# 招聘单位现场工作总结(合集21篇)

来源：网络 作者：夜色温柔 更新时间：2025-03-07

*招聘单位现场工作总结1>一、公司概况公司是以经营家具、建材为主的大型连锁超市，员工的流动率较高，加上公司业务的不断拓展，使公司对人员的需求量较大。>二、招聘计划根据公司目前的发展状况，并经门店店长批准，公司决定在8月20日前招聘如下人员：管...*

**招聘单位现场工作总结1**

>一、公司概况

公司是以经营家具、建材为主的大型连锁超市，员工的流动率较高，加上公司业务的不断拓展，使公司对人员的需求量较大。

>二、招聘计划

根据公司目前的发展状况，并经门店店长批准，公司决定在8月20日前招聘如下人员：管理人员60人(其中储备干部40人)、专业技术人员30人、骨干人员5人、基层员工20人。

对于管理人员，主要考察应聘人员的综合素质和学历，其中有两个硬性的条件：一是学历要求在本科以上，二是年龄在35年以下，目的是保证公司的管理层在知识结构、思维方式、学习能力等方面具备良好的潜能和发展的空间，成为公司高层队伍的蓄水池。

对于专业人员，主要考察应聘者的经验和操作技能。零售行业企业在经营过程中，会有一些专业化的问题，例如商品的陈列、库存的管理等。零售行业企业应招聘一定数量的专业人员，以促进营运部门专业化。

对于骨干人员要大力进行培养和储备。骨干人员招聘主要采用内部招聘的方法，如采取在职培训、分布职位公告等方式进行。

对于基层员工的学历要求不高，招聘者应主要考察应聘人员个人道德品质、工作态度、工作责任等方面。

>三、 需要改进和提高方面：

1、提高自身的执行力，在取得成绩的同时，不可否认我的执行力还有所欠缺，在以后的`工作中建立危机感，做任何事情都给自己定一个时间段尽量往前赶，提高自己的执行力及工作效率。

2、加强系统化、结构化意识。完善招聘流程，把每一个环节做\_细\_做\_精\_，充分发挥自身优势，提高业务水平。

3、增强与用人部门及员工的沟通工作，完善自己的服务质量。

4、深入学习人力资源相关专业知识，用扎实的理论基础武装自己，增强分析问题解决问题的能力，使之更加专业化。

>四、20xx年工作计划

1、一线岗位招聘：

20xx年生产一线岗位人员预计缺岗144-230人之间。结合今年劳动力市场情况分析，明年的招聘形势会更严峻。充分做年前的准备工作，为明年一线招聘工作争取时间。其中包括：横幅、看板、海报等宣传资料，与职业介绍商议20xx年合作事宜。

2月至4月初为春节过后外出务工人员找工作的高峰期，此阶段将完成大部分年度招聘工作，因此这一阶段非常关键。每日通过各种渠道，发布信息，挑选人员，组织面试，积极主动招聘。并对汇总与分析一周招聘数据，同时根据实际情况进行及时调整并更新招聘信息，保持工作的机动性灵活性。

2、校园招聘：

(1)4月中旬至9月，各院校在陆续开学后将积极筹备招聘会，以保证学生就业，提高就业率。对此要着重关注各大院校网站，掌握第一手信息，以解决公司各部门的人员需求。

(2)10月至12月，各院校大批应届毕业生实习找工作，可加大与各院校之间合作招聘事宜及宣传工作，此阶段将完成公司各岗位储备人才工作，建立人才梯队，为公司可持续发展提供人力支持。

3、科员招聘：

科员招聘相对比较稳定，预计与20xx年相比基本持平，主要招聘渠道还是网络招聘。可按用人部门的实际要求进行简历筛选并相邀面试。

4、 后续工作：

(1)做好20xx年应届毕业生来我司报到实习的接待工作，提前安排并且由专人负责。充分体现主人翁精神，增强对企业的归属感。

(2)跟踪一线员工工作情况，进行员工满意度调查，尽最大的努力解决员工在工作或生活上所遇到的问题，提高员工对企业的认同感。

5、建立人才库：

人才库资料主要来自两个方面。一是内部员工档案资料，包括该员工参加的各种培训记录，和每个月的考核结果优异者在人才库进行登记，如某岗位缺岗时首先考虑人才库是否有工作职能相同或类似的人选，如有合适人选给予推荐。另外就是外部求职者，包括历次投递到我公司较为优秀人员的简历资料(公司职位有限没有录用的)，这种人才可进入人才库。此项措施大大缩短招聘周期及招聘成本，更体现出我司对人才储备的系统化、专业化，并且更大程度上激励员工，也符合我司企业文化中\_育人\_的原则。

**招聘单位现场工作总结2**

时间一晃而过，转眼间试用期已接近尾声，首先感激公司领导能给我展示自我、实现自身价值的机会。在这段时间里公司领导和同事们给予了我足够的支持和帮忙，使我对招聘工作有了更系统化的认识。在工作中积累了一些宝贵经验从中也取得了很大的收获。同时，也为我有机会成为xx的一份子而感动自豪。

记得当初应聘时，公司和谐、团结向上的氛围深深打动了我，回顾这两个月来的工作，尽管为公司的贡献微薄，但总算迈出了发展的第一步。我认真学习了公司的管理制度、组织架构等各方面的基础知识，并且基本完成了领导安排的招聘任务，这与领导的指导和同事们的帮忙是分不开的，我将会一如既往去工作，以诚实、认真、谦让的态度鞭策自我，把招聘工作做的更加完善、细致。以下是这两个月来工作资料及20xx年工作计划：

>一、招聘工作

1、一线岗位招聘：

对日常招聘岗位进行分析，包括：岗位工作资料、任职资格、岗位梳理等方面。对以上这些入职条件进行分析后，根据岗位的情景，选择相应的人群，从而选择相应的招聘渠道，找到适宜的人员。

由于地域的差异，一线员工招聘比我心里预期有很大落差。经过对人力资源市场进行摸底和走访，基本掌握开发区整体用工情景及外来务工人员流动时间。11~12月份是外来务工人员返乡的高峰期，给我们招聘工作带来了很大压力，针对以上情景我们进取采取措施，调整招聘时间、扩大招聘范围，其效果还是比较明显。

2、科员招聘：

经过对岗位说明书进行理解分析，明确了各岗位工作职责、胜任素质等基本要素。结合岗位说明书及实际岗位要求有针对性的筛选简历，面试注意事项、问题维度的掌握，在工作实践中摸索经验同时更要做到\_宁缺毋滥\_。

11~12月份各部门科员缺岗较多，根据缺岗情景进取与用人部门沟通，及时补岗，满足各部门的用人需求。相对于一线岗位，科员招聘比较稳定，主要渠道仍是网络招聘。

3、学校招聘：

做好充分准备，注重每一个小细节。12月份共参加两次大型双选会，让我感触很深，招聘的效果体此刻你的\_功课\_做得是否到位。做为招聘专员不仅仅是企业的\'形象、企业文化的转播者，并且还要有对应聘者高度负责的态度，我所提倡的是专业、专注、专一，这也是我今后工作中努力的目标。

（1）12月3日参加xx大学双选会期间，大多数同学对我司比较熟悉且有很强的认同感，这无疑证明了我司的影响力。此次共收到应届本科生简历40份，会计→26人，人力资源管理→14人，经过简历筛选并通知5人（会计专业）至公司参加专业笔试，最终确定录用实习3人，2人已签就业协议。

（2）12月23日去xx学院参加双选会，原计划招聘人数8人，但实际情景远超出我们的预期，共招聘16人。高分子材料与工程专业→6人，精细化学品生产技术专业→1人，生物制药技术专业→9人，已签协议16人次，并通知于20xx年2月7日至公司报到实习。

>二、部门常规性工作

1、日常工作：部分企业薪资分析报告、每周月招聘数据汇总、一线岗位缺岗情景明细表、20xx年度（截止11月25日）用工情景分析、10~12月学校招聘人员名单等基础数据统计工作。

2、领导安排的临时性工作。

>三、需要改善和提高方面

1、提高自身的执行力，在取得成绩的同时，不可否认我的执行力还有所欠缺，在以后的工作中建立危机感，做任何事情都给自我定一个时间段尽量往前赶，提高自我的执行力及工作效率。

2、加强系统化、结构化意识。完善招聘流程，把每一个环节做\_细\_做\_精\_，充分发挥自身优势，提高业务水平。

3、增强与用人部门及员工的沟通工作，完善自我的服务质量。

4、深入学习人力资源相关专业知识，用扎实的理论基础武装自我，增强分析问题解决问题的本事，使之更加专业化。

>四、20xx年工作计划

1、一线岗位招聘：

20xx年生产一线岗位人员预计缺岗144—230人之间。结合今年劳动力市场情景分析，明年的招聘形势会更严峻。充分做年前的准备工作，为明年一线招聘工作争取时间。其中包括：横幅、看板、海报等宣传资料，与职业介绍商议20xx年合作事宜。

