# 招聘网站工作总结范文(通用34篇)

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2024-02-25

*招聘网站工作总结范文1伴随着新年钟声的敲响，又迎来了崭新的、布满期待的20xx年。回看20xx年度的工作生活，感遭到公司及身边的人这一年来发生的巨大变化，我们的品牌在快速提升着，身边的同事也都在不断提高着，朝着同一个目标奋斗着。新的一年到来...*

**招聘网站工作总结范文1**

伴随着新年钟声的敲响，又迎来了崭新的、布满期待的20xx年。回看20xx年度的工作生活，感遭到公司及身边的人这一年来发生的巨大变化，我们的品牌在快速提升着，身边的同事也都在不断提高着，朝着同一个目标奋斗着。新的一年到来了，也带来了新的挑战，在我们预备以全新的面貌来迎接新年的到来时，也不忘往返顾和总结过往一年来所做的努力。

人力资源部自成立到当今已一年半时间了，很荣幸本人参与了人力资源部成长的历程，从无到有，从当初的不完善，渐渐成长到今日的成熟。自20xx年以来，人力资源部的队伍在渐渐壮大，引进了专业人才，专业水平得到了很大的提高，人力资源建设正在逐渐走向规范，职能作用也在逐步得到体现。

公司领导对人力资源部的建设极其关心，这对人力资源部同事来讲无疑是最大的强心剂。过往，大家可能对“人力资源”这个词语感到有点陌生，不知公司设如此部分真实的意图在哪里。经过今年大家的同心协力，已渐渐获得了公司各部分尽大多数人的认可与支持。

上半年因部分人手紧缺，使得一些工作没法真正展开，一向在做着基础工作，今年上半年莫总监任职以来，对人力资源部工作进行了整理，明确了每一个人的工作职责，使分工更加细致化，现对今年的工作总结以下：

>一、对公司员工的人事档案及其他资料进行搜集及管理。

使其更加完善化，坚持公司档案的完全性，为保证往后的分析工作供给更正确的信息。因档案资料触及公司有关机密，期间我坚持着极高的警惕性和很强的守旧意识。协助上级把握人力资源状态；填制和分析各类人事统计报表。为人力资源规划工作提借正确的信息。

>二、负责员工劳动合同，办理劳动用工及相干手续。

到目前为止，劳动合同的签属工作展开的不是异常的顺利，主要由于市场推广部业务职员较散，集中的机会较少，常常都是来往匆匆，导致部分业务职员至今未能签署劳动合同。计划争取过年这个机会，把合同签署工作完成好。

>三、结合公司制度及国家规定考勤和请休假管理。

按月正确出具考勤报表。其中员工考勤又是一个难点，公司实行上班刷卡办法已一年半时间了，由于部分员工一向未能适应新的考勤办法所以效果一向不太好。今年人力资源部特地为此题目进行了考勤重申，并与综合管理部技术职员讨论后改善了考勤系统，但因公司很多工作岗位性质的不一样，员工工作时间常常需要弹性化管理，还是不能很好的交上使人满意的考勤数据，但为了避免有些员工“夸大其词”，照成考勤不公的结束，考勤系统还需更加完善。

>四、执行各项公司规章制度。

处理员工赏罚事宜；对有些员工不遵守公司规章制度，导致工作上出现较大失误或较大错误，人力资源部经过周到调查以后，给予了公道公正的行政处罚，并对当事人进行了思想教育。本年度共有约十人左右人理解了公司不一样程度的行政处罚，均熟悉到了本身的错误。

>五、今年以来，公司充分斟酌员工的福利，各项福利制度正逐步开始实施。

比如以往仅有市场推广部职员才享有的品牌推广用烟，在本部也得以实现；每个月协助行政部职员进行生日活动的策划及实施工作，丰富了员工的业余生活；斟酌到员工的安全保障题目，公司也已为全部员工购买了平安团体意外险及医疗险等险种，保险期间有一员工不慎摔伤，我们及时与保险公司获得了联系，并申请了相应的理培，解决了员工的后顾之忧。等等这些都大大调动了员工的工作进取性，从而起到了鼓励员工的作用。

>六、进行促销职员的管理工作。

自今年9月份以来，人力资源部正接手促销职员的管理工作，经过资料搜集分析，发现固然制定了相应的管理制度，可是发现很多市场并没有严格依照制度来执行，随便性较强，职员增长率太高。促销职员是五叶神市场的重要组成部分，加强促销队伍的管理燃眉之急。下一季度计划尽快重新制定促销职员管理制度，并严格依照规章制度办事。控制好职员的增长速度及提高整体素质水平，为公司的将来储备更多的业务人才。

>七、协助做好招聘工作。

包括发放招聘启事、搜集和汇总应聘资料、安排口试职员、跟踪落实口试职员的情景等。

>八、帮忙建立进取的员工关系。

调和员工与管理层的关系，协助组织员工的各类活动；另外，在部分领导的指导帮忙下，对员工考勤制度、劳动合同管理办法等相干的人事制度进行了修改工作，使其更加人性化，公道化，贴合了公司“以人为本”的人才理念。

对个人来说下一步重要应当在认真工作之余加强学习，不断提高本身专业素质，才能应对更大的挑战，也才不会被时代的潮流所淘汰。珍惜来之不容易的机会，扎扎实实做好每份工作。20xx年人力资源部的职责将更加沉重，人力资源部必须安排并实施好新的一年的工作计划，用实际的工作业绩来讲话。

