签约。

整个宣讲会我主要负责现场宣传折页以及小礼品的发放，今年我们送的是小本子，非常精致。自己也偷偷留了做小记事本。因为是第一次参加公司的校园招聘，原先以为可能现场没有多少人来，没有想到在开始进场没多久，我们几百本小折页以及小本子就全发放完毕，最后只能拿出公司的报纸分发。万没有想到现场会如此的火爆，特别是在合肥、武汉的时候，现场都超过了700人。在武汉的一所学校，近千人的礼堂都坐满了人，挺有成就感的。这些不仅仅要归功于前期的宣传，还要感谢去年招聘进来的大学生的大力宣传哦。

根据历年的原则，离开宣讲现场后，我们是不会再收取任何纸质简历的。

简历的初筛，基本上我们在各个学校收取的简历，都可以用一座小山来形容。对简历我们是有自己的标准的，首先会看在校奖学金的情况，其次是校学生会活动。对于研发类岗位更看重的是前者，且会关注其是否有相关实践，而对于管理类岗位除了前者对后者的要求会更高一点。基本上这两项不符合的，就直接把简历放在一边了。简历的初筛工作其实是非常累人的，而且这个过程当中必然的我们会失去一些优秀的学生，但对于应届生来说我们没有太多的评判标准，面对这些或厚或薄的简历，我们能看到的仅仅是那些简单的经历。

初面是一个比较简单的过程，基本上是十人一组，四十分钟的时间。这个过程当中，每个人所拥有的时间是非常短的，但这个阶段除非表现非常不好，基本上不会被淘汰，进入笔试的比例大致是60%。然后根据笔试的成绩再综合初面的评分挑选进入复试。复试四人一组，会有一个小组游戏。简单的游戏，可以看到团队协作精神、分析判断能力等。限定的时间过后，做成功的同学非常少。这么多个城市走下来，完全小组整个做下来的，不超过五组。做得时间比较快，思路非常清晰的，在我的印象里只有两组。许多学生做完游戏后，都会对我们的游戏产生怀疑，认为我们的游戏是不可能做成功的。哈，要的就是这个效果。

最后就是谈签约了，必然的会有拒签的同学，会多约一些同学谈签约。应该说，整场招聘结束的时候，我们所需求的岗位也已经差不多招满了。余下的个别空缺，可以期待明年春季的毕业生求职高潮期。篇四：人力资源管理的面试与招聘心得

人力资源管理招聘会的招聘与应聘心得

摘要：以后我们不可避免要去招聘会，进行面试，所以在大学期间能有这样的机会对招聘会有一个初步的了解和认识的确是个珍贵的经历。在这次模拟的招聘会上，我从中学会到了很多，也了解了很多以前不知道的，对我以后的面试能有很大的帮助。我也会牢记这个难得的机会，对这次得到的经验加以总结，从而吸收并提高自己。

关键词： 人力资源管理 招聘心得 应聘心得

在力资源管理课上，给我们这次难得的机会可以提前去感受、体会到在招聘时作为一名招聘者以及一名面试者各自不同的心理，从不同的角度来更全面地感受招聘会，对以后我们能在面试中表现得更好有重大的作用。

一、招聘者

（一）作为一个招聘者的角度来提出我的这次的心得：

1、招聘人员必须具备良好的亲和力：

因为招聘人员代表了公司形象，所以招聘者作为应聘者对公司第一次接触的对象，对公司的印象起着很大的作用，我必须十分重视。而且招聘者如果不以一个亲和的态度表现，很容易造成应聘者紧张的心理，使应聘者不能正常的发挥。

2、面谈当中态度真诚、实事求是：

唯有真实的说出公司的真实状况，说出公司需要怎样的人才，才能让应聘者能够更好的了解公司，并以此来判断是否适合能胜任这个工作，能否得到更好的发展，对公司和应聘者都有很大的帮助，使招聘会能更加成功。

3、待遇情况、劳动合同等事项讲解清楚：

虽然本次招聘会并没有着重薪金方面的问题，但众所周知，人们工作无非是需要拿到报酬，劳动合同是双方关系的契约，这些都很重要。所以一定得做到双方都心中有数、清楚明白，这样在他入职以后我们一一兑现，减少出现纠纷的可能性。这样也就增加了管理力度，加快了新员工的适应进度。