2月至4月初为春节过后外出务工人员找工作的高峰期，此阶段将完成大部分年度招聘工作，所以这一阶段十分关键。每日经过各种渠道，发布信息，挑选人员，组织面试，积极主动招聘。并对汇总与分析一周招聘数据，同时根据实际情景进行及时调整并更新招聘信息，坚持工作的机动性灵活性。

2、学校招聘：

（1）4月中旬至9月，各院校在陆续开学后将进取筹备招聘会，以保证学生就业，提高就业率。对此要着重关注各大院校网站，掌握第一手信息，以解决公司各部门的人员需求。

（2）10月至12月，各院校大批应届毕业生实习找工作，可加大与各院校之间合作招聘事宜及宣传工作，此阶段将完成公司各岗位储备人才工作，建立人才梯队，为公司可持续发展供给人力支持。

3、科员招聘：

科员招聘相比较较稳定，预计与20xx年相比基本持平，主要招聘渠道还是网络招聘。可按用人部门的实际要求进行简历筛选并相邀面试。

4、后续工作：

（1）做好20xx年应届毕业生来我司报到实习的接待工作，提前安排并且由专人负责。充分体现主人翁精神，增强对企业的归属感。

（2）跟踪一线员工工作情景，进行员工满意度调查，尽最大的努力解决员工在工作或生活上所遇到的问题，提高员工对企业的认同感。

5、建立人才库：

人才库资料主要来自两个方面。一是内部员工档案资料，包括该员工参加的各种培训记录，和每个月的考核结果优异者在人才库进行登记，如某岗位缺岗时首先研究人才库是否有工作职能相同或类似的人选，如有适宜人选给予推荐。另外就是外部求职者，包括历次投递到我公司较为优秀人员的简历资料（公司职位有限没有录用的），这种人才可进入人才库。此项措施大大缩短招聘周期及招聘成本，更体现出我司对人才储备的系统化、专业化，并且更大程度上激励员工，也贴合我司企业文化中\_育人\_的原则。

以上是我转正工作总结及20xx年工作计划，如有不妥之处，请领导批评指正。

**招聘单位现场工作总结3**

不知不觉来到公司已经满x个月了，这期间逐步融入了xx这个团队;在接近年底的这一个月里，人力资源市场可以说挑战不小，但通过我部门齐心协力，终于能够保证我公司人力资源的基本满足生产任务的需求;现将这x个月的工作情况总结如下：

>一、行政方面

1、对员工和干部反映强烈的饭堂进行对外承包和伙食改善;通过努力，现在员工对饭堂工作的反映大大改善;对公司留人起到不小作用。

2、门禁保安管理;通过对保安工作加强监督检查，使部分员工违反门禁登记管理的现象大大改善;为公司的安全管理打下基础。

3、配合品管部进行安全生产设施配置工作，配置担架、安全头盔、消防沙等;并补充安全生产资料;为我公司能够顺利通过安全部门的监督检查打好基础。

4、正在制定的宿舍检查追究机制，将对我公司宿舍安全和有效管理做好制度保证。

>二、人事方面

1、招聘工作：通过一个月的招聘工作，使初来公司时公司人员缺口接近x%的状况得到明显改善，基本能够满足公司的生产任务的需要;对个别员工的辞职和请假现象进行了有效沟通，大大减少了人员流失率。

2、培训：通过和生产部及品管部的合作，使新员工培训机制越来越流程化和细致化，对我公司的员工素质提高及留下的比例显著提高。目前正在制定的新员工培训流程将固定并强化这样的成果;使我公司的员工培训工作向前推进一步。

3、制度建设：我公司的管理团队非常年轻，公司的管理风格讲求认真和创新精神，很多的管理实践不缺乏有好的初衷和实践效果;加之借鉴同行业的先进管理经验，使我公司部分未制度化的管理内容逐渐制度化以减少管理漏洞和人为因素;比如说年休假问题，建议反馈问题和宿舍检查追究及培训和储备干部等;希望以我公司管理团队的优秀管理经验的整合以达到良好的管理效果。

4、员工关系：通过进行离职访谈的工作，使管理上的\'一些隐藏的问题得以清晰，一些隐性的对员工的伤害情况得以显现;以便于我们更好地改善工作方法和理念;以加强我公司核心竞争力。

>三、建议方面

1、每个岗位职责明确但更应该加强沟通，明确责任是为分清责任，但要做好工作必须加强沟通，毕竟很多工作都牵涉到几个岗位甚至部门。

2、团队的学习一直没有摆上台面，建议每周例会的最后部分由主持人组织大家分享一个管理案例大家可展开讨论，为我公司建立学习型组织向前迈出一步。

以上是我的试用期工作总结和建议，希望在领导的指导和同事的支持中把我的工作做的更好;为xx公司的发展贡献更多的力量!

**招聘单位现场工作总结4**

根据公司近期调整计划及领导安排，我部于8月16日展开销售人员招聘工作，现就人员招聘工作进展情况进行小结分析：

>一、基本情况

自8月16日以来，电话联系求职人员32次，到公司面试人员6名，现无一人到岗，争取在本月末，招聘2-4人。

>二、存在问题

1、招聘人员素质问题。应聘者对企业的印象是在应聘过程中形成的，特别是在同招聘者的接触中形成的。招聘者表现出的素质高低会直接影响应聘者做出是否到企业工作的决定，尤其是对于一些较高素质的员工更是如此。由于本人不熟悉招聘工作应注意的问题，在招聘过程中也存在以下问题：如轻易判断、以个人的理想候选人模型作为评估的标准等。

2、面试目的不明确。在进行面试前，没有考虑在下面的面试时间里，我要达到什么目的？如何向应聘者介绍我们公司？面试的重点是否放在考察技能水平上？是否先向应试者介绍一下工作岗位的真实情况？等等

3、面试缺少整体结构。没有通过一个完整的过程去收集正确的信息，再选择合适的应试者。浪费了时间。应该事先根据工作岗位必需的才能制定出面试提纲，包括所提的问题和完整地划分等级的方式。

4、公司硬件设施的制约。公司现有的办公场所，相对比较简陋，一些应聘人员对公司产生不信任感，有甚者怀疑公司是“皮包公司”导致应聘人员没有安全感。

>三、解决方法

1、加强自身学习及平时的素养，把握好细节。应聘者到达企业后，在正式面试前，让其填写企业统一的应聘表格，回答企业感兴趣的一些问题，以增加对应聘者的了解，在面试前出示关于企业的介绍资料，使他们对企业有大致的了解。由于在面试时，应聘者一般会问一些关于企业的基本管理制度的问题，如上下班时间、假期、薪酬结构、福利情况等，为提高效率，可以将公司的一些简要管理规定或主要的\'价值观以陈述句的方式印在资料上，以使应聘者对公司的文化及价值观有初步了解。

2、向应聘者传递正确的信息。在面试过程中，一方面要向应聘者描绘发展的前景，另一方面也要注意不能言过其实。未来员工会根据招聘过程接触到的信息形成对企业的期望。如果在招聘时，公司言过其实，应聘者形成过高的期望，在实际工作时产生的“现实冲击”会大大增加员工跳槽的可能性。

3、以双赢为目的，应该了解应聘者的个人目标和应聘原因所在。全面了解对方情况，知己知彼方能百战百胜。把握应聘人员的个人理想，帮助他们实现职业目标。要达到双赢效果，最重要的是和应聘者进行开诚布公的交谈。面谈自始至终处于一种互动（而不是单向）的状态，这样可以充分表现出对应聘者的尊重，并为\_推销\_企业形象打下基础。在一个平等的基础上和应聘者们讨论问题，给他们一个展示自己的机会。

**招聘单位现场工作总结5**

总结我这一段时间来的工作，是比较忙碌并充实的。这段时间来在领导的指导、关心下，在同事们的帮助和配合下，我的工作取得了一定进步，为了总结经验，吸取教训，更好地前行，现将我这一段时间下的工作总结如下：

一、端正态度，热爱本职工作态度决定一切，不能用正确的态度对待工作，就不能在工作中尽职尽责。既然改变不了环境，那就改变自己，尽到自己本份，尽力完成应该做的\'事情。只有热爱自己的本职工作，才能把工作做好，最重要的是保持一种积极的态度，本着对工作积极、认真、负责的态度，踏实的干好本职工作。

二、培养团队意识，端正合作态度在工作中，每个人都有自己的长处和优点。培养自己的团队意识和合作态度，互相协作，互补不足。工作才能更顺利的进行。仅靠个人的力量是不够得，我们所处的环境就需要大家心往一处想，劲往一处使，不计较个人得失，这样才能把工作圆满完成。