**招聘网站工作总结范文2**

>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、>招聘人员的类型

管理人员（储备干部）

网络招聘、报刊杂志（校园招聘）

专业人员

骨干人员

基层员工

>四、招聘进程安排

6月15日—6月18日

拟订人员需求计划

1．明确招聘人员的总数量

2．对招聘人员的要求：学历、身高、性别、经验等

6月19日—6月26日

招聘准备

1、招聘广告、公司宣传资料的制作

2、招聘小组人员的确定及各自的分工

3、招聘工作流程的制定

4、面试、笔试题目的编制及考评标准的制定

5、招聘时间和地点的确定

6、应变措施方案的制定

6月27日—7月3日

发布招聘信息

1、在相应的人才招聘网站上发布公司的招聘信息

2．参加人才招聘会

3、在公司内部发布职位公告

（注：由于校园招聘时间的特殊性，公司已于5月中旬提前完成了校园招聘工作）

7月10日—7月13日

筛选简历

1、从应聘者的简历（600份）中，初步挑选出190份简历，其中，应聘管理人员的80份、专业人员的60份、骨干人员20份、基层员工的30份

2、通知面试

7月14日—7月21日

1、集体面试的方式，对应聘管理人员的80名应聘者进行初试，其中三人因工作原因没来参加面试

2、集体面试的方式，对应聘专业人员的60名应聘者进行初试

3、由公司中高层领导面试骨干人员

7月22日—7月29日

1、经过第一轮面试，对经初步考察合格的应聘管理人员和应聘专业人员的应聘者进行复试

2、对骨干人员的复试，由所需用人部门的经理实施

7月30日—8月6日

做出录用决策

1、招聘小组对应聘者两轮的考核给予最后的评定并确定人选

2、骨干人员的人选根据应聘者的表现，最终由部门经理拟订并报门店店长批准确定

8月8日—8月10日

电话通知被录用者

告知被录用者到公司报到的时间、应聘的职位等具体事项

8月12日—8月15日

新员工入职事宜的安排

在被录用的管理人员中，有两个因与公司未达成一致的协议没来报到

>五、招聘成本

（1）招聘费用的最初预算

材料制作费

200

网络广告招聘

400

参展费

600

办公费用

100

人工成本

3000

4300

（2）实际费用：4700元，主要是由于在人工成本开销上增加了400元。

>六、招聘评估

在需招聘人员的总体数量方面，需招聘115名员工，实际招聘113人。

招聘计划完成比率=113/115×100%=98、26%。

录用比率=113/187×100%=60、42%。

员工应聘比率=600/115×100%。

>七、招聘的总结

招聘的成功之处如下。

1、招聘准备工作充分

如在校园招聘过程中，安排了公司高层领导精彩的宣讲辅助以ppt的形式，工作人员耐心、细致地回答同学们的提问，足够的公司宣传资料等。

2、招聘面试流程的科学制定

招聘工作的每个步骤都分工明确，招聘工作小组成员也尽职工作，配合良好，整个招聘工作基本顺利地得以完成。

3、基本上按照招聘计划完成了人员招募工作，为公司的发展提供了人员的保障。

招聘的不足之处如下。

1、人员招聘的完成率完成欠佳，原因是时间安排紧张。

2、招聘预算费用超支。

**招聘网站工作总结范文3**

作为人力资源部的招聘专员，在招聘环节上有许多值得自我注意的问题。

首先，工作流程中的第一步，用工申请，各部门经理每月在10日之前应当将用工申请提交给人力资源部，这样方便招聘专员做出这个月的招聘计划，以便及时尽快完成招聘任务。

其次，面试的环节，那里分为两部分，第一部分是招聘专员对于应聘者的基本信息的掌握，和对于应聘者外在的一些条件的观察、了解;第二部分是部门经理经过沟通对应聘者的一个初步的了解来决定出是否贴合岗位的用人标准。那里需要部门经理做一个果断的决策，用或不用。犹豫不决的\'后果就是我们给应聘者一个不可靠的形象，甚至对于整个公司信誉度的一个怀疑。

再次，人力资源部是服务和管理于一体的部门，在对于厂家办理入职的过程中，招聘专员需要确定厂家手续是否齐全，为以后的工作免除后患。那里期望部门经理能够跟厂家供应商做出良好的沟通，协助人力资源部，最终以达成双赢的良好合作关系。

在以后的工作中从自身的角度来看，需要注意以下方面:

1、尊重每一个前来应聘的人员，一视同仁，耐心解说。并且在沟通的语言上耐心斟酌，争取做到说话少出纰漏，让听者舒心。

2、跟部门经理做好良性沟通，核对好需要招聘人数和以录用人数。避免上岗之后找不到人或者已经上岗可是人力资源部却不明白这种情景出现。

3、细心，招聘这一环节的细节很多，如果有一点纰漏，就会导致之后的工作出错。俗话说一步错步步错，所以招聘作为人力资源部工作的第一环节，需要我在以后的工作中细心。认真对待每一个细节。

**招聘网站工作总结范文4**

转眼间，来到“xx公司”已经半年多了。在经过了一段时间的新员工入职培训后，我了解到了公司的概况，包括公司的起源和发展，学习了公司的企业文化，对公司的组织结构，日常工作流程等方面有了一些初步认识。而随后的招聘专员岗位职责培训，在行政人力资源部主管的悉心教导和帮助下，我边学习边工作，从一个“门外汉”到现在对招聘专员工作的熟练掌握，让我有感而发写下这篇报告，既是对我这样一个初次接触人事工作的新人的一种总结和积累，又是为了以后能够更好的展开工作提供帮助，同时以此文章来鞭笞自己，让自己更好的对这份工作全面具体的认识，也让部门领导看到我想做好这份工作的决心。

行政人力资源部，这个开始让我感到陌生的部门，在经过一段时间的学习工作后，现在的我已经充分认识了这个部门。作为为公司整体运行服务的一个基础职能部门，行政人力资源部主要对公司行政事务、后勤总务、人力资源等工作负有实施、协调、监督、管理的职责。而我担任的招聘专员一职，主要负责员工的招聘、培训、社保、劳动合同管理等工作，配合相关领导制定、组织实施公司人力资源计划，限度地开发人力资源，为实现公司经营发展战略目标提供人才保障。

>一、下面我将分类对我这几个月的工作做一个详细总结：

1、招聘工作：

a、结合x年各部门人员需求计划，并根据各部门人员的实际需求，通过各种招聘渠道有针对性、合理性招聘各类优秀员工以配备各岗位；

b、x年行政人力资源部共参加了X次招聘会（其中X次毕业院校双选会），吸引了大量人才前来应聘，并最终满足了相关岗位的人员需求。

2、建立、健全、规范人事档案管理：

a、为新员工办理入职手续，建立并完善其电子档和纸质档案（含身份证、毕业证、学位证、职称资格证书、体检报告、照片等信息），并为其发放《员工手册》，x年公司新入职职工人数为：X人；

b、协助部门主管及时为符合转正条件的员工办理转正手续；

c、为离职员工办理离职手续，督促其物品/工作交接的顺利完成，x年公司离职员工人数为：X人；

e、每月底对新进、转正、调薪、离职人员进行统计核对并发至相关领导。

3、员工培训工作：协助部门主管对新入职员工开展入职培训，x年行政人力资源部共组织开展了X次针对入职x以内职工的培训课，培训内容主要包括公司发展历程、企业文化、公司各种规章制度。

4、劳动合同及社保保险的综合管理：

a、社会保险是指基本养老保险、失业保险、基本医疗保险、工伤保险、生育保险；

b、及时与符合条件（通过公司考核）的员工签订劳动合同，并及时为其办理社保保险的增加，x年与公司签订劳动合同并增加社保的职工人数为：X人；

c、及时办理离职员工的劳动合同的解除工作，并及时办理其社保的减少工作，x年与公司解除劳动合同并减少社保的职工人数为：X人。

5、值日及值班工作的综合管理：

a、及时更新、完成公司日常及周末值日（值日人员）的安排检查评比；

b、完成法定节假日的放假通知及值班安排工作，从我进入公司以来，在部门主管的指导下顺利完成了X个节假日的放假通知及值班安排工作。

6、管理公司工会，定期或不定期配合协调组织员工开展各种形式的活动，并做好与上级工会组织的对接、沟通工作。

>二、下面是我的工作体会。

1、学习是做好工作的重中之重：我认为工作价值的是在工作中，得到不断地提升，不断地去学习得到进步。特别是从事一份跨专业且从未接触过的工作，在这个相对陌生的领域，更应该通过学习加强各个方面知识才能更好的进行工作。

2、之前的从业经验对目前工作的帮助：毕业之后我在X公司从事了X年X的工作，其业务范围与“xx公司”大致相同，相同的行业背景，使我能更快的了解公司的各种情况及行业情况；同时xx工作使我熟练于数据的整理、管理及报表的制作整理工作，我在开始从事这份新工作时也使我能更快、更好的掌握员工信息表的更新管理工作及档案的整理、归类、建档工作。

3、虚心请教，融入集体：进入了行政人力资源部，我会找准自己的工作定位，做到踏实肯干，积极和同事讨论在工作过程中的问题，有一些专业上不懂的地方我虚心向领导及其他有经验的同事请教，听从领导的指挥，快速的融入这个新的环境。

4、认真负责的做好工作：手中的每一份工作，不仅是为了部门和公司，同样也是为自己而做，在工作过程中，所得到的并不仅仅是工作的报酬，还有技术的锻炼，品质的提升，我努力培养自己尽职尽责的工作精神。