4、一定要事前做好准备，以免冷场：

在招聘会前，在时间和资源允许的情况下，了解熟悉应聘者的一些必要资料，并准备一些必要问题，以便自己可以主动的提出问题，并自如与应聘者交流，例如在应聘会之前列出一些经典问题，方便自己到时提问。

（二）我作为一个招聘者的角度对应聘者的建议：

1、简历 ：

不要按照招聘网站提供的简历模式填写简历，首先是那些模式有很多缺陷，栏目设置很平均，每天看同样模式的简历，看到头大。按照你要应聘的职位，侧重加多与工作相关的内容，减少不必要的内容。

2、面试 ：

（1）、回答问题慎重，对自己评价谨慎：

许多面试者，首先要克服紧张。当问到你可以做什么的时候，不要因为想得到一份工作，而承诺自己什么都会。理性的回答方式是：你擅长什么，熟悉什么，了解什么，不了解什么。

（2）、评价自己要客观：

这句话简单，但在在面试中却较少看到这种表现。所谓评价自己要客观，就是不要怕在面试单位面前谈到自己的缺点，会失去工作的机会。事实上，如果你足够自信，再谈到自己的缺点，会给用人单位留下你成熟、上进、心胸开阔的印象。

（3）、态度要自信诚恳：

不要不敢用眼睛看着招聘者，细节决定成败，面试时，很多应聘者会立即将视线移开，这个是普遍招聘者认为应聘者不够自信的表现！再来是在与应聘者交流时要诚恳、礼貌，不能因为听到不满意的话就态度恶劣或语气不好，这都是会让应聘者对你减分的行为。

二、应聘者

（一）作为一个应聘者的角度来提出我的这次的心得：

很高兴能有这次机会在学校就有这样一次机会作为一个面试者提前熟悉招聘会的氛围，不会再以后的招聘会中紧张、怯场。我也从中得到这些经验，使自己在以后的招聘会中做得更好：

1、穿着得体、整洁，给招聘者一个好的第一印象：

第一印象是十分重要的，而第一印象往往是通过个人的穿着、谈吐来确定的，而穿着先于谈吐。我们首先就要在这方面下功夫，我们是个警官学校的大学生，平时对穿着上都有要求，因而都做得不错。

2、个人简历： 简历是招聘者对你的初步了解的第一手资料。若要使招聘者在很短的时间对你的相关信息有所了解并产生兴趣，那么简历的制作不能轻率，应加以重视，使自己的简历先对招聘者有更深的印象。

3、面试一定要主动：

不能单纯一问一答，不问不答，招聘者问话可能特唠叨但千万别打断也别表现得很烦，要面带微笑，变现得有礼貌、有涵养。也要主动介绍自己，表达自己的想法，让应聘者能更好的了解到自己的特点、优点，在应聘者脱颖而出。

4、自信、有礼貌，但也要谦逊：

在招聘者面前，一定是要表现自己最好的一面，让招聘者觉得自己是一个适合这个工作的人才，从而有更大的机会获得工作机会。唯有表现得自信，才能体现你有好的能力胜任工作；有礼貌、有涵养才能体现你能和同事之间处好关系；谦逊才能体现你是一个能承认自己的错误，在今后的工作能不断地提高自己。

（二）我作为一个应聘者的角度对应聘者的建议：

1、亲和，重视应聘者：

若招聘者能亲和地对待应聘者，表现得重视招聘者，这样可以让应聘者变现得更有自信，才能更好地展现自己，使招聘者能够更好地了解到应聘者的特点、优点，招聘者能更加全面、客观地了解这些应聘者，最后选择出最适合的应聘者来从事这份工作。

2、事先了解应聘者：

事先有了解了应聘者的一些必要情况，然后能更好的对应聘者进行沟通交流，如上能更好的了解应聘者。

3、提出的问题合理、合情： 招聘者在面试时能对应聘者提出合情合理的问题，显出更好的目的性，不要让应聘者对问题摸不着头脑。

通过本次的活动，能提前让大学生认识到大学生就业中，个人的简历创新和面试场上的表现有很重要的关系，也让大学生提前体验求职面试现场的紧张氛围，也为未来的就业面试打下了基础，让大学生们再面试中有了一定的经验。相信机会是留给又准备的人。篇五：hr-现场招聘总结