三、工作内容

2、承担授课任务，包括执业药师、事业单位（药学）笔试课程、医疗结构化面试课程、公开课、体验课等。累计授课超过600小时。

3、依据全省事业单位往年出公告的时间，进行运营，预热市场，设定预计招生目标，对课程内容、价格优惠进行调整，解决地市客服端的产品问题。

4、了解地市需求，给予地市宣传物料补给，收集地市线上线下渠道中的信息，进行数据分析。将运营中的结果回传至总部，传达总部产品决策。

5、配合地市完成公告期间的活动调整，在面对电销转化率逐渐下降的现状，进行未转化原因分析，优化话术，缩小名单范围，开拓新的合作单位。

6、收集竞品，完成竞对分析，组织区域市场调研。

四、存在不足

工作有成绩，也存在不足。主要是加强业务知识学习和克服自身的缺点，今后要认真总结经验，克服不足，把工作干好。

1、强化自制力。工作中无论你做什么事，都要对自己的工作负责，要加强自己克制和容忍，加强团队意识，理智的处理问题，不给大家和谈对造成麻烦，培养大局意识。

2、加强沟通。同事之间坦诚、宽容、沟通和信任。我能做到坦诚、宽容和信任，就欠缺沟通，有效沟通可以消除误会，增进了解融洽关系，保证工作质量，提高工作效率，工作中有些问题往往就是因为没有及时沟通引起的，以后工作中要与领导与同事加强沟通。

3、加强自身学习，提高自身素质。积累工作经验，改进工作方法，向周围同志学习，注重别人优点，学习他们处理问题的方法，查找不足，提高自己。

最后还是感谢，感谢领导和同事的支持和帮助，我深知自己还存在很多缺点和不足，工作方式不够成熟，业务知识不够全面等等，在今后的工作中，我要积累经验教训，努力克服缺点，在工作中磨练自己，尽职尽责的做好各项工作！

**招聘单位现场工作总结6**

时间飞逝，黄金xx月又近尾声，我部门本月除了做好了考勤与薪酬核算、社保新增与台账上报、全员与部门培训等基础工作外，完成了以下几项工作：

1、和业务经理吕书君谈试用期延期、离职面谈和离职手续的办理，和沟通岗位晋升问题，跟催转正事宜;同步加强高级投资经理和风控总监岗位的储备工作，本月共电话预约面试15人，实际面试1人，现阶段金融岗人才招聘难度较大，计划1月份之前继续求贤，春节前后大力储备人才，结合公司岗位需求，增添新鲜血液;

2、统计xx月份工作总结中员工提出问题并上交，本月投资业务部员工未提交工作总结。工作总结是各部门员工对当月工作的一个概括性总结，反思个人需改进的地方，并反馈重要信息，提出工作建议，让部门负责人更加清晰的了解个人的工作和想法，希望各部门负责人正确认识写工作总结的意义并对下属严格要求。

3、整理从公司成立以来业务经理负责的业务情况，提交至李总做参考;

4、统计公司20××年工资总额、个人收入总额、营销费用总额，提交至李总;

5、跟催财务制度的审核与公示，现已于xx月17日公示在公司QQ群;附：工作建议

一、请公司考虑减去xx一过节费、提高部分过节费标准如下：(单位：元)

二、请公司考虑增加以下几项员工福利，增强员工的归属感和凝聚力：

1、住房公积金：个人和公司各承担应缴费用的一半，20××年7月至20××年6月工资基数为1240-10370元，公司和个人每月应缴费用为124-2488元，建议最低按社保最低工资基数20××元/月办理公积金(即员工和个人每月各缴纳166元);

2、员工父母生日礼品：可统一在重阳节发放或者员工父母生日当月直接选择礼品后快递发出，建议礼品额度在300元(员工生日礼金200元)，上下浮动不超过50元，礼品选择如：足浴盆、羊毛围巾、床上用品等，不仅传达出公司与众不同的福利政策理念，更能体现出公司践行的孝道文化;

3、“六一儿童节”礼金：给已婚已育员工(限有14周岁以下独生子女)发放200元礼金;

4、住院补助：员工或者员工夫妻双方父母动手术或生病住院，公司前往探望，并给予探望金500元;

5、大病陪护假：员工父母因大病(\_规定的25种重大疾病)初次住院,给予员工陪护假15天(包含节假日),且陪护期间员工的薪资和福利照发。

6、丧事补助：员工夫妻双方父母及员工本人祖辈，公司前往探望并给予补助金1000元。

以上是本月工作总结与计划，请领导给予批评指正。

**招聘单位现场工作总结7**

宣传以网络宣传为主，可以分为学校就业指导中心网站、社会招聘网站（校园版和社会招聘版。

学校就业指导中心投放公司招聘信息前，我们先讨论锁定了一些学校，从全国前各地区知名高校中勾出一些理工院校，再从中勾出北京地区的几个理工院校去宣讲和现场收简历。

各高校就业指导中心的电话在10月—11月估计成了最忙碌的热线之一。有些联系过后发邮件，有些还要传真公司营业执照副本，校方会代我们发布网络广告，有些学校需要自行注册用户名网上帖招聘信息。联系这个事情基本就耗费了一周左右的时间，并且分别做了记录，希望明年再做类似工作时可以省些气力。

最初由于公司预算及其他因素的限制，我们没有过多去外地院校招聘，主要在北京、天津地区进行招聘。但是对外地院校的网络宣传上却没有松弛，希望没有参加地区的高校学生也能投进简历，做到高效率、低成本的招聘。但是效果不过理想，即便有同学投递简历也没有同学愿意承担面试成本来京面试。校园招聘之二大型招聘会

11月17、18日的北邮、北航及北理工是我们招聘会的重头戏。当天参会的学生人山人海，其中也来了不少外地及其他院校的学生，在热门企业门前甚至出现交通拥挤的现象，技术部门的负责同事从上午9点开始一直忙到下午3点左右，水都来不及喝，展位后面排了很多学生，我简历总量达到了我们难以短期处理的程度，满满4纸袋的简历，99%是硕士毕业生的。

**招聘单位现场工作总结8**

20xx年上半年，按照公司年度既定计划部署，招聘工作有序开展，现将半年度招聘工作总结如下。

>一、招聘工作总体情况

上半年，人力资源部组织参加现场招聘80余次，参加校园招聘9场，收集各类简历信息3000余条，组织集团面试11场，共面试大专以上管理人员249人，录用82名，实报到72人，签订劳动合同（参保）29人。基本完成了上半年的用工需求计划，满足了各单位对管理人员的需求。

在一线人员招聘方面，人力资源部积极协助、配合各单位招聘一线操作人员，基本满足各单位对一线操作人员的需求。公司接下轻轨项目后，面临着保洁员缺口较大的问题，人力资源部从4月中下旬开始，通过网络、报纸、劳务市场等多种渠道，积极招聘保洁员，到4月28日轻轨项目正式接管后，保洁员已基本满足项目运行。

为规范招聘工作流程，做好与各单位的衔接，人力资源部5月份着手对《招聘管理制度》进行修订，目前修订版本已基本定稿，进入试运行和征求意见阶段，后续将组织相关人员进行学习并贯彻执行。

>二、招聘渠道的维护与拓展

20xx年上半年，人力资源部在充分利用各种原有渠道的基础上，进一步拓展招聘渠道，深化校企合作。

1、在利用常规人才市场进行招聘的同时，积极关注价位更为低廉或免费的劳务市场，比如旧学前人才市场、平江区职业介绍所等，这类劳务市场定位于学历低、年龄偏大、就业面窄的低端劳动力，能更好地满足公司对一线操作人员的招聘需求。

2、进一步拓展校园招聘。在维护扬州大学、扬州商校、苏州经贸学院、园区服务外包职业学院等既有的校园招聘渠道以外，今年积极拓展并参加了苏州农业职业技术学院、工业园区职业技术学院的校园招聘，另外与苏大应用技术学院和苏州卫生职业技术学院进行了接洽。

3、深化校企合作。5月份，完成了与扬州商校新一年度的校企合作协议，并邀请负责学生就业的老师来公司实地参观；6月份，与职业学院签订了“东吴班”的定向培养三方协议书，在去年签订的校企合作协议的基础上，进一步明确了学校、公司和学生的权利与义务。

4、充分利用赶集网、58同城、百姓网等免费的信息网站发布招聘信息，必要时通过置顶服务，吸引求职者关注公司，获取有用的简历信息和人力资源。

>三、招聘费用统计分析

上半年共发生招聘费用55940元，费用明细如下表：

从现场招聘发生的费用来说，数额略高于上年同期水平。一方面由于娄葑人才市场价格提高，另一方面则是因为今年参加的现场招聘绝大部分是园区、市区、新区和娄葑的常规收费场次，而一些免费或收费较少的场次参加较少。

>四、招聘工作中的问题和不足

1、一线操作人员仍有较大缺口，部分项目一线人员需求比较紧急。下半年工作中，要进一步加大一线人员的招聘力度，加强与各分部的协作配合。针对现场招聘一线人员效果不好的情况，积极探索行之有效的招聘渠道。

2、兼职招聘员队伍建设尚不完善，流程环节的衔接仍不太顺畅，制度的贯彻落实也有不到位的地方。

3、树立招聘工作的成本意识，加强对招聘工作的成本收益分析，探索符合公司情况，性价比优良的招聘模式，杜绝招聘工作的盲目性，限度地减少资源浪费。

4、管理人员的笔试、面试工作有待完善，从目前的开放式、主观性强的面试考核方式，向结构化、专业化的面试考核方式转变，在岗位分析的基础上，提取每个岗位的关键胜任特征，使面试考核有法可依，有章可循。这也是今后开展招聘工作的一大课题。

20xx年上半年的招聘工作，有一定的阶段性成果，也有很多问题和不足，在今后的工作中，我要继续投入饱满的热情，发挥优势，改进不足，进一步做好公司招聘工作，为各单位及时输送合适的人力资源。

**招聘单位现场工作总结9**

首先在那里，我要感谢xx公司对我的培养，以及各项目部领导对我的关怀。20xx年，我们一同走过，在这看似平凡却又不失精彩的一年里，我公司从母公司拓达;成功转型，孕育出;这个充满活力的新生命，这体现了一个企业从质变到量变的创造过程;就像凤凰涅盘，我们重新活取新的生命，注入新的活力。应对市场的严峻考验，我们已是摩拳擦掌;应对市场的困难崎岖，我们，准备着!