5、工作中存在的不足：

a、由于今年才入职，当工作中面对一些突发情况时，应变能力不够快，还有待提高；

b、有时会因工作杂、事情多而暂时忽略掉个别工作任务，说明我在工作过程中还不够细心，以后应加强做事情的条理性，可以用备忘录的形式规划好工作的步骤，保证工作的顺利完成；

c、处理一些复杂的工作时不够认真，导致工作的完成情况不够理想，在x年里，我将以的工作态度来迎接这份工作，面对挑战绝不退缩。

>三、x年工作计划

在x年的工作基础上，在x年里，我除了要做好基本的日常工作外，x年将重点做好、完善以下工作：

1、将人事资料与劳动合同整理完善，做到无漏洞；

2、将公司的文件、档案整理完善，建立完整的档案目录表；

3、将公司人员社保购买到位；

4、协助领导做好对公司员工的人文关怀，增强员工的归属感，减少员工的离职率。

**招聘网站工作总结范文5**

今年招聘工作在吸取总结往年经验的基础上，在招聘流程及渠道方面做出了改善和完善，取得了必须的成果。现对上半年招聘工作总结如下：

>一、招聘工作概况

(一)基本流程

(二)时间安排

2月下旬：汇总科室用人需求

3月-4月：设计医院招聘启事，与人才市场、网站、院校进行联系，发布招聘启事;参加学校春季招聘会及人才市场招聘会;接待应聘人员、整理应聘资料、录入备用人才信息库，筛选简历。5月上旬：通知应聘者面试5月中旬：进行面试5月下旬：进行笔试(复试)。

6月上旬：汇总经过复试人员名单，报业务部门审核，上办公会审批6月中旬：通知合格人员准备材料及报到时间。

>二、招聘数据统计

今年先后有31个科室上报了用人需求，计划招聘人数68人，实际招聘人数48人。

(一)基本数据：

(二)学历比例：

1、1214名应聘人员当中，本科生有827人，占68%;研究生有387人，占32%;

2、106名面试人员中，本科生共80人，占75%，研究生共26人，占25%;

3、48名录取人员中，本科生共35人，占73%，研究生共13人，占27%。

(三)数据比较：

>三、今年招聘工作情景分析

今年招聘工作较往年更加规范、透明;人才质量也较往年有很大提高，具体情景分析如下：

(一)优点：

1、招聘渠道多样化。今年除了采取往年参加现场招聘会及内部推荐的方式外，首次采用了网络招聘。3月份先后在全国前50名高等院校的就业网上发布了医院人才招聘信息，应聘者能够经过现场报名及电子邮件的方式投递简历。截止到4月x日，共收到简历1200余份，为招聘工作供给了充足的人才资源。

2、招聘流程规范化。严格按照招聘流程开展工作，并按专业分别进行了外科、内科、技类、药学、医学工程、麻醉专业的专场面试会。并强化机关指导科室的职能作用，每场面试会都有业务部门及相关用人部门的领导参与评分，面试结果比较客观、公平。

3、公开招聘、公平竞争、挖掘人才。严格按照招聘标准，从人才信息库中挑选优秀人才，公开面试，现场评分，公布结果，杜绝了不公平竞争，也给优秀人才充分展示自己的舞台。

(二)缺点：

1、计划招聘执行力不强。主要表此刻以下两个方面：一是用人科室用人需求上报不及时，造成制定招聘计划不准确;二是个别科室不按流程招聘，不能保证招聘人才质量。

2、招聘工作环节衔接不紧凑。投递简历和面试间隔时间太长，非常是在就业高峰期的应届毕业生，择业机会比较多，因为间隔时间过长，导致人才流失。

(三)改善意见

1、加强计划招聘的执行力度，严格按照招聘流程实施招聘工作，督促各科室及时上报用人需求。尤其是上半年为应届毕业生的就业高峰期，不一样于平时的零星招聘，上半年的招聘工作是成批量的，仅有及时汇总各科室的用人需求计划，才能保证招聘工作的有效性。

2、合理安排招聘工作时间，缩短投递简历及面试之间的\'间隔，让应聘人员在较短的时间内便能接到面试通知，使得工作更紧凑，从而防止人才流失。

3、合理设计招聘启事，注意细节。比如报名方式里要求应聘人员发电子简历时注明姓名及专业，不要重复投递简历。吸取本次招聘工作的经验教训，更好的利用网络招聘的优势。

4、加强与各医学院校就业指导中心的联系，保证充足的生源。

**招聘网站工作总结范文6**

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。

**招聘网站工作总结范文7**

为了进一步优化教师队伍结构，打造高素质的教师队伍，不断提升我区教育教学水平，为争创省教育强区供给强有力的师资保障，满足全区教育事业快速、可持续发展的需要，20xx年，xx区教育局面向社会公开招聘了具有教师资格的全日制大学硕士研究生及本科毕业生。

为了确保招聘工作的顺利进行，我们成立了由主管教育副区长xxx担任组长的招聘工作领导小组，对整个招聘工作全面负责。招聘工作严谨有序、程序规范、考核资料全面合理，充分体现了公正、公平、公开、择优的原则，圆满完成了招聘工作任务。

此次教师招聘工作呈现以下四个特点：一是学科多，基本涵盖了中小学所有课程的学科教师；二是范围广，面向社会公开招聘，应聘教师来自全国各高等学校的毕业生和省内外重点中学；三是招聘条件高。要求报名者全部为全日制本科以上毕业生，在职教师需为市级以上骨干教师；四是操作规范。为保证招考工作公平、公正、公开，从始至终政策执行彻底，程序运行规范，标准要求高严。首先严把报名关，检验有关证件是否齐全，审查相应材料是否充分，务求报考人员学历达标、年龄适宜、专业对口；笔试、面试工作组织严密，监控到位，监考、阅卷、评判和成绩公示等所有环节都公开透明，阳光操作。此外，为更加开放透明，还建立了电话、网络等多维立体的监督体系，方便社会的参与监督。依照有关程序，52名应聘者经过笔试，22人参加了面试及综合素质的考核，最终11名应聘者被录用。同时，我们还从新宾、清原招聘了3名省级骨干教师。近几年来，我区面向社会招聘大学生30余人，按学校招聘岗位计划充实到教育教学第一线。区教师进修学校和新录用教师的基层学校采取了“四结合”措施抓好新聘教师岗前培训工作：集中培训与自学提高相结合，专题辅导与研讨互动相结合，理论学习与实践指导相结合，培训管理与考核激励相结合。培训资

料为专业知识、教学技巧、工作艺术、思维转换、课程理念、师德修养，培训重点为教育政策法律法规、班主任工作理论与实践、中小学教师师德规范等的系统培训，提高新教师适应岗位教学的本事和专业素质水平。目前，这批新招录的教师热爱教育事业，遵循教育规律，具有爱岗敬业、不断进取的拚搏精神，他们将先进的教育理念、严谨的工作态度、良好的师德师风、无私的奉献精神投入到教育教学工作中来，给xx教育注入了新鲜血液，增添了生机和活力。

提高教育教学质量和教育综合竞争力的基础与关键是建设一支高水平的师资队伍。本次教师的成功招聘，有效缓解了我区部分学校师资力量薄弱的局面，对促进义务教育师资均衡发展和教育教学质量的提高起到了很好的推动作用。