从事hr现场招聘工作多年，其中体会多多;回望过去的招聘，有辉煌过也有失落过，得与失也曾经拥有。在市场金融经济逐渐回暖的过程中更多的企业面对业务订单不得不展开强有力的招聘，甚至投入大量的人力招聘经费和不同的招聘模式;在长安智通连锁人才市场与长安汇安人才市场中间更有的企业居然将招聘简章连同水果糖进行包装向行人进行宣传招聘，这很有意思;这别出一格的招聘模式竟引起了我不少的深思;我曾经在去年写过一篇文稿名叫《珍爱你的员工》在文章中提到市场金融危机对企业带来的人员裁减，如今面都市场金融回暖我们的hr招聘官又该如何去开展人力招聘? 走进人才市场，招聘企业也越来越多，求职大军也为之不少;而我们的hr招聘官又是如何开展招聘?

一、“招聘助理”：带个小孩子坐在招聘主考官的位置上，任由小孩蹦蹦跳跳，没办法，你是招聘单位主考官谁能说你;说不准我的简历还要经你审阅;人才市场的工作人员岂能管你?反正你出钱我给摊位;能招多少算多少，这个社会现实毕竟重要;但更重要的你是“客户”是“上帝”，谁敢说你?弄不好一则投诉搞不定我还得被扣奖金，这个年头混口饭吃已经不容易，谁会跟钱过不去?当你坐在主考官席位的时候，用你那盛气凌然的目光和高高在上的“官样”请问你一天能招多少人?你不会对你的上司说招聘企业多了，竞争对手也多了所以招不到人;但是你有没有去检讨自己招不到员工的原因?而你又有没有向你的上司说你带了小孩子去做“招聘现场助理”的工作吧?不错，你这样的招聘请问谁会面试，简直就是地地道道的传统民营企业作风嘛;你应该很严肃的对待招聘工作，毕竟招聘也是做hr必须的基本工作;而你去忽视了招聘，因为你认为这是难得的机会带小孩逛人才市场来了。

二、“酷”：我不知道这个词是否应该写入这篇文稿?但我们的人事助理或招聘专员们坐在招聘的席位就是“酷”，每个人都有不同的特点，这点你可以运用到你的生活中也可以用到你的“为人之道”，但你却把这个“酷”运用到了你的招聘工作中，这不是你带来的而是你用表情写在你面容上的;我想，你也曾经加入过求职大军的队伍，要不然你是怎么走上你的工作岗位的?你今天的招聘工作作为求职者是没人能说，但你却是个很失败的人力资源工作者，求职者看到你的“酷”谁还敢投简历给你?请注意，是“投”简历而不是“递”简历，不要认为我们的求职面试了你所在的企业就不会去第二家企业面试。虽说是你不经意的“冷漠一笑”和“不屑一顾”的冷笑和不耐烦的表情却让我们求职者无法面对这么有“个性”的招聘长官。

三、“财大气粗”：也许你是人力资源部门一把手，甚至你也可能是副总级别甚至是总经理级别，但是一旦你步入招聘现场，你就是在“求才”因为你必须要通过“求才”才能实现你的“求财”目标和愿望;拜托，你的坐姿坐好点行不行?你看一副财大气粗的样子坐在那里一看就像活菩萨，谁敢靠近你?也许你有职业病，职业 中的财大气粗和盛气凌人的样子才能尊现你的身份和级别吗?但你可以带工作牌呀实在不行就像有的企业在桌面上放上你的名片或见人就发印有你尊贵职务的卡片也行呀，为什么要在这样的“求才”路上摆出你那副架势?不过这到激励我们求职者在以后的工作中一定要努力工作然后也去过过官瘾;都说做管理的你应该要树立你的人格魅力从而去感染和影响你的下属，而你做到了吗?