我，是一名普通的管理者，自20xx年至今，就职于万友七季城项目部。在项目部里，大家齐心协力，迎接挑战。在过去的一年里，我们在气候极其严峻的状况下成功完成主体封顶，以及后面的装饰预验收。我们把理论变为实际，实现一个只能用理论来计算的工期，创造丰厚的产值。

在那里，我要感谢我们的团队;没有你们，我们无法完成这个无法完成的任务;没有你们，我们无法创造一个又一个的奇迹。七季城，是一个充满奇迹的城塞，奇迹因你们而存在，七季因你们而精彩。

无论是凌晨2点放线，还是不舍昼夜协调工人工作，都不能完全诠释出你们的辛劳，你们放弃假期，长期扎根工地，为了我们的工程节点，兢兢业业的劳作。天将降大任于斯人，我们接过前辈们传递下的接力棒，秉承教诲，继续在人生的道路上奔跑。

团队不是我一个人的，功勋也不能由我一人独享，因为我们是一个团队，一个密不可分的大家庭，我们只是一群平凡的人，但，我们在干一件不平凡的事。海纳百川，有容乃大。

公司的未来，就是我们的未来，所以我们没有理由不投身于公司发展的洪流中。在那里我要再次感谢公司给于我们一个优异的发展平台，师傅领进门，修行靠个人;。做为生力军的我们，时刻准备着!

我，只是一名普通的管理者!一名普通的xx人!

最后衷心的祝愿我们xx公司，鹏霄万里，威名远扬，开拓创新，飞黄腾达!

**招聘单位现场工作总结10**

针对当前大学生就业压力之大，提早适应求职现场，避免我院学生以后求职面临尴尬，我协会成功举办了学院“校园模拟招聘会”。现将此次“招聘会”的活动总结如下：

>一、主要工作成绩：

1、此次活动是一次新的尝试，对我协会来说是一种工作、活动上的突破。针对当前大学生日益激烈的求职竞争，如何巧妙、从容地推荐自己，展现自己的能力，使我院同学成功地尝试了一次模拟体验。

2、此次活动不仅使参赛选手得到了锻炼，而且使我协会成员乃至广大同学收益非浅。选手们克服了知识面窄、爱好与专业限制的困难，勇气十足，敢于挑战自我。成功的呈现了一次非常精彩的模拟招聘会。

3、此次活动为同学们做了一次招聘示范，也表明在现代社会求职残酷的情形下，医学类学生应丰富自己的学识，不断地充实与完善自己。

4、此次活动为校园文化活动周增添了别样的光彩。丰富了我院同学们的课余生活，为同学们增添了更多的课外知识。

>二、主要的工作不足：

由于此次活动是一次新的尝试，没有让更多的同学参与进来，初赛比较仓促，决赛试题有一定难度。其次，会场布置不是很到位，评定环节设置不是很合理。再次，经费来源单一、协会经费拮据。此次活动宣传效果较差，影响不是很大，没有使更多同学了解活动的意义，仅使这种活动的作用局限在少数同学心中。总之，不足是在所难免的，经验需要不断积累。就象郑萍老师说的那样：“经验要在不断探索中逐渐积累，发现不足，吸取教训，不断的提高与完善自己。”我们相信通过这次活动的锻炼，使我们为以后举办此次活动积累丰富的经验。

总体来说，此次活动是我院比较成功的模拟招聘会，给我院的同学们增添了丰富的课外知识，在肯定成绩的同时，我们也看到了不足。但我们相信在院团委的领导下，在社团联合会的总体部署下，我们会在今后的工作中及时改进不足，积累经验，使协会得到更进一步的发展，走向更美好的明天。

**招聘单位现场工作总结11**

新一轮的招聘工作马上就要开始了，根据公司不同时期不同的用人需求，制定了如下工作计划：

>招聘目的：

通过不同的招聘渠道，甄选具有专业技能的高素质人才，以满足公司发展的需要，充实公司相应岗位。通过招聘，对公司的人力资源进行合理配置，进行人才储备，以供公司的后续发展。

>招聘渠道：

a、外部招聘：网络招聘作为全年的宣传手段，智联招聘进行全年合作，另一家在前程无忧、58同城、或者赶集网中选择一家，在其他可以免费发布招聘信息的网站继续发布；现场招聘会主要是在会展中心或者参加校园招聘，会展中心的，主要集中在春秋两季，或者中间举办的各种综合类招聘会，关注并且参展，各大高校方面同20xx年建立联系的几大高校继续进行合作，除此之外，还要联系一些综合类的专科学校。培训学校方面主要在和达内联系，如有需要，可以同北大青鸟取得联系。由于技术部的重组，新一轮的技术人员可能要从中选出，重新培养。或者直接招聘有经验的人。

b、内部招聘：主管类的岗位空缺，如果内部有合适员工可以从中选拔，这样能够促进员工工作的积极性，同时也减少了磨合时间，对公司有很好的了解。

C、熟人推荐：至少可信度是相当高的。

新一年的招聘主要针对销售，和技术两大块。电话销售要扩大规模，主要招聘人群为应届毕业生，或者有1年左右电话销售工作经验的人。由于技术部的重组，技术类招聘主要针对java程序员，android，ios三类，可以从培训学校中选出，重新培养，或者直接选择社会招聘，招聘成手。不管是销售还是技术类的招聘，都需要销售部和技术部同事的配合，在这里先致以真诚的感谢。

>录用程序：

a、电话销售由人事负责初次面试，电销主管进行复试，之后培训，采用末位淘汰制。人事负责通知。

b、技术类先进行笔试，笔试过了之后进行面试、复试。人事负责通知。

c、大客户部由大客户经理进行初次面试，李总复试，人事负责通知。

d、主管类面试，由李总进行面试，人事负责通知。

在新的一年里，让我们和公司一起成长吧！

**招聘单位现场工作总结12**

我们这个岗位，本科生就能干，实在没必要招研究生，而且还未必留得住……昨天上午，市人社局、团市委、市北区人社局联合举办圆梦青岛五四青年节招聘会，400多家企业提供了万余个工作岗位，可让硕士研究生们苦恼的是，很多用人单位只面向本科生和专科生招聘，对待来应聘的研究生，不少单位只提供了和本科生差不多的工资。

>一、>应聘 研究生投出7份简历

我投出去了7份简历，都不太乐观，虽然专业有的能对口，但工资都不太高。昨天上午，青岛科技大学材料学院研究生张萧丹参加招聘会，虽然有400多家企业，但身为材料学的硕士研究生，张萧丹在招聘会上选择空间很小，只有极少一部分企业的岗位涉及到她的专业，即使专业符合条件，她所能拿到的月薪也不高。

在一家检测公司的.摊位前，张萧丹递出了自己的简历，可工资待遇却让她有点兴奋不起来，试用期月薪不到1400元，三个月后转正，工资也才涨到202\_多元。本科生也差不多这个工资吧，以前也知道青岛的毕业生待遇不高，没想到研究生毕业也没有多么大的优势。张萧丹说，自己投出去的7份简历，有一多半已经确定只能拿本科生的待遇。

>二、>企业 多数工作本科生能胜任

而面对研究生，招聘企业也并不太感冒，这让研究生们的位置显得更加尴尬，研究生的专业性比较强，而实际工作中很多知识是用不到的，比如说销售、文秘和会计，本科生完全能胜任，何必招聘硕士，而研发一类的岗位也没那么多！一家传媒公司招聘负责人告诉记者，如果多花钱招聘研究生，对企业来说是一种负担，更何况很多研究生并不容易留住。

>三、>业内人士 硕士生求职放低身段

四方区人社局有关负责人说，硕士生在求职时，现在的确是有点尴尬，建议硕士生求职时要放低身段，不要幻想一开始就能找到工资高的岗位，也要与本科生、专科生一样，有从一线做起的思想准备。