**招聘网站工作总结范文8**

>一、工作亮点：

1、基本解决了房务员、工程技术人员招聘问题

上半年共入职房务员31人，现在岗34人，缺岗4人；工程部入职工程技工19人，现工程部岗位缺岗为6人，初步解决了房务部长期人员紧缺的问题。

2、兼职人员招聘宣传、效果较好

现在已建立一直有42人报名的兼职队伍，每次在大型的餐饮接待或房务部赶房时，都能看到兼职人员的身影，特别在国庆期间有近60人左右的兼职人员参与国庆黄金周的餐饮外协，保证了经营高峰期的人力需求。3、人才引进激励方案激发员工推荐热情

通过激励酒店员工推荐的方式，不但激发了内部员工推荐亲朋好友来酒店应聘的热情，同时也增加了员工的主人翁意识。

4、全年均保持25-30人左右的实习生在店，实习生人力的灵活运用对于缓解酒店人力压力、降低酒店人力成本和保持一定时期内的人员稳定均起到了重要作用。

5、立足宁乡本地招聘市场，开拓新的网络渠道；在下半年开通了宁乡人才网和宁乡招聘网并发布招聘信息，下半年通过宁乡本地网络来店应聘人数已近120人左右，入职为30人左右，提高了招聘效率，降低了招聘成本。

6、积极维护与合作院校、宁乡劳动局就业办公室等相关单位的良好关系，现已与湖南工学院、湖南安全职业技术学院、湖南涉外旅游职业中专等院校保持稳定合作关系。

>二、工作不足：

1、根据招聘计划，我们现在完成情况并未达到预期效果。在保安员、销售员岗位的招聘上并未有大的突破。

2、在招聘计划的实施过程，各个渠道完成时间上的把握、提前计划能力较欠缺，未将各个渠道的组织实施做一个更加细致、系统的计划安排，导致在招聘工作过程中显得较为杂乱。

3、实习生到店的后续安排与组织工作需进一步加强，并需要持续跟进实习生在店的生活、工作状态，总结经验教训捋顺流程。

>三、工作总结：

1、工作需要更有计划性，把握住年初宁乡人才市场招聘和5月、9月的校园中校园招聘。

在招聘计划的实施过程，需要把握各个渠道完成时间、提前计划并实施，将各个渠道的组织实施做一个更加细致、系统的计划安排，从而使招聘工作能够做到井然有序。

在20xx年年初，2、3月份共入职161人，占到全年入职人数的（入职人数440人），可见年初招聘效果的好坏直接影响了全年的招聘情况，所以在针对20xx年年初招聘时一定要提前做好计划，准备宣传资料以及与劳动局办公室提前沟通等。

2、实习生到店后需要持续关注

实习生一般年龄较小、社会经验不足，特别是现在90后学生个性明显，骄傲而又脆弱，追求平等、公平的工作环境。所以针对实习生这些个性特点需要继续加强一下工作：第一、在在实习生到店前，应尽量将酒店的相关情况如实告知实习生，让实习生能在心理上有一个认同的准备；第二、提前与部门沟通告知学校情况与实习生的基本信息，让用人部门在实习生到店前与本部门员工进行一个沟通，告知实习生到店的意义与目的，希望能够得到本部门员工的理解和支持，从而使本部门员工与实习生之前有一个相对融洽的工作、生活氛围；第三、在实习生到店后，需先进行相关培训后方能安排到用人部门；第四、实习生分到部门后，人力资源部可根据实习生所在分部进行责任制划分，及时了解实习生工作状态和心理情况，一方面让实习生感觉得到关注和尊重，另一方面能及时解决一些可能存在的小矛盾、小问题，有利于实习生稳定。

>四、工作计划

1、把握年初招聘旺季，重点放在宁乡本地市场，特别关注宁乡年初第一场大型招聘会。针对销售员岗位、保安员岗位、男性服务岗位做出相应解决方案。

2、提前与长沙涉外旅游职业中专、常德财经学校联系，争取能有20xx年1年期的实习生方面的合作。

3、提前预计6月份高考以后，可能来店做暑假的兼职人员情况。

4、维护现有招聘渠道，保证年底经营旺季人力支持。

**招聘网站工作总结范文9**

作为人力资源部的招聘专员，在招聘环节上有许多值得自我注意的问题。

首先，工作流程中的第一步，用工申请，各部门经理每月在10日之前应当将用工申请提交给人力资源部，这样方便招聘专员做出这个月的招聘计划，以便及时尽快完成招聘任务。

其次，面试的环节，那里分为两部分，第一部分是招聘专员对于应聘者的基本信息的掌握，和对于应聘者外在的一些条件的观察、了解；第二部分是部门经理经过沟通对应聘者的一个初步的了解来决定出是否贴合岗位的用人标准。那里需要部门经理做一个果断的决策，用或不用。犹豫不决的后果就是我们给应聘者一个不可靠的形象，甚至对于整个公司信誉度的一个怀疑。

再次，人力资源部是服务和管理于一体的部门，在对于厂家办理入职的过程中，招聘专员需要确定厂家手续是否齐全，为以后的工作免除后患。那里期望部门经理能够跟厂家供应商做出良好的沟通，协助人力资源部，最终以达成双赢的良好合作关系。

在以后的工作中从自身的角度来看，需要注意以下方面：

1、尊重每一个前来应聘的人员，一视同仁，耐心解说。并且在沟通的语言上耐心斟酌，争取做到说话少出纰漏，让听者舒心。

2、跟部门经理做好良性沟通，核对好需要招聘人数和以录用人数。避免上岗之后找不到人或者已经上岗可是人力资源部却不明白这种情景出现。

3、细心，招聘这一环节的细节很多，如果有一点纰漏，就会导致之后的工作出错。俗话说一步错步步错，所以招聘作为人力资源部工作的第一环节，需要我在以后的工作中细心。认真对待每一个细节。

**招聘网站工作总结范文10**

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己、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、谦让的态度鞭策自己，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。

**招聘网站工作总结范文11**

据悉的校园招聘暂告一段落，我们该做的都做了：联系医院，决定能否参与，收集招聘需求，制作招聘海报，设计校园招聘宣传册参加校园招聘会心得，安排车辆及食宿，现场招聘（初试+复试），确定录取人数，联系安排被录取者来司参观，安全返校。这一系列的工作长达将近两个月，只差他们毕业之后我们公司打工了，现在谁也无法估计毕业后真正能来的人有几个，我们索性就放宽心了，谋事在人成事在天。

目前就是想把这一路走来好好反思总结一下，毕竟我是第一次做校园招聘，还是学到了不少的东西的，感谢大大哥和二哥让我参加这份工作。接下去我就一份一份整理过来，从起初打算到目前。

>一、联系学校：

早在3月份，我们就开始关注该大学的招聘会信息，也不断的借助各个渠道联系对方学校的同学。4月初的之后，学校的招聘会信息发出来，报上名后我们心中就踏实了，因为这个是定量的，名额满了就没得参与的。这个历程让我知道对相关学校的招聘会起初时间看及时的关注，要采取主动出击的方法。

>二、决定能否参与：

去年是第一年举办，成功招聘了长达20人，期间离开的也不在少数，很多人会认为做这个校园招聘成本太高，收获太少，所耗费的成本比较于我们全年的网络招聘成本。但是这个到底值不值呢？短期来看，好像是没有发现大的回报，将近20人，一年快到了，还在的还不到一半，而且流失掉的，还都是我们认为不错的人才，也许我们要给那些多一点的空间和理解，毕业后的第一份工作是有众多的不确认原因。但是这种并不能够认我们去大学招收学员进行定向培育的这个措施，是错误的。我们招聘的都是正规学校的大专毕业生，行业一样，这针对提高高能力人才在我们公司总数量中的占比，为公司补充新的人才血液，扩大公司妨碍力，有巨大的作用，也许总裁就是看重这一点，才会要我们无论有哪些困难都要坚持下来的缘由吧。