四、声先制人：当投上简历的一刹间;主考官的问题就出来了，就好比虎门路东一家公司在招聘的时候当对方都还未坐下来却来了个“环境因素是什么?”这样的问话居然都有，没有任何的称谓，也没有任何的招呼;看都不看求职者简直就是不屑一顾高高在上的架势，你叫对方坐下好不?从你的性格就能看出谁要是做你的下属谁倒霉，有没有统计过你的下属流失率有多少?要是我我会说环境因素是因为不够专业的主考官和不懂得礼貌的话语估计我连面试单都拿不到。开什么玩笑，不懂专业知识别人可能会向贵司投简历吗?这对别人来说你提的问题都是专业中最基本的!真想不到你是怎么做上管理的，中国是个礼仪之邦，连起码的礼貌用语都不会用还去做招聘官，其所在企业可想而知。

五、“请教”：投上一份简历，看都不看客气礼貌一大堆，首先条件看你学历证件，有证件才能证实你的身份、有学历才能证明你是否够专业;接下来的就是半小时之久的“沟通”尽问些看起来既专业而又非专业的问题，要知道你的问话一出别人就知道你在想通过招聘收集资料的过程中向别人学习从而自我充电，当然，授人以鱼的道理做管理的都懂但在这样的场合却显示出你的卑微，因为你拿招聘做幌子根本就没有去尊重对方;想象这样心态的人居然都能做上招聘官，这个企业用人是如何在用?都说心态决定行为，不错这样心态的招聘官从心态上讲就决定了你招聘工作必定会失败，让面试者哭笑不得的是问了这么一大堆问题别人都能站在专业的角度去分析和解答而最后却得到的是等候通知。

六、“忙”：面对招聘现场的确很忙但你却忙到了极点，因为你手机响过不停，管他求职人群多不多，我接电话更重要;难道你的电话真的很重要吗?如是你上司打给你的那我认为你的上司缺乏工作方式的培训，试想你接个电话要几分钟，而还得面对众多求职者“汇报”或“交流”工作，你累不?如果在此时你的手机不是名牌的或是老土的那么我建议你对电话里的对方说不好意思我的手机档次太低不要再让我丢丑。算算你在有效的工作时间里能面试多少人，从早上九点开始进入工作状态到十二点其期间你接电话三次，每次通话10分钟合计30分钟，上洗手间一次10分钟你实际花掉了40分钟;在3个小时的工作时间里你就浪费了近三分之一的时间你说你的工作时间是如何管理的?同时计算你在另外两小时里每个面试者你沟通10分钟合计初步能到公司复试的合格人员12人，但减去没有到贵公司参加复试和复试没有达成意向的请问你招聘了多少人?

七、“自律”：都说做管理的要有良好的心态和以身作则的表率，然而在我们的招聘工作中却出现违背市场“规律”的现象，点烟一支香烟并不代表你的劳心费神同时已不能代表你的高尚，而是你在向求职群体显示你是招聘官，在你的心目中你才是真正的顾客，因为只有顾客才能享受“特殊”的和“与众不同”的行为而求职者永远是求职者;可能是你一支不显眼的香烟却显示出你做管理的失败，因为一个合格的管理者是不会在公共场合带头做违背市场规律的pos;真不知道你在会议上要求你下属执行的时候你在想什么?不要说别人看不起你，因为首先是你自己不尊重自己而造成的。做hr招聘长官的就应该了解我们的求职者甚至了解求职者的心态，当求职者站在你的摊位前你应该做什么或即将做什么，有多少hr招聘长官在招聘现场了解过求职者的心态?都说做管理的要勤于思考，你思考过吗? 现在的年代不一样了，90后的员工越来越多;面对90后的求职者你应该做什么?作为求职者、他站在你摊位前他一定在思考他未来从事的企业会是个什么样子，包括从你的招聘资料中他会很努力的去捕捉关于你公司的所有相关资料，甚至可以从你的招聘字眼去分辨你公司的实力。通过在面试交谈的过程中别人也在通过你的交流口语去辨析贵公司是否够专业和从你的衣者礼仪上去辨析贵公司的形象和素质。我有位同事是从业hr工作多年，他说他可以通过人才市场现场招聘企业的招聘海报上判断这家公司的大体情况，他要是实地在任何一家公司面前一站只需要观察员工上下班的纪律和厂房结构装饰，包括保安工作作风就知道这家公司大致情况，起初我并没有理会;而如今的我也学会了一些。不错，站在你招聘摊位前未来的“人才”和能为你创造财富的“人财”就是这样在寻觅他未来的企业。不要再重复上面的陋习，这些现象完全反映的是贵公司的形象而不是企业文化，作为hr招聘官就应该是思想成熟的，行为可佳的为人楷模者才对，多向服务行业的招聘同事们学习，看看你招聘现场的服务行业招聘官们你应该自我反省;做好hr招聘官不容易关键看你愿不愿从“自身”做起。不要再说些敷衍上司和老板的话，不要给他们解释人不好招的理由和同行竞争多、公司待遇跟不上的借口。