**招聘单位现场工作总结13**

我于x月xx日入职，至今工作已经满一年了。时光飞逝，在紧张、忙碌而又充实的工作中，在公司领导和同事们的帮助下。工作中有进步也有需要提升地方。下面就我入职两个月来的工作，做出如下总：

>一、展馆相关事务（助理工作）

1、前期协助企划经理处理展馆开馆的相关事务，制作培训课件，对讲解员进行相关培训。包括：

礼仪培训，相关展品的背景介绍，整个流程的相关介绍；

2、与涂经理对接，积极做好合同，展馆介绍以及其他日常事务；

3、开业前准备：

1）每天提前到场查看当天的工作进展状况。

2）配合施工人员对展馆的布置，灯光对位，画的摆放等，和施工方协商保证开业前展馆布置的顺利进行；

3）开业后，主动积极承担讲解。完成相关任务。

>二、人事专员工作

拓展招聘渠道：

目前公司的招聘渠道仅有人才网，为了满足当前人才需求。此项任务迫在眉睫。

1、目前入公司后，拓展的招聘渠道有：58同城，百姓网，赶集网，小鱼网，百度网，闽南人才网，新工作人才网。以上招聘网站部分需要付费才能使用；

2、通过以上网站为公司找到合适的人才有场务，放映员，保洁，电工。为公司有效地节约了人力资源成本；

3、对各大人才网熟练使用，并能及时收集相关有效地信息并储存。

4、与招聘网的联系人保持良好的关系，以确保有需要招聘的及时联系。

>三、招聘工作

1、发布招聘信息

对日常的招聘岗位进行分析，包括：岗位工作内容、任职资格、岗位梳理等方面。对以上这些入职条件进行分析后，根据岗位的情况，选择相应的人群，从而选择相应的招聘渠道，找到合适的人员。

2、与用人部门进行沟通，了解招聘需求。根据用人部门的要求选择合适的招聘渠道，对人员进行简历筛选，面试，复试，招聘合适的人才。

3、建立有效的人才库

对有用的人才及时储备，以便临时招聘用工时选用，为了满足1月份即将开业的商场所需求的大量中高级人才，简历若干个文件夹，储备有效的简历6几份。

4、在专业人才急需的情况下，采取各种方法吸引优秀的人才。公司实力的竞争除了资金外，人才的竞争也是至关重要的。

5、如有到人才市场等招聘场所，了解其相关信息。掌握最新的行业动态。如有合适的人员顺便招聘。

工作体会：来到公司招聘的岗位有涉及到专业技术人员，如土建工程师；高级管理人员，如进出口财务经理；对相关的专业知识有所欠缺，针对这一问题，主动搜集相关岗位的信息学习，以提升自己的专业技巧。目前有平面设计师岗位因薪酬，专业等原因未能按要求的时间完成。此项工作正在进行中。

计划采取如下措施改进工作：

1）对专业对口，经验丰富，设计能力较强的人员工资可相应提升；

2）拓展招聘渠道，积极收集合适的简历；

3）注意对已有意向的人员，针对其实际情况，吸引并留住人才。

>四、员工关系工作

1、从6月份，我开始逐步涉及新上岗员工的入职办理，熟悉入职办理流程。在新员工入职的当天，带领新员工熟悉公司的熟悉各个部门，积极了解其近期上岗的工作心态，对其进行人文关怀。

2、对于有离职意向的员工，了解其原因。对其进行心理疏导，使其能够感受到公司对他的关注，以便尽好的服务于公司。

3、与各部门人员进行良好的沟通，处理好临时事务。

>五、行政事务

目前人事行政部有3个人，在时间可协调度的情况下。处理行政事务。

临时事务的处理，包括保安，保洁等。

个人能力分析：

优势：亲和力较好；具备一定的沟通、组织协调能力；能虚心接受听取别人的意见，认同海天集团的企业文化；具备一定的人力资源管理知识及经验。反应灵活，能较好的控制自己的情绪，工作认真负责，有责任心。

劣势：锻炼自己为人处事的能力，加强团队的配合和凝聚力。作为人力资源专员，对各大模块的掌握有待提升，压力大的时候加强对情绪的.调整。

提升措施：

1）充分学习公司的相关制度、文件，有助于个人和企业远景的统一；

2）反省自己，针对工作中的不足进行改进；

3）深入学习人力资源相关专业知识；

4）针对工作中进展不顺利的问题，理清思路重新整理；

>工作总结：

人力资源工作是一个“润物细无声”的工作。如何更好的服务于公司各个部门，需要有较强的抗压力，灵活度，如何把各种琐事处理的妥当是一门学问。人事做为公司窗口，除了招聘面试外，良好的职业素养有利于应聘者对公司的认知，从而介绍更多优秀的人才为公司服务。提高公司整体的形象。

在入职的一年，我能够胜任公司交予我的招聘任务，也希望在这个模块做的更好。我希望能够以最饱满的热情为公司做出出最大的贡献。无论是任何事情我都能尽职尽责，高效的完成任务。

这一年的基本完成了领导安排的各项事务，这与领导的指导和同事们的帮助是分不开的，在此再次对领导和同事们表示衷心的感谢！以上是我两个月以来，工作、思想情况的总。我将会一如既往去工作，以认真、勤劳、务实的态度鞭策自己，充满热情的去工作。尽最大的努力，完成领导交给我的一切任务。

**招聘单位现场工作总结14**

在就业形势依然严峻的背景下，为促进我院学生实习就业，进一步搭建校企人才沟通合作平台，拓宽学生实习就业渠道，给我院学生就业供给全面有效的服务，我院于6月5日举办了“广州职业技术学院20xx年学校招聘会”。在学院领导的支持下，本次招聘会到达了预期的目的，取得了显著的效果，现将本次招聘会举办情景总结如下：

>一、高度重视，明确职责

学院领导一向高度重视就业工作，坚持以“一切为了学生就业”为办学指导思想，充分认识做好高校毕业生就业工作的重要性和紧迫性。自招聘会筹备工作开展以来，该项工作得到学院领导的高度重视，一方面，院领导召开了多次协调会，强调举办招聘会的意义和重要性，并对这次招聘会进行了研究和部署，要求发挥各方面的作用，经过各种渠道，多方联系用人单位前来学校招聘学生，群策群力，共同为开展好这次招聘会而努力；另一方面，就业处与各系(部)之间还进行了多次协商会议，就招聘会的前期准备、现场布置、接待及人员安排、事务分工等招聘会相关事宜进行了研讨，明确了各自的职责，确保了招聘会的顺利、成功举办。

>二、紧密配合，认真准备

就业处精心准备、制订了切实可行的活动方案，并进取联系用人单位，各系(部)密切配合，组织学生参加招聘活动，确保了招聘会各项工作有条不紊的展开。

首先，建立了招聘会工作机构，经过协商，确定了具体的招聘会事务分工，明确了各自所负责的相关事宜，制定了“招聘会策划方案”、“招聘会日程表”，各部门进行协调，确保各项工作有条不紊地开展。其次，学生处召开了09级学生代表的工作布置及动员大会，采用了学生代表与用人单位“一对一”的服务方式，一方面提高了学生的使命感和职责心，另一方面让整个工作更加规范、严谨，保证了工作开展的实效性。

>三、周密安排，有条不紊

本次招聘会从5月初开始筹备，包括材料准备，宣传准备，学生培训等，5月中旬开始向企业发送邀请函，共邀请五十多家企业，实际到场参会有四十多家，企业来自广州、深圳及粤东城市，供给1000多个职位，招聘专业主要涉及物流、计算机、市场营销、会计、商务英语、旅游管理、艺术设计专业等众多领域。

招聘会前期准备工作历时一个月，于6月5日上午9：30在综合楼前广场正式拉开帷幕，院领导，企业代表，学生代表先后在开幕式上作了发言。学院副院长在讲话中就我院的办学理念、人才培养目标及教学等方面资料，对我院的基本情景作了介绍，并向企业正式推荐学院的学生，他说：“我们相信，经过两年的专业基础课和专业课的系统学习，我院学生将以其所掌握的充实的专业知识，精湛的专业技能，以其独特的创新本事和高素质品德修养，为其将来所服务的公司、企业带来新的活力，做出新的贡献。”最终，他祝愿参加此次招聘会的所有的企事业、公司都能招聘到称心如意的有用人才，祝愿我院所有的毕业生都能够找到适当的满意的工作。作为企业代表，顺丰(集团)有限公司华南区高级经理李东在发言中表示，他参加过那么多场学校招聘会，像广州学院这种组织方式的还是头一次见到，由此可见学院领导对此次招聘会的高度重视，全院师生对此次招聘会的精心准备，现场布置井然有序，场面感人，接待热情，服务周到，师生的精神面貌值得称赞。这一次的招聘会很新颖，有特色。学院的毕业生学习、动手本事强，务实上进，具备良好的敬业精神，值得向在场的企业推荐聘用。他也期望学生能抓住这个好机会，寻找到适合自我的工作。最终，