>三、收集招聘需求：

今年的意愿明显的比往年少了这些，用人部门大多认为稳定性非常差，对于我们公司的招聘还是趋于于这种有相关经验的，招进来就可以现成用的。去年的应届生招募已经算是奇招了，招了优秀的进行定向培养，如果是搁在以前，看到一张白纸的高中毕业生，用人部门是很少会用的。好不容易招进来了，好好的培养了，但是今天培养的蛮好用的之后，人又走了，让用人部门包括我们都认为相当的无语，花了这么多的精力去招聘、培养，结果没有多久就跳槽了，算是白白帮对方培养了，而且这样短的时间，基本上没有帮公司做到什么业务。

**招聘网站工作总结范文12**

此次的学校招聘暂告一段落，我们该做的都做了：联系学校，决定是否参加，收集招聘需求，制作招聘海报，设计学校招聘宣传册，安排车辆及食宿，现场招聘(初试+复试)，确定录取人数，联系安排被录取者来司参观，安全返校。这一系列的工作历时将近两个月，只差他们毕业之后我们公司上班了，此刻谁也没法估计毕业后真正能来的人有几个，我们索性就放宽心了，“谋事在人成事在天”。

此刻就是想把这一路走来好好思考总结一下，毕竟我是第一次做学校招聘，还是学到了不少的东西的，感激大老大和老大让我参与这份工作。接下来我就一份一份整理过来，从开始准备到此刻。

一、联系学校：早在3月份，我们就开始关注该学校的招聘会信息，也不断的经过各个渠道联系对方院校的教师。4月初的时候，学校的招聘会信息发出来，报上名后我们心里就踏实了，因为这个是定量的，名额满了就没得参加的。这个经历让我明白对相关院校的招聘会开始时间看及时的关注，要采取主动出击的方式。

二、决定是否参加：去年是第一年参加，成功招聘了将近20人，期间离开的也不在少数，很多人会觉得做这个学校招聘成本太高，收获太少，所消耗的费用相当于我们全年的网络招聘费用。可是这个到底值不值呢短期来看，好像是没有看到大的回报，将近20人，一年快到了，还在的还不到一半，并且流失掉的，还都是我们觉得不错的人才，也许我们要给这些应届毕业生多一点的空间和理解，毕业后的第一份工作是有很多的不确定因素。可是这些并不能否认我们去学校招聘学生进行定向培养的这个举措，是错误的。我们招聘的都是正规院校的本科毕业生，行业一样，这对于提升高素质人才在我们公司总人数中的占比，为公司补充新的人才血液，扩大公司影响力，有很大的作用，也许总裁就是看重这一点，才会要我们无论有什么困难都要坚持下去的原因吧。

三、收集招聘需求：今年的需求明显的比去年少了很多，用人部门大多觉得稳定性比较差，对于我们公司的招聘还是趋向于那种有相关经验的，招进来就能够现成用的。去年的应届生招聘已经算是奇招了，招了优秀的应届毕业生进行定向培养，如果是搁在平时，看到一张白纸的大学毕业生，用人部门是很少会用的。好不容易招进来了，好好的培养了，可是刚刚培养的蛮好用的时候，人又走了，让用人部门包括我们都觉得十分的无语，花了那么多的精力去招聘、培养，结果没有多久就跳槽了，算是白白帮别人培养了，并且这么短的时间，基本上没有帮公司做到什么业务。

四、设计学校宣传册：设计宣传册的时候我犯了不少的失误，文稿是我做出来的，可是制作的时候由于没有看仔细，且太过于软弱，没有坚持自我的立场，这个也是我在职场中学到的十分重要的一点，必须要坚持自我的原则、立场，绝不退缩，做职场的倔驴。

五、安排车辆及食宿：这一块不是我安排的，可是我估计明年如果去的话就要我来安排了。车辆看公司有没有车，食宿，学校宾馆预订，问发票及是否含早餐问题。

六、现场招聘：现场招聘的时候我发现一个比较突出的问题，市场营销专业的来应聘的异常的少，我貌似就看到2个，并且这2个都不算是好的，连复试都没有进。而我们公司对销售人员的要求又是最强的，学校招聘的主要目的是招聘销售，可是我们很难招到对口专业的学生。即使其他专业，譬如设计类的能够转型成销售，可是我觉得还是很不靠谱的，假设能招到销售类专业毕业的学生，那么他们的稳定性就会好很多。因为他们学这个的，一方应对销售这一行已经有了必须的认识，培养起来相对容易。另一方面他们明白做销售的很苦很累，心理上对这一行的承受本事要比一般的学生好很多，那么稳定性也会大大的提高。我经过一些渠道了解到，并不是那个校区没有销售类专业的学生，只是好像在我们4月份的学校招聘会的时候，大部分的销售类专业的应届毕业生已经找到工作了，那么就是说我们选的时机不是很对，我们去的太晚了。接下来我会做一些调查，看事情是不是像我料想的这样，如果是的话，我会思考一些措施，改变这样的局面。

七、确定录取人数、通知：从学校招聘会回来，我们就将拟录取名单定下来，接下来是电话告知他们已被录取，记下他们的qq号，以便联系。

八、确定参观时间：电话咨询对方的时间，将参观时间定下来。

九、制作参观方案：将参观的各个流程详尽的列出来，时间、地点，可能遇到的事情，每个环节由谁来负责都列的很详尽。也保证了我们整个参观的顺利进行。

**招聘网站工作总结范文13**

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。

**招聘网站工作总结范文14**

从20xx年5月进入公司工作以来，已经一年多时间，经历了公司快速发展的时期，从中我们收获了不少宝贵的工作经验，也学习到很多先进的工作方法，为了总结前期工作中的不足，更好的开展后期的工作，现将招聘工作小结如下：

>一、工作资料

1、招聘渠道的开发

为能使公司人员配置及时有效，满足公司经营对各层次人才的需求，在维护好原有网络招聘渠道(新安人才网)的基础上，增加了新的网络招聘渠道(前程无忧网)，使公司的招聘辐射范围得到更大的拓展，满足了公司的管理、技术人员招聘需求。

为满足一线生产需求，公司现与三家人力资源公司(文都、远景、申祥)进行劳务派遣合作，在合作过程中，处理好三家合理的竞争关系，保证公司利益的最大化，确保在招聘高峰期，能够及时有效的满足公司生产员工的需求。

2、20xx年人员招聘配置

20xx年1月1日公司在职员工为1260人，截止6月31日公司在职员工为1615人，月度离职率控制在10%-15%之间，到达制造业合理的人员流动比率标准，从人员年龄、性别、学历、技能结构各方面分析都较为合理。同时也保证了人员合理有序的流动，各部门人员配备满足了生产发展需要，具体配置如下：

3、20xx届大学生招聘

为满足代线经营需要，在全国五大高校开展了20xx届大学生巡回学校招聘，共收集简历近千份，经历初试、笔试、复试，最终录用优秀20xx届毕业生30人，录用比例到达1：33，保证了录用大学生的质量，有效的保障了后期公司的用人需求。招聘结束后，顺利完成了三方协议的签订并归档合肥市人才市场，并与大学生坚持日常的联系，帮忙其解决疑难问题。