**第四篇：企业招人用人的方法**

企业招人用人的方法

授课人：黄兴瀚

北京麦格顾问有限公司董事长

授课导入的简要内容： 企业招人用人几个观点：

1、企业招人必须树立的观念：人才不是招来的，而是吸引来的。企业吸引力越大，员工工作的积极性就越高。

2、企业的吸引力来源于员工对企业的信赖感和信任度，源于对企业软实力和价值观的认同。

3、对职业的选择就是对生活方式的选择。

4、一个人的成功不是取决于个人学历的高低，而是取决于这个人适应社会程度的高低。

5、主动做事的员工追求的是个人前途和发展，等事做的员工追求的是个人经济利益，也就是单纯为了挣钱。

6、个人发展取决于个人能力和机遇，机遇是领导给予的，也是自己创造的。

7、选对池塘养对鱼。8下达录用通知书

9、入职礼仪：公司高管与新员工见面，拉近距离，展示公司文化。10老员工的工作态度对新员工的重要影响。

11、关注员工的四个成长期：脱稳期、温暖期、考察期、转正期

12、人生成长的四个阶段：无奈期、摸索期、定位期、创造期。13、1、在员工思想有波动时，领导要做的工作就是要让员工看到自己工作背后的价值，保证员工不流失。

14、企业招人要关注4个细节：匹配的能力、工作状态、积极的心态、价值观。授课题目授课题目授课题目授课题目：：：：管理事件中的用人之道管理事件中的用人之道管理事件中的用人之道管理事件中的用人之道