他说：“感激学院师生对我们的热情接待，感激学院一向以来为我们企业培养人才，为企业与学生沟通供给平台，我预祝，此次招聘会取得圆满成功。”学生代表安超则在发言中对学院多年的培育和企业为学生供给机会表示感激，并介绍了学生在校的学习实践情景，最终他表示应对社会的挑战，将以信心满怀的状态，利用自身的优势，融入社会这所大学，调整好自我的心态，以最短的时间适应工作环境。

院党委书记宣布本场招聘会开始后，在“把握实习机遇，实现就业梦想”、“共筑实台，双赢完美未来”两个标语的映衬下，学生们分散到各自感兴趣的企业摊位前，开始双向选择。我院1700多名学生参加了与用人单位的洽谈，学生带着个人简历，来往于各个招聘摊位，自信地回答用人单位提出的问题，并当场完成部分单位准备的试题。

多数用人单位十分看重学生的专业知识及语言表达本事、应变本事、人际沟通协调本事等综合素质。学生则比较关心自我的工资、食宿、福利待遇、晋升空间等问题。为招揽人才，不少企业实习期间月薪就有1500——xxx元。

现场气氛热烈，企业与学生应对面洽谈，学院领导到现场指导、察视，各部门紧密配合，保证了本场招聘会顺利进行。午时，应部分企业的要求，在我院工作人员的安排下，启用了4间多媒体教室，供企业进行宣讲、复试等活动，因个别企业的面试时间延长，招聘会比原计划推迟了两个小时，最终获得圆满结束。

会后，在与部分企业负责人的交流中了解到，企业对本场招聘会给予了高度的评价，对我院学生在面试中的表现予以了充分的肯定。而学生们也表示将珍惜机会，抓住机遇，迎难而上，合理定位，在就业大潮中勇敢拼搏，实现自身价值。

在这次招聘会中，我院的学生凭着充实的专业知识、精湛的专业技能、独特的创新本事和优良的道德修养，受到了用人单位的青睐，有500多人达成意向，400多人签约，用人单位代表深信，潮汕学院的学生必须能为他们企业带去新的活力，为企业做出新的贡献。

当天，揭阳日报，普宁电视台等多家媒体进行了全方位的报道，扩大了我院的社会影响，受到了学生和家长的好评，社会各界给予了充分的肯定和高度评价。

>四、推进校企合作，提高服务质量

就业工作是一个长期、复杂而艰巨的任务，学生就业关系到学生的前途和学院的社会信誉，我们将以这次招聘会为契机，在稳定原有的合作单位基础上，进一步加强与企业的多方合作，建立长期的合作关系；帮忙学生解疑释惑，稳定学生心态；尽力帮忙毕业生充分就业，在关键时期以最大努力，切切实实做好我院毕业生就业工作。

**招聘单位现场工作总结15**

回顾20xx年，人力资源部在公司领导的关心指导下，恪守本部门的职能职责，以积极的工作态度，较为圆满的完成了本部门的各项工作任务。在对待本职工作时，我们始终坚持实事求是的工作态度，拒绝在工作中夸夸其谈，坚持从实际出发，脚踏实地，认真落实到工作的每一个环节上。在做工作时，我们深刻认识到要从实际情况出发的重要性，否则，有再好的想法和思路也只能变成空谈；这就如同工程施工，把图纸内容通过砌筑来变成现实是最终目标，假如设计师在设计图纸时只一味强调设计效果的完美、绚丽，却脱离了现阶段所具备的施工经验及技术能力，这样的工程最终只能成为空中楼阁。因此，工作中我们时刻谨记：以企业的生存发展为根本前提，紧紧围绕公司利益，坚持从一点一滴做起，渗透到工作中的每一个细节，将平时看似大量琐碎、不起眼的小事尽量做到好之又好，履行好了我们为机关部室、为项目部、为公司全体员工提供服务的基本职责。

>一、员工引进、调配、管理方面

1、20xx年共引进新员工xx人。人力资源部先后xx了多所高校的校园招聘会。在招聘现场与学生进行现场交流、精心筛选，并通过笔试、面试两种形式相结合与百余名应聘人员进行了深入的沟通与交流，选拔出了能够适应公司发展的新人，并与他们签订了就业协议。

招聘工作中为了达到更好的招聘效果，继续开通“智联招聘”的网络招聘业务，利用智联招聘网站发布招聘信息，网络的便捷为公司招聘注入新的方式，更有力的为空缺岗位选聘到更合适的人选。7月份，安排xx名新员工参加入职体检，为公司能够招聘到合格的员工把好最后一道关。全年为xx名新招聘的员工办理改派、户籍落户等相关手续，免去了外地员工的后顾之忧。公司为员工办理集体户，这是一项为本公司员工提供的服务，对于不在公司工作的离职人员，坚决采取多种形式要求其将户口从公司集体户中迁出。

2、人力资源部已经开始了20xx年的员工招聘工作，已与xx名20xx届毕业生达成了就业协议。下一步，将继续加大员工的招聘工作力度，特别是在春节后，计划多次参加海尔路的人才市场招聘会，为公司招聘到合格的新员工。

3、积极的做好了人力资源的调配工作，在公司现有人力资源的情况下，根据现有人员状况，针对各项目部的人员岗位需要，对多个项目部的组成人员进行了及时调整，通过合理调配基本满足了工程项目对人员需求。

但随着新员工的加入，仍存在着许多的不足，人员良莠不齐，今后人力资源部将加大对新员工的考核力度，对于不适合岗位的人员予以调整工作岗位，对于不适合公司发展的员工将提请公司予以终止劳动合同。

>二、社会保险、劳动合同、薪酬、绩效考核方面。

1、社会保险、劳动合同、薪酬等工作是人力资源部进行的一项日常性工作，也属于基础性的工作，这项工作的执行的好坏关系到公司每个员工的切身利益，对此人力资源部抱着严谨的工作态度认真对待。全年共为xx人办理了劳动合同签订及劳动关系转入手续，为xx人办理了劳动合同续订手续，为xx人办理了劳动合同解除、人事档案退档等手续。按时将公司的劳动合同的签订、续签、解除和终止等情况进行网上备案。每月在规定的\'时间内为员工上缴社会保险费，为新签劳动合同人员办理社会保险转移、续接工作。为xx名新员工办理了社会保障卡。

在此要强调一下，公司现为员工缴纳有养老、医疗、失业、工伤和生育五项保险，这五项保险是国家规定员工应享有的保险待遇，特别是工伤保险，如果员工在工作中发生有工伤事故，须立即向公司有关部门报告事故情况，任何人不得隐瞒事实，以免耽搁工伤申报期限，给公司也给个人造成不必要的损失。

2、对《员工工资管理办法》中员工工资发放标准提出调整方案，针对方案进行了多次数据测算，最终在职代会予以讨论并通过。

在20xx年组织了4次机关绩效考核，并依据考核结果、按照公司工资发放办法每位员工的工资进行了准确的核算、发放。

3、完成市南社保局对企业员工增减变化的检查备案。通过了青岛市劳动和社会保障局对xxxx、xxxx的劳动年检。

完成了xxx、xxx的20xx年度社会保险的投保基数的核算、签字、报送。

4、协助财务部完成了省、市建委劳保办对20xx年劳保费用支出的检查。

5、根据市建委、市人社局“关于推进用工制度改革促进建筑业健康发展的指导意见”的文件精神，配合工程部建立了一支企业自有核心劳务队伍。

针对文件的有关规定，多次到劳动局、社保办、建管局和相关兄弟单位进行咨询及调研，将各类材料汇总成文上报公司领导。结合公司实际情况对劳务用工合同文本进行了编制，并到工地现场与xxx名农民工人签订了劳动合同，到人事部门办理招用手续及工伤保险和医疗保险，此项工作的完成在年底市场主体管理考核中获得了40分的加分奖励。

6、公司在8月开始进行指纹考勤。人力资源部会同办公室进行了员工的基本信息和指纹录入，并将每月考勤结果交公司领导审批后，按公司相关规章制度严格执行。

>三、员工各类资格证书的取证、培训管理方面

人力资源部在20xx年度组织员工进行多次内、外部培训及考试报名工作，取得了多种资格证书。在内部培训中，注重加强员工的企业归属感和对企业文化的认同感的情感培养，来整体提高员工的综合素养。

1、为了使员工更好地了解和掌握公司新修订的企业管理规章制度，切实提高制度执行能力，在春节过后的4天时间组织员工进行春季培训，并在培训结束后进行了统一考试，通过培训与考试，使员工对新的企业管理规章制度有了进一步的认识，取得了良好培训效果。

2、组织xx名新员工进行了为期一周的入职培训，使得新员工在短时间内熟悉公司的情况，让刚刚踏出校门的学生，尽快的融入到公司的大环境中，完成从在校学生到社会人的身份转变。同时组织安排了新员工的住宿、入职体检等工作，在此过程中，因故劝退新员工xx名，为公司招聘到合格的员工严格把关。