在大学生即将入职前期，做好产业培训营训练前期的所有准备工作，与苏州招聘方坚持紧密的联系，确保大学生入职培训工作的顺利开展。

4、其他工作

1)、完成团体户申请前期所有材料的准备及申报工作;

2)、编写大学生招聘笔试题，内部招聘相关笔试题，主持开展内部招聘等;

3)、劝退不适应公司发展需要的员工50余人;

4)、其他维护招聘工作正常运行的日常工作。

>二、工作中的感想

1、工作中不足的总结

在公司一年的工作期间，有提高有不足，更多的是工作过程中的经验教训的吸取。在日常工作过程中，由于沟通和监督未及时到位，导致不少不良事件的发生，在此需深刻总结，以避免后期类似事件的发生。

后期在工作过程中招聘应积极主动的去完成工作，加强日常工作的监督力度及在执行过程中的精细化，确保整体工作的有序性及完整性。

2、其他感想

1)、现代企业管理必须建立健全的人力资源管理制度现代企业的人力资源管理应\_制度化、规范化、人性化\_，依法制定规章制度是企业内部的\_立法\_，是企业人力资源工作规范运行和行使用人权的重要方式之一，应最大限度地利用和行使好法律赋予的这一权利，使企业的.运行平稳，流通，高效，所以公司应根据自身实际，建立健全人力资源管理制度，并严格依法执行，做到\_合理，合法，全面，具体\_。这样能够：

①、规范管理，能使企业经营有序，增强企业的竞争实力;

②、制订规则，能使员工行为合矩，提高管理效率;

③、解决劳动争议不可缺少的有力手段;

同时对制定的规章制度也要进行及时的修改，补充，不能制定好后便完事大吉，要根据公司实际发展情景依法不断推陈出新，从而适应公司总体发展需求。

3、建立\_以人为本\_的企业文化，做好员工协助招聘工作对企业文化的建立十分重要，应遵循\_人才适岗\_为核心的模式，即录用适应岗位需要的人才，不能小材大用，拔苗助长，也不能大材小用，让人怀才不遇;人才流动是正常的，但要真正做到离职员工也是京东方显示光源的免费的宣传员(目前我们很多招聘的员工都是经过在职或离职的员工介绍过来应聘的)，是企业形象的代言人。所以，以人为本，不仅仅体此刻招人、用人，同样也体此刻对员工离职甚至离职后的管理态度和具体办法上。公司不仅仅要用待遇留才，感情留才，文化留才，岗位留才，同时更要注重事业留才，机会留才，发展留才。根据\_28法则\_，公司80%的业绩有赖于20%的优秀人才，所以，管理并激励这些企业中的关键人才、优秀人才便成为未来人力资源管理的重中之重。

总之，人力资源作为企业的核心资源将直接决定企业的核心竞争力。所以，从现代人力资源管理层面，要求不仅仅从战略上建立具有竞争优势的人力资源管理制度，更要求把人力资源各环节的日常具体工作做细、做好、做到位，从而协助公司构成企业独有的文化和氛围，提高员工的归属感和凝聚力，维护公司的创新和活力。从员工角度则是建立激励员工按照企业与员工共赢的发展之路，在企业中设计自己的职业生涯，不断提高职业技能和水平，在实现自己发展目标时欢乐地享受生活，享受工作，与公司共同成长，共同获利。

**招聘网站工作总结范文15**

根据企业发展需要，公司拟从长治职业技术学院招聘15名煤制大专毕业生。虽然这样的活动并不新鲜，但因为此前只是参与过一次，而并没有真正组织过类似的活动，所以需要把各种细节问题要尽量研究周全，至少不能给学院的教师、学生留下组织工作乱七八糟的印象。为方便今后开展类似的工作时有所借鉴，现对本次工作总结如下：

>一、先制定《招聘工作方案》

应至少明确以下资料：成立机构，明确主要组织人；确定时间和地点；确定招聘考核资料(面试和笔试)；确定答复时间和通知方式；

>二、制定出工作流程

最好的流程是：工作人员或应聘人员不需要反复询问就明白全部的工作资料，第一项考核资料结束后就明白下一个资料是什么，该到什么地方去落实什么新的资料。本次流程是：

㈠、大流程：(应聘人员及相关人员到齐后)开会----(会议结束)进入面试程序----(面试结束)就餐----(就餐结束)招聘组人员交流意见，由矿有关人员带领应聘者参观----向应聘学生单位负责人交流整体面试印象----向矿长汇报招聘工作情景----向学校和学生通报最终结果或意见。

㈡、小流程：

1、会议：①先解释企业基本情景②说明本次招聘的目的③说明(招聘)面试的程序及注意事项④其他资料

(注意：会议只是招聘工作的一项插曲资料，所以应对总时间和每个讲话者的时间给予限定。)

2、面试：①先登记个人信息②根据“个人信息登记处”的安排，到相关面试点参加面试③全部面试点(或按规定需要经过的面试点)面试结束，到笔试点进行笔试④结束

(注意：本次我们是把面试点设置为三个统一资料的面试点，如果条件成熟的时候，能够让每个面试点考核不一样的资料。)

>三、落实好具体细节

1、在方案制定上必须要严谨，因为方案是否周密直接影响着整个活动质量；

2、选择好活动场所，定死时间，公司相关人员必须按时到场，需要讲话时要尽量精练等，因为我们在选择学生的同时，我们所展示的这一切也是学生衡量企业实力和管理的最直接的依据；

3、整个活动或活动的每个环节都要作到善始善终：比如，

①要在学生到矿的第一个集合点公示整个活动的相关场所位置示意图、面试程序等信息；

②个人信息登记结束后要告诉学生下一个环节是什么。

③招聘活动正式开始前，有关人员应召开协调会议，统一意见，落实分工，强调注意事项等。

④文本准备：活动开始前，招聘办公室人员应进取准备好全部文本资料，活动结束，应积极主动‘’将本次活动的全部资料收集并进行整理，然后为每个学生建立起基础档案。

⑤根据综合审查意见并报矿长批准后，将结果尽快通知学校和本人。)

4、其他：方便的时候准备好条幅，落实照相人员。(至少能够为公司宣传活动收集起一些素材。)

>四、不足和今后应注意的方面

1、收集规范的招聘工作方案和工作程序，以逐步规范；

2、收集并了解相关的提问资料及经过这样的提问想要掌握的信息，以提高招聘人员的业务素养；

3、从场地布置上要逐步规范；

4、组织部门应在活动结束后，应及时制定出完善的对被录用学生的指导和考核方案；

5、以平常的心态，全面衡量被招聘对象。

6、如果有招聘意想，应积极主动‘’与院校联系。

**招聘网站工作总结范文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教师来公司实地参观；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、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。

**招聘网站工作总结范文17**

大型综合超市属劳动密集型企业，员工的流动率较高，地区公司成立后人员的配置、沙坪坝店人员优胜劣汰的补充、江北店接管升级后人员的新聘等因素使招聘任务显得尤其繁重。况且零售业在重庆地区的迅速发展，加之春节前处于人才市场的淡季，无形中又增加了招聘工作的难度。但是，在各用人部门的通力协作下，人力资源部针对不同情况变化及时进行相应的调整，因地制宜想方设法，截目前为止，为地区公司招聘16人、沙坪坝店招聘60人、江北店招聘108人，共计185人，已基本完成了招聘任务。现将具体工作情况总结如下：