一、招人：

（一）人才是吸引来的，而不是招来的

1、格局吸引人次------公司规模和未来发展规划。

2、人才吸引人才。----与这样的人一起共事。

3、氛围吸引人才。-----是欣赏型的还是挑剔型的。

4、待遇吸引人才。

5、岗位吸引人才。

（二）人人是人才，关键在“适合”。怎样算适合：（岗位+能力+专业+经历+年龄+性别）+（期望值适合）=完全适合

（三）、企业软实力要强-----信赖感 什么是企业软实力：

1、企业发展规划

2、完善的管理体制

3、系统的管理模式

4、务实的企业文化

5、企业学习氛围

6、领导的态度 最后达成真正的信赖感

二、用人---带人就带价值

（一）、建设员工的价值观。

1、带原始的价值观，建建设性的价值观。

2、新员工价值观的建立要靠所有管理团队成员来共同完成。

3、中高层干部必须要带价值观。

4、必须提高中高层管理干部的综合素质。

（二）、领导力决定员工的行动力

1、领：带领、给人以目标。

2、导：引导、指导。

（三）、老员工用情、普通员工用理、新员工用法。以情温暖老员工，以理引导普通员工，以法规范新员工。标准在先、制度在先、制度管人、以理服人、机制激励人。

（四）角色不清、立场不清、责任不清、后患无穷。

1、多人指挥、越级指挥、协调不好、2、立场与素养有关、眼光长远就积极，立场与公司价值统一教育有关。

3、责任不清，不要给推脱责任的人推脱责任的机会，一人多能但要设计好个人的工作饱和量和同等的价值补偿

（五）、对员工来说，为什么做比怎样做更重要 讲清原因和因果关系，扩大工作背后的价值，让员工看到工作背后的希望和价值。

三、留人---对人才的信赖感决定人才的稳定性

1、信赖感留人人才对企业的信赖领导对人才的信赖

2、体制机制留人方法 体制要公平提供四个机会：发展赚钱做事学习

3、中层留人法

制造中层留人体制提升中层管理能力

4、高层留人法依法留人依据合同制度留人教育留人

5、机遇留人法 让员工明确发展的机遇 让员工发展有愿景 提供下属发展的空间和机遇激励完善的人才晋升机

**第五篇：招人,用人,育人,留人**

招人是一个经济或其他实体为达到一定预期目标而筹备组建一支人才队伍所做的战略决策，对于公司来讲，招人就是为了给企业带来更大利益，招人就是要招有用之人，有潜力之人，公司不要为了眼前利益，为了少给一点工资，而招一些无用之人，要从长远考虑，招有用之人，虽然工资会高一点，单是他所带来的利益是无穷的，一个很有用的人，很有才能的人他能带出一大批有用的人，这样在无形中就给公司带来巨大的利益，企业经济实力变大，形象变好，公司才回招来更有才能的人，公司会越来越好。关于如何招人，公司可以通过各大网站以及招聘会，或者通过人际关系，招到对公司有意义的人，或者是利用猎头公司挖来有用之人。对于招人，我认为一个公司的形象，也很重要，公司树立一个明确的形象，并向这个形象努力奋斗，不要今天搞一个这个，明天弄一个那个，很乱，这样对公司的发展是很不利的。公司树立了高大的形象，就如一张耀眼的名片，让人们觉着在给公司有光明的发展前景，招到人才也就会变成轻而易举的事情。还有，公司在招人时，要根据公司需要，有计划的招人，在准备招人之前，做好详细招人计划以及流程，势必会事半功倍，否则将事倍功半。

用人则是一门学科，任何人都有其优势和劣势，包括人才也不例外，用人则是择其才能，根据其情况和特点，把他（她）放到最合适、最理想的位置，取其精华，弃其糟粕。育人则是为达到预定目标把人才进行有方向的培养或培养所需的后备人才队伍。个人觉着用人育人则为一体，要想用人，必先育人，根据公司现状，要想发展，做更多工程，公司内部必须出现几位有能力，有才华的领军人物，带领大家，为公司谋取更多利益。关于用人，公司一定要重用人才，要让员工多参加实际的工程，在实践中学习才能学到真本领，没有实物只是纸上谈兵只是空谈。同时公司也要给员工提供一个好的发展方向，让员工看到他的前途是光明的。育人，在员工多参加实践的基础上，也要对员工定期培训，时代在进步，技术也在提高，闭门造车终将不行，要时刻与时代接轨，吸取外界先进的技术，这样员工的水平在提高，公司的水平也在提高，公司会创造更多的利益。

留人也是相当一门学科，是最关键的一项战略决策，留人是为持续赢得、守住和取得更好成绩而留守住人才，留人环节处理不好则会造成实体“人才两空”或对日后近一步造成更大的竞争威胁，留守住人才则意味着成功永驻。对于留人，个人认为，招人，用人，育人，留人，是一个整体，在招人时，一个公司形象的体现是很重要的，根据公司现状，我们公司招人不仅仅只是针对灵寿人，而是所有对公司有用的人，当外地人来益生公司应聘时，不论是应聘，还是培训，还是工作生活，到处都是灵寿口音，这样外地人不仅听不懂，并且会感觉融入不了这个环境，建议公司是不是要改变现在的工作语言环境，或者只是改变益生后勤部门的语言环境，这样也能提高公司的形象。同时，我认为员工的生活环境对于留人也是很重要的一点，我们公司的员工宿舍条件可以用脏乱差来形容，并且食堂饭菜做得太粗糙，随着人们物质生活水品的提高，这样的生活条件势必会阻挡一部分人留在我们公司。建议我们公司改变一下员工的生活条件，饭菜做得稍微精致一点，卫生一点，好吃一点，让员工有一个归属感，家的感觉。其次，人才会留在一个公司，肯定是他有一个很好的发展前景，有一个光明的未来。公司要重用人才，给员工一个光明的前景，员工肯定会留在公司，为公司所用。还有公司的制度好多还是处于80年代的水平，随着社会的发展，公司也要与时俱进，对于原来的制度，去其糟粕，取其精华，公司变得现代化，符合现代年轻人的需求。最后，我认为最重要的是，公司爱护员工，员工也会热爱公司，这两者是相互的。公司关心员工的工作和生活，要及时发放工资，拖欠员工工资，不仅不能满足员工的物质生活，同时也会让员工对公司失去信任，一个没有生活保障以及信誉度低的公司，自然留不住人才。随着公司的发展，公司也要提高员工的待遇也要提高，每年定时给员工相应的物质和精神奖励，例如，带薪休假，组团旅游等等，这样也会提高员工的工作积极性，也会给公司带来更大的利益。

招人、用人、育人、留人四者之间的关系是彼此相连和相辅相成的。为了招到更多的人才，也为了公司更快的发展，公司一定要重视这四个环节，精益求精，做好周密计划。

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！