在外部培训方面，鼓励员工去进行各类资格证书的取证培训，员工的各类资格证书的取得也为企业能够更好的生产经营提供了强有力的保证，因为建筑企业的生产经营对各类资格证书有着严格的要求，只有具备了各类资格的上岗证书，公司才能去开展业务，才能够招揽工程并进行施工作业。在公司目前所具有的人力资源状况下，人力资源部在员工取证培训方面的工作原则是：动员员工积极培训、去考取各类资格证书。首先是要满足企业对各类资格证书的基本需求，在此基础上，希望能够着力培养既有资格证书又有工作能力的员工。

1、在本年度为xx人进行了一、二级建造师考试报名，有xx人考取一级建造师资格证书，xx人考取二级建造师资格证书；为xx人办理了一级建造师资格证书、为xx人办理了二级建造师资格证书。为xx人办理了一级建造师注册，为xx人办理了二级建造师注册，为xx人办理了经济师职称证书。

在建造师考试前，为提高公司参考人员的应试水平，人力资源部与相关学校合作，对公司参加一级建造师的人员进行了为期三个月的免费培训，使得参考人员得到了系统的考前辅导，为考试能够通过尽了最大努力。统一组织参考人员到潍坊参加一级建造师考试，积极做好后勤保障工作，联系性价比高的包车和宾馆，尽量为紧张的考试营造一个宽松舒适的考外氛围。同时，在此也希望以后参加此类培训的员工，能够珍惜这样的培训机会，按时上课，认真学习，用心考试，取得理想成绩。

即将出台的建筑业企业资质标准对一级建造师的人数会有更高的要求，公司应对其引起充分关注，应采取措施鼓励员工去参加建造师的培训学习，能够在考试时顺利通过，以保证满足企业对一级建造师的要求。

同时，人力资源部安排了xx人参加山东省执业注册中心的二级建造师继续教育培训，并取得继续教育证书。完成了xx人的二级建造师执业资格的延续注册。

2、为多人进行了20xx年度的中、高级职称资料的整理、上报工作，有xx人被评为中级工程师职称。为xx人办理了20xx年度的助理工程师职称，为xx人办理了20xx年度的助理工程师职称。在中高级职称申报时，发现有因未能及时考取职称计算机和职称外语证书而耽误申报的情况。在此希望大家注意，符合中、高级职称申报条件的员工，应提前参加职称外语和计算机考试，提前发表论文以增大评审通过的概率。考试部门对职称英语及计算机考试实行个人自行报名，需要评职称人员要及时关注人事局网站，以免延误申报。

3、为xx人进行了国家注册造价师的考试报名，为xx人报名参加全国中级经济师专业技术资格考试，其中有xx人考取中级经济师职称。

4、组织了xx人的五大员岗位证书的继续教育培训考试。组织了xx人的安全三类人员的安全资格证书报名、培训、考试、及取证。为xx人办理（a、b、c）安全三类人员资格证书，为xx人办理安全三类证书的延期年检。

人力资源部针对员工考证方面在下一步工作中将提出具体的工作方法，鼓励有工作能力的员工积极考取各类资格证书，在为企业作出贡献的同时自身价值也能够得到不断的提升。同时，员工的培训不仅仅只是人力资源部的工作任务，也是公司全体员工的共同责任，所有的员工都应该不断的进行自己学习，通过学习来提高自身的能力。特别是在年轻员工培训方面，公司的老员工，应该做好“传帮带”作用，把好的传统及经验传授给年轻员工，对年轻员工要多鼓励、多引导、少批评，使他们能够尽快进入工作状态，端正工作态度，建立起适合自己的工作方法。

>四、企业资质证书方面

1、人力资源部会同市场经营部、财务部，完成了钢结构工程专业承包一级资质的申报工作，并取得了钢结构工程专业承包一级施工资质证书，为公司下一步在钢结构工程的施工方面开拓了一个新方向。

2、上报了园林绿化资质的申请资料，现资料也正在省主管部门审批过程中。

3、对集团公司的企业资质进行了年检申报，并通过审核。

4、协助企业发展部办理了省“守合同重信用”证书年检，和省级“aaa”信誉企业申报，并取得了证书。

5、会同财务部办理了重新审发的《山东省建筑企业劳动保险金管理手册》，提高了公司领取劳保金的比例。

6、帮助青岛青房劳务有限公司通过了企业资质的年检。

>五、其他方面：

1、认真做好员工档案管理工作，员工的档案收退记录清楚、管理严格。共接收新档案xx份、退出档案xx份。为相关员工进行了档案的规整，补充了档案材料，对公司全部人事档案进行了统一编号整理，保证了员工档案的完整。

2、配合市场经营部工作，为投标和外地资质备案准备相关证书及材料。配合新开工项目的安全报监所需证书、劳动合同及其他相关材料的查找，为工作能够顺利进行提供了良好保障

3、安排xx名员工到市建管局队伍管理处先后帮助工作xx个月，增强了与上级主管部门的交流与沟通，为企业申请钢结构资质和土石方资质做出了较大的贡献，也为企业今后的资质年检与升级奠定了良好的基础。

4、配合安全环境部通过了市建管局对公司的安全生产条件进行的检查。

5、在办公室xx及财务部的帮助支持下，为一名借到外单位工作的员工结清了劳务费用。

6、协助办公室做好了20xx年度的党费计算与收取。

7、组织xx名员工参加房产置业集团组织的2次演讲比赛。

8、组织参加置业集团党组织与团委相关会议，做好各项相关工作。

9、人力资源部建立了本部门的博客，今后有关考试报名培训等有关人力资源信息将及时在博客上发布，各位员工可登录此博客查看相关信息及留言。

存在的不足：

1、在公司的人力资源方面，做得还不够完善，公司缺少有着丰富工程技术经验的高端专业人才，这对公司的进一步发展造成一定阻力；同时，在新员工的招聘选拔方面我们还需要改进思路，根据公司人力需求及人才市场行情随时调整招聘方案及招聘策略。下一步工作中，我们还须在员工的培训教育上继续加大力度，争取做到唯才是用，唯贤是举，人尽其才，充分发挥公司人力资源管控的作用，为公司下一步战略规划做好人力部署工作。

同时，公司现在也面临一个现实的问题，那就是不断流失有一定工作经验的年轻员工，他们有一个显著的特点：工作经验基本都在3-5年左右，进入建筑行业刚刚获得一点经验，心态就开始浮躁，下一步，采取何种方式与办法，如何能够留住有工作经验的年轻员工，这也需要公司给予足够的重视。

2、未能建立人力资源信息管理系统，随着公司的进一步发展，内部机制机构的不断完善，人力资源管理系统将成为我们不可忽视的议题，它可以在某些方面节省人力物力甚至财力，提高工作效率及工作准确率。这是人力资源部目前在管理方面存在的一大缺失。

3、开拓创新能力不够强，人力资源部虽然恪守本部门职能职责完成工作任务，但是有点儿过分注重工作中的小事小节，谨小慎微，从一定程度上限制了新思路及新方法的形成。在以后的工作当中，我们争取在完成好本职工作的同时，不断调整工作思路、改进工作方法，力争做到实事求是的同时，将眼光放得再长远一些，将思维放的再开阔一些，积极进取、开阔创新。

在新的一年里，人力资源部将严格根据公司领导的方针指示，在做好日常工作的基础上，紧跟时代发展及公司步伐，努力学习各种专业知识来完善职业技能、提高职业素养。我们将积极贯彻“观念决定行动，思路决定出路”的理念，以公司大局观为重，加强主动学习、创新观念方法，深挖潜力能力，面对困难问题我们条件有上，没有条件自己创造条件也要想办法上。我们坚信，在公司领导和全体员工的理解和大力支持下，人力资源部一定尽我们所能，在做好每一项基础工作的同时，向更高更好的发展方向前进，为公司更快更好的发展做出自己的贡献。以上工作计划和思路将在20xx年的工作中不断补充、完善，以更好的为全体员工服好务，更好的促进公司的全面发展！

**招聘单位现场工作总结16**

20xx年上半年，按照公司年度既定计划部署，招聘工作有序开展，现将半年度招聘工作总结如下。

>一、招聘工作总体情景

上半年，人力资源部组织参加现场招聘80余次，参加学校招聘9场，收集各类简历信息3000余条，组织集团面试11场，共面试大专以上管理人员249人，录用82名，实报到72人，签订劳动合同（参保）29人。基本完成了上半年的用工需求计划，满足了各单位对管理人员的需求。

在一线人员招聘方面，人力资源部进取协助、配合各单位招聘一线操作人员，基本满足各单位对一线操作人员的需求。公司接下轻轨项目后，面临着保洁员缺口较大的问题，人力资源部从4月中下旬开始，经过网络、报纸、劳务市场等多种渠道，进取招聘保洁员，到4月28日轻轨项目正式接管后，保洁员已基本满足项目运行。