>一、理顺工作思路，明确招聘目标。

1、对管理人员侧重素质和学历，逐步实现干部本土化。大型综超近几年内在重庆地区的迅速发展，使本土零售业人才奇缺，公司绝大部分干部都是外地派驻本地支援的，长期在外工作不但使外派干部的生活受到一定的影响，而且还加大了公司的人力支出成本。因此，招聘部分综合素质较高、学习能力较强、服务意识较浓的人员在相应的管理岗位从基层做起，在外派干部“传”、“帮”、“带”的培养下，能较快的掌握公司的经营理念、企业文化以及业务技能，积累相关的工作经验，具备相应的任职标准走上相应的领导岗位，以逐步实行干部的本土化，从而使外派干部能够放心的继续开辟疆土，实现集团规模化的战略部署。比如对采购助理及其它行政管理岗位，坚持两个基本要求，一是要求学历在本科以上，二是要求年龄在30岁以下，主要是保证被录用者在知识结构、思维方式、学习能力等方面具备良好的潜质和可发展的空间，可作为干部的梯队储备加以培养，以逐步壮大、加强公司的干部队伍，提升企业的核心竞争力，保证集团的目标顺利实现。

2、对专业人员侧重经验和技能，促进营运部门专业化。公司所属超市营运面积之大，经营品种之多，致使分工越来越细，专业化程度越来越高，因此，我们对此类人员的招聘侧重于实际工作经验和精湛业务技能，以实现专业化经营。比如生鲜部的精肉分割、红案、白案等各类技工，均通过试工的方式，以观察实际操作水平来确定是否录用，以保证聘能所用、聘就能用。又如客服部的收银组，强调具备综合超市收银的工作经验，以保证点钞的准确性和快速性，从根本上缓解顾客购物排队的现象；接待组提出酒店工作经历或饭店管理专业优先，要求以专业化、标准化的服务意识和规范对待顾客，逐步由情绪化服务提升到标准化服务的层次，再在标准化的基础上提倡个性化服务，以达到并超过顾客的期望值，培养顾客的忠诚度和依赖性。

3、对骨干人员进行培养和储备，保证新店面顺利开张。外资零售巨头进入中国后，零售行业竞争更加激烈，公司要生存发展，必须走规模化的道路。规模化发展预示着新的店面会逐步开张，特别是下半年解放碑店的开张，人力资源更是关键，因此，在招聘工作中特别注重骨干人员的储备和培养。对无超市工作经验但具备培养潜质和发展空间的人员，在面试过程中与其耐心交流，引导、帮助其思考自己职业生涯设计和公司长远发展目标是否吻合，从而坚定求职者加盟公司和公司一起发展的信心和决心。对在零售、综超、百货或管理领域有一技之长的人才，根据其能力大小、水平高低直接安排在相应的职位以留住人才便于灵活使用。在沙坪坝店和江北店进行适当的人才储备，为解放碑店顺利开张培养一套管理班子和骨干人员，也是当前招聘工作主要目标之一。

>二、扩展招聘渠道，提高招聘效率。

招聘工作要有预见性和计划性。人才市场、相关学校、网站、媒体、社区街道办、劳动就业部门、战士退伍组织等招聘渠道要保持随时通畅，树立“大”人力资源库的概念，争取达到各类人才皆能随时随地为我所用的境界，以提高招聘效率，备不时之需。

1、现场招聘会适合于基层员工的招聘，宜加大出场频率。大型综合超市以大卖场的形式存在于流通领域，入职的门槛较低，特别是针对营业员、安保员、收银员、各类技工等基层员工的招聘，人才市场现场招聘会是最直接最有效的方式，也是最主要的渠道。其中12月份共参加各种招聘会17个场次，累计收集求职者资料700份以上，通过面试入职人。

2、网络招聘适合于管理岗位的招聘，宜加大宣传力度。随着信息化的发展，各类人才网逐步成为学历较高、职务较高等人才求职的主要渠道，因此，选择了与重庆地区比较成功的联英人才网合作，有针对性的加强网络招聘和宣传。从12月2起截止到1月23日，我们的招聘广告已被浏览20，363次，收到电子简历243份。12月10日沙坪坝店急需播音员一名，仅用几个小时就通过网络限期内招聘到了比较合适的人员。

3、报纸刊登招聘启示，按时完成江北店的招聘任务。在《重庆人才信息报》12月25至31日周刊上，以两个通栏的版面刊登了江北店接管升级所需招聘岗位以及任职标准，以“雄厚的资金实力、长足的发展空间、完善的福利保障”吸引了广大求职者，取得了较好的效果，在时间紧、任务重的情况下及时完成了江北店人员的招聘工作。

4、联系对口专业学校，建立互利互惠的长期合作关系。学校有培养学生并推荐就业的义务，公司因发展需要逐步扩大员工队伍，和学校保持长期合作关系是招聘工作的长远目标之一。在公司规模扩展到一定程度的时候，亦可采取联合办学或联合办班的合作方式。12月底，在江北店客服部、安保部、百货部、食品部都需紧急招聘大量人员而人才市场封场的情况下，及时与沙坪坝立信财会学校、五里店职业中学、中梁山保安培训中心等多家学校取得了联系，并在短时间内建立了良好的合作关系，通过到学校办招聘讲座动员学生等方式共招聘学生名，及时缓解了江北店人员人手紧张的局面。

5、利用门店的集客能力，广为发布招聘信息。在沙坪坝和江北店两个门店的各个主入口、通道处以及员工通道四处张贴招聘启示，通过广大顾客和内部职工广为传播招聘信息。同时，在报纸正式报道诺玛特关闭当日的第一时间，在其南坪店和黄泥磅店周围张贴发布了公司拟招聘的岗位。此举收效显著，通过这种渠道招聘的人员在二十人以上。

6、联系就近高校学生勤工俭学，以备卖场高峰期急时所需。春节前处于卖场高峰期，为增加人手以缓解商品补充上架、顾客购物排队等问题，及时与附近大学勤工俭学团体取得了联系，并通过在大学校园内发布招聘信息等方式，在较短的时间内招聘了48名兼职计时工，并收集了众多有兼职意向的学生资料和联系方式，不但圆满完成本次招聘任务，而且为下一次招聘兼职计时工打下了基础。

7、针对相应社会组织，谋求多方合作。针对不同层次、不同种类的岗位，及时与相应的社会组织取得了联系，谋求多方合作以建立更广阔的.人力资源库。比如针对招聘临时工以下岗工人为主，就与当地劳动就业部门取得了联系；招聘安保员以退伍军人为主，就与13军负责战士退伍的负责人取得了联系。总之，建立多方联系寻求多方合作，既解决了社会就业问题，又能够有针对性的满足本公司用人需求，此项工作也是招聘工作的长远目标之一。

>三、转变传统的招聘观念，树立“为求职者服务”的思想。

综合超市是以广大居民为终端顾客的一种零售业态，每一位求职者不论能否成为公司的一员，但是都可能通过努力争取使他们以及他们的亲友成为公司忠实的顾客，因此，必须在工作中树立“为求职者服务”的思想，通过细致的工作、贴心的服务感染应聘者，使每位应聘者受到充分的尊重，从而接受、认同公司的经营理念和企业文化甚至为之感动。

1、认真处理每份求职简历。对收到的每份求职简历，无论是电子邮件、信件、总服务台或安保值班人员转来的登记表，均在第一时间内进行分类整理并登记造册，在进行资料筛选与用人部门商定初试时间后，尽可能提前通知应聘者便于其做好相应的准备。