为规范招聘工作流程，做好与各单位的衔接，人力资源部5月份着手对《招聘管理制度》进行修订，目前修订版本已基本定稿，进入试运行和征求意见阶段，后续将组织相关人员进行学习并贯彻执行。

>二、招聘渠道的维护与拓展

20xx年上半年，人力资源部在充分利用各种原有渠道的基础上，进一步拓展招聘渠道，深化校企合作。

1、在利用常规人才市场进行招聘的同时，进取关注价位更为低廉或免费的劳务市场，比如旧学前人才市场、平江区职业介绍所等，这类劳务市场定位于学历低、年龄偏大、就业面窄的低端劳动力，能更好地满足公司对一线操作人员的招聘需求。

2、进一步拓展学校招聘。在维护xxxx服务外包职业学院等既有的学校招聘渠道以外，今年进取拓展并参加了苏州农业职业技术学院、工业园区职业技术学院的学校招聘，另外与苏大应用技术学院和苏州卫生职业技术学院进行了接洽。

3、深化校企合作。5月份，完成了与xx校新一年度的校企合作协议，并邀请负责学生就业的教师来公司实地参观；6月份，与职业学院签订了“xx班”的定向培养三方协议书，在去年签订的校企合作协议的基础上，进一步明确了学校、公司和学生的权利与义务。

4、充分利用xxx网等免费的信息网站发布招聘信息，必要时经过置顶服务，吸引求职者关注公司，获取有用的简历信息和人力资源。

>三、招聘费用统计分析

上半年共发生招聘费用55940元，费用明细如下表：

从现场招聘发生的费用来说，数额略高于上年同期水平。一方面由于娄葑人才市场价格提高，另一方面则是因为今年参加的现场招聘绝大部分是园区、市区、xx区和xx的常规收费场次，而一些免费或收费较少的场次参加较少。

>四、招聘工作中的问题和不足

1、一线操作人员仍有较大缺口，部分项目一线人员需求比较紧急。下半年工作中，要进一步加大一线人员的招聘力度，加强与各分部的协作配合。针对现场招聘一线人员效果不好的情景，进取探索行之有效的招聘渠道。

2、兼职招聘员队伍建设尚不完善，流程环节的衔接仍不太顺畅，制度的贯彻落实也有不到位的地方。

3、树立招聘工作的成本意识，加强对招聘工作的成本收益分析，探索贴合公司情景，性价比优良的招聘模式，杜绝招聘工作的盲目性，最大限度地减少资源浪费。

4、管理人员的笔试、面试工作有待完善，从目前的开放式、主观性强的面试考核方式，向结构化、专业化的面试考核方式转变，在岗位分析的基础上，提取每个岗位的关键胜任特征，使面试考核有法可依，有章可循。这也是今后开展招聘工作的一大课题。

20xx年上半年的招聘工作，有必须的阶段性成果，也有很多问题和不足，在今后的工作中，我要继续投入饱满的热情，发挥优势，改善不足，进一步做好公司招聘工作，为各单位及时输送适宜的人力资源。

**招聘单位现场工作总结17**

>一、招聘分析：

根据公司年度发展目标，一百家店面开业计划；自四月下旬接手招聘工作以来，对各组建部门需求岗位进行了解，明确岗位职责和任职要求，制定招聘方案，拓展招聘渠道，严格落实公司相关招聘制度及招聘流程；为保证时效性，尽早解决各需求岗位人员，对当天投递简历全部进行筛选，电话、邮件、短信通知，面试甄选；沟通高层领导组织安排复试，为公司发展需求提供人才保障。

根据上述数据统计，合计招聘人数128人，月均入职16人；在各级领导工作指导安排，各同事之间默契配合下，基本完成各岗位需求人员到岗要求；招聘工作中也总结出几点不足：

1、在招聘人员到岗时间上未能达到要求；为改善招聘工作，着手进行《月度招聘需求计划》调研，减少紧急招聘；

2、人岗匹配度，岗位要求与入职人员之间工作不匹配；加强各岗位职能、专业要求标准了解，做好沟通，尽可能避免上岗即刻离岗现象；对各层级各岗位招聘情况分析，店面运营、财务管理占全部招聘人数的42%，高级管理岗招聘人数较少；其中经理级晋升总监级1人，主管级晋升经理岗2人，员工晋升主管岗1人；高级管理总监、部门管理、区域管理外部招聘入职较少。

>二、离职分析：

1、自5月至年底共离职63人，采用离职率=离职人数/累计在册从数×100%，计算出20xx年离职率为（其中主动离职率为30%），离职占入职比月平均达，综合上述数据表明人员流动较大。

2、前期店面的开发速度，储备店长及运营经理招聘数量较多，店面开发区域经理扩充，设计队伍的岗位增设，工程监理人员增加，财务岗位添加人员，及其他部门岗位招聘等；这其中储备店长及储备运营经理离职率较高，其他岗位次之，一方面对公司业务熟悉和管理模式的`认知程度，另一方面是公司未来的市场前景和自己在公司发展的机会；后期公司组织架构调整，带来的岗位及人员变动较大，在十二月份由为突出，一部分人员属于被动离职，给公司增加了无形的用人成本。

>三、拓展渠道：

1、现有网络招聘，前程无忧、智联招聘基本满足总部各岗位招聘需求，智联招聘对省会与地级城市岗位发布效果明显，维护山东前程无忧网络招聘针对山东地区进行招聘发布；同时积极开拓者592人才网、百姓网、58同城辅助招聘，同时根据公司对高级管理岗招聘需求，联络猎头做好沟通和相关业务流程；

2、根据店面在外地开发情况，寻求在当地网络招聘渠道，目前开通有诸城人才网、嘉兴人事人才网、溧阳人才网、六安人才网、临沂人才网、齐鲁人才网，其中溧阳人才网发布效果很好，未收费；

>四、建议：

1、建立建全公司人才培养、内部晋升提拔机制，能者上，庸者下，激发斗志，人人工作有激情有思想，减少人员调动安排全凭个人主观意识；

2、提高招聘效率，减少拖延，确保需求岗位尽快到岗；

3、综合考量，客观评判，减少个人主观意识。

**招聘单位现场工作总结18**

自20xx年8月中下旬进入公司至今的二个月中，我一向负责公司的人事招聘工作，前期间因公司订单缘由放长假导致部分员工离职，造成目前公司用工困难。

目前我公司因业务量疾速增加，所需要的首饰加工各工艺技术人员也随即增加，这就需要招聘人员不遗余力的不间断的引进有关方面技术人员和储备人员。

为了解决公司的人力差距，在工作的头二个月中，我经过一些公司领导指定的招聘渠道为公司进行人员招聘，虽有招聘到一些人，但又有一些人员未经过试工期或自动离职。且在实际的招聘过程中又遇到了一些问题，致使招聘的结果不甚梦想。在招聘中出现招聘难的主要原因有下：

1、招聘渠道不是很广泛，多为现场招聘。即使有去外地工业区进行招聘，因各区域保护和排斥心理使得招聘不能白日化，同时我司给出的条件相对于其工业区没有很大的优势，其长期在职人员并不是很情愿换工作地点；

2、周边同行业大都有余我公司相同的状况，所需工种不尽相同，所供给的薪资福利待遇也有必须的优势，使得同行业招聘的竞争压力大；

比如：银鼎所招学徒，底薪1200元，包吃住。虽然在包吃住的程度上，员工薪水有扣部分钱，可是相比之下，我司的学徒1000元的底薪，包住有伙食补贴，应聘者更倾向于前者。

3、公司内部有传播负面消息，影响公司的形象给招聘工作带来了不少的负面影响；

4、多数的熟练工为外来人员期望能拿到必须报酬的同时，也期望到发展空间大且能够包食宿的公司工作；

5、因珠三角的涨薪现状，许多求职者（包括加工熟手）期望公司能适当提高工资及福利待遇。

当然也不排除招聘人员本身所存在的问题，因为没有足够的相关招聘经验，未能给出更有效的招聘途径，以及缺乏工作进取性与工作主动性，等等诸如此类，都需要招聘人员理解批评与自我批评。

总之，在招聘的过程中遇见的以上各个方面的原因造成了此刻招人比较困难，为了在今后能够把招聘工作做好，保证公司能正常完成订单，经过自我反复的思考，提议我司在招聘中能够做下头的尝试：

1、到人群密集的地区广贴招聘广告告示，或者进行现场招聘；

2、采用内部员工推荐，如果被推荐人能在公司做满试用期，则给予相应的介绍费奖励；

3、适当放宽招聘年龄男女以及生熟手的比率，首先解决人员的紧缺问题；

4、适当提高员工福利及基本薪资，留住现有员工；

5、所以刻员工紧缺，能够经过劳务派遣，到地区人才市场、行业网站、专业网站、等进行注册，或直接到地区人才市场现场招聘会中取得一席之位，也能够有效的招聘到人。

**招聘单位现场工作总结19**

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”：

>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

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！