2、热情接待每位求职者。由于种种客观原因，大部分应聘者都有在面试等候区长时间等待的可能，因此，要尽可能的在应聘者到达等候区的第一时间出现，并告知面试的具体事项和时间，介绍同岗位的应聘者相互认识交流，缓解等待过程中的寂寞和紧张。同时，对长时间等待的应聘者要加以解释和关心，比如安排座位、提供茶水等等。

3、珍惜每次面试的机会。每次复试或谈薪资，不但是一个学习交流的机会，而且还是一个在没有任何抵触情况下宣传公司形象的机会，可以详细的给应聘者介绍公司雄厚的资金实力、长足的发展空间、愉悦的工作环境、完善的福利保障，以坚定其求职的信念，明确工作中的奋斗目标和发展方向。即使应聘者不适合其应聘的岗位，也可以通过交流对其今后职业生涯设计提供较为中肯的建议，让每位应聘者都能潜意识的受到公司企业文化的影响。

>四、总结不足之处，规避招聘风险

1、进一步规范面试流程，明确用人部门面试的任务。近期，由于节前人才市场匮乏，加之综超行业竞争激烈，不便于集中时间统一安排面试，故在面试流程上比较随意，经常突发性的通知安保部、生鲜部等用人部门经理进行面试，影响了用人部门的正常工作，以后在工作中要加强计划性和预见性，杜绝此类现象再次发生。同时，要明确用人部门负责对其理论知识、专业技能的评价，人力资源部负责对其证件审查、综合素质以及招聘风险的评价，防止因衔接不畅出现录用不适任者的现象发生。

2、面试准备工作有待完善，适时增加笔试程序。目前面试采取的方式以面谈为主，但因各种因素面试考官可能对应聘者无法进行全方位的了解，因此，对部分岗位可增加笔试程序，要求根据不同的岗位逐步建立相应的题库，以更全面了解应聘者的理论知识和分析判断能力。

3、加强员工入职后的培训工作，迅速稳定员工队伍。多数员工入职后，对新的工作环境，陌生的人际关系都会有不同程度的不适应。培训工作有利于他们学习和强化工作技能、全面认识公司、熟悉环境、消除不安和焦躁的情绪，使其在较短时间内成功融入工作中。但是，仅仅靠讲课的方式培训是远远不够的，各层领导干部以及老员工的言传身教对新员工的工作态度和业务技能将起到至关重要的作用，因此，各级管理人员在日常的工作生活中要注意自己的一言一行，努力通过自身的影响快速稳定新进的员工队伍。

4、强化“干部为员工服务”的思想，以人性化管理留住优秀员工。吉董“干部为员工服务”的思想无疑是“以人为本”最好的诠释，各级干部在管理工作中重要强化“服务”意识，淡化“服从”意识。工作方法不要过于简单、过于粗放，要换位思考，多为员工着想，多体谅员工的难处，尽可能的为员工解决实际问题，要为员工营造一个愉悦的工作环境，通过员工满意产生满意的服务，从而让顾客满意才会产生满意的效益。比如适时在门店之间采取“就近”原则调动内部员工，减少员工路途奔波；适时免收员工工作服押金，逐步完善社会保险，提高员工福利等等。以此通过人性化管理留住优秀员工，防止人才的流失，逐步提升企业的核心竞争力。

**招聘网站工作总结范文18**

>第一、纵向发展。

纵向发展性是任何一个职业最基本的发展形式。

1、高级招聘专员/招聘主管

大多数人，会停留在这个级别，很难突破，这是招聘HR职业发展上最大的一个瓶颈阶段。如同要破茧而出的毛毛虫，在突破茧的那一刻，要很大的努力，才能成碟。很多人，不够努力或者悟性不够，只能停留在这个级别。

2、招聘经理

最常见的一个发展方向。到了这个职位，不再亲力亲为的去做招聘，主要是要带领团队达成招聘目标。

3、HRbp

随着人力资源三支柱架构的流程，现在HRbp这个岗位逐步取代了原先的HR经理岗位，需要HR经理有业务的思维和前瞻意识来做人力资源管理。这个岗位是看人力资源管理的全盘，不再单单是看招聘。

4、人力资源总监

极少数人，会达到这个层次。需要经验丰富，智商高，情商高，三者缺一不可。

>第二、横向发展。

横向发展是衡量一个职业的转行能力的重要标志。

1、管理咨询师

当招聘人员在积累了一定的经验之后，凭借自己的丰富阅历和实践经验，为企业提供管理诊断咨询，转向从事专业咨询工作。

以企业工作经验为依托，咨询会更有底气，并且有实战性，也容易得到企业的认可。当然，要从事咨询工作，对各种管理案例必须很熟悉，特别是要有自己的一套良好的可操作的解决办法。同时，最好有着名公司的工作背景和较高的学历。

2、职业规划师

招聘人员由于长期跟找工作的人打交道，所以非常了解这些人的问题所在。如果你想帮助更多的人找到他们的职业方向，可以往职业规划师的方向发展。

3、猎聘专家

这个方向是技术岗。普通的技术员，工程师和经理的岗位，一般都不是太难，三五年经验的人都能做。猎聘专家这个职位有两个方向，一是处理公司的高端岗位，比如总监，总裁;第二个方向是处理海外的岗位。这个职位要对行业和行业的人才分布有清晰的了解和认识。如果是做海外招聘，还要求英语口语非常流利，能熟练的跟外籍候选人沟通。

4、猎头

这个岗位是跟第三类相似的，只是属于乙方的工作。做猎头的人很多，但是做得好做得专业的，并不多，做得好的猎头，也有年薪几十万的，也很不错。

**招聘网站工作总结范文19**

眼看着20xx年就要过去了，校园招聘的黄金时间就要结束，软件开发部的招聘需求仅仅是任务过半，鉴于第一部分的种种障碍，往往是发2个offer就拒1个，很是艰难。11月25-30日那几天软件开发部经理拿着几个应聘者的资料跑到我们办公室说通知这几个学生进行下一步面谈。并从笔试通过的的人员里再次筛选，最后确定到岗人员。然后校园招聘就告一段落，剩下的需求改用实习生等更灵活的用人方式。自此整个校园招聘工作也可以告一段落，剩余个别招聘需求都应该尽快能够完成。

将近2个月的身体的透支和心理的折磨终于结束了，最高纪录一天面试13个人，只要我回到办公室，电话就不停歇，一天打无数个电话，接无数个电话。拒绝很多的人，同时也被很多人拒绝。很多悲欢离合和喜怒哀乐密集得发生在我的身上，触动我采取某种方式把它们记录下来、宣泄出来。

一件事情的结束就意味着另一件事情的开始，把人招进公司也刚刚是开始，很多个职场新鲜人就要怀着憧憬开始他们的职业生涯。同时我也要尽自己最大努力把工作做得更全面。尽管员工管理及相关工作更多时候是上级经理的权力和责任范畴，但我总觉得我有使命感，去保持自己的工作成果，去验证自己选择的应届生符合公司的要求，去纠正他们因为不可避免的缺陷带来的偏差。尤其在发生毕业生试用

期离职事件之后我这种感觉越来越强烈。目的不仅为了实现招聘的效率，也是对应届毕业生职业发展的承诺，另外说夸大点，为了人力资源的优化配置。

企业人力资源部的招聘工作与用人部门的招聘工作是不同的，企业主要以体系架构，后期服务为主，用人部门需要决定人员的录用。在整个招聘过程的进行中，不断学习相应的专业知识，受益匪浅，尽力将各个细节做好。用人部门，在招聘面试的过程中，要合理的把握面试的技巧以及后续到位之后的引导工

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！