# 工会就业招聘工作总结(8篇)

来源：网络 作者：梦里寻梅 更新时间：2025-04-18

*工会就业招聘工作总结1丹江街江\_区妇联“春风送岗位”活动措施到位，社会效果明显。>一、联合运作，送就业信息、送适合工作岗位江\_区妇联进入三月份以来，以“巾帼创业年”为主线，不走形式，不拘一格，注重实效，为妇女就业、创业牵线搭桥，使有就业愿望...*

**工会就业招聘工作总结1**

丹江街江\_区妇联“春风送岗位”活动措施到位，社会效果明显。

>一、联合运作，送就业信息、送适合工作岗位

江\_区妇联进入三月份以来，以“巾帼创业年”为主线，不走形式，不拘一格，注重实效，为妇女就业、创业牵线搭桥，使有就业愿望妇女找到适合的工作岗位。目前，已经有二十多名妇女签订了就业劳动合同和找到就业岗位。

江\_区地处城乡结合部，具有下岗失业人员多、就业难等特点，尤其4050人员居多。为了解决这些人的就业问题，社区妇联主动协调\_门联合运作，在深入调查，掌握有就业愿望妇女的技能、就业意向的基础上，组织广大妇女学习，改变就业观念，并将三名妇女推荐到公益岗位，其中一名妇女因被环卫处清扫队签定劳动合同，还有十几名妇女虽然走不出家门，但确找到适合自己的岗位。

为了让更多的妇女找到合适的就业机会，丹江街各个社区妇联专干打破故步自封，相互之间建立了信息平台，遇到合适岗位积极联系，相互沟通，目前，江\_区妇联和林峰社区妇联已经合作为两名妇女选择到合适的岗位。

>二、鼓励妇女自主创业、实现就业

在江\_区有一名妇女出国劳务两年，回来后对国家一些相关政策不了解，在再次创业过程中感到迷茫，社区妇联了解这一情况后，主动登门将下岗职工创业免费培训和再就业优惠政策宣传单送到她手中，面对面的耐心讲解和交流，让她了解妇女在创业、再就业过程中享有政策的情况，鼓励她针对自己的优势，选择自己合适的项目，这名妇女深受感动，她说：“还是妇联娘家好，在我没有方向的时候，为我送来了指路灯”。她的创业项目正在积极筹备中。

>三、积极开发新的就业渠道带动社区妇女就业，

尽管效益不是很大，但是由于适合家庭操作，吸引了很多妇女，对此产生了浓厚的兴趣。社区妇联还多方协调走出去，请进来，为大家传授技能。

>四、精心总结，后续工作一丝不苟

春风送岗位不仅仅是一次活动，它体现党和政府及各级妇联组织对下岗失业妇女的关心，对民生问题的关注。在这次活动中，江\_区妇联根据社区妇女实际情况建立了需求意向登记表，然后按需求分类，统计造册、制定工作开展计划，并将在实施过程中不断完善、创新。还将在心理辅导、就业指导方面进行一些探讨，希望帮助她们解决一些心理上的困惑，鼓励更多的姐妹创造新岗位、创造新业绩，鼓励她们“自尊、自信、自立、自强”，转变择业观念，寻找适合自已的工作岗位，用自己勤劳的双手创造新的生活。

**工会就业招聘工作总结2**

>一、招聘工作中的总体状况分析

1、截至11月份，共收到各部门人员增补表有24份，具体需要招聘的岗位如下：

从上图能够看出，在20xx年主要需求的岗位有：普工、司炉工、保安、厨工、文员、仓管员、开单员、试验员、质检员，其中普工的需求量最大，尤其是在9月和10月份，普工需求量每月达40人，主要是为了满足10月份第二条生产线能顺利投产，其次是人力资源部保安的岗位，第二条生产线的投产无形中也要加大安保力度；厨工、仓管员在几个月中有出现反复招聘的状况，应与相关岗位部门负责人进行了解，确认部门岗位需求的实际状况。

年度招聘状况分析如下：

年人员流失状况分析如下：

从上图分析，2月份非管理人员的离职最多，其次是10月份，结合上面招聘状况分析，2月份和10月份招聘的最多也是离职的最多，所以在招人的同时要把握质量，招进来的员工要及时跟进，解员工之所需，想员工之所想，做好员工培训，掌握员工思想动态，

及时召开员工座谈会，并在会上提出的问题要及时给予解决和答复，控制员工流失率；而在1—6月份管理人员的离职也较多，主要也是在这段时间人员有所优化和调整。

>二、招聘渠道的维护与拓展

2、人才市场招聘

在利用常规人才市场进行招聘的同时，用心寻找价位更为低廉或免费的劳务市场，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。

3、内部介绍

在10月份第二条生产线准备投产时，公司主要采取的员工内部介绍奖励的方式，在10月份能招入85人，是往年最高记录，能够看出，员工内部介绍不仅仅耗费的精力较少，而且效率高，但很难保证推荐进厂的人员质量，在明年的招聘中，最好限制在必须范围内进行内部介绍，如务必在某个年龄阶段或务必有家庭负担等条件，保证在数量和质量上同时提高。

4、社会招聘

社会招聘主要是拉横幅、贴招聘信息、发传单、蹲点、宣讲等，此招聘方式主要是对车间一线普工、后勤等岗位的招聘，具有必须的针对性，效果还是算理想，明年能够继续沿用。

三、人才库统计分析

20xx年4月份集团开始对各公司进行人才库的储备和统计，xx公司在20xx年人才库统计如下：

根据上图分析，主管至副经理级人员稍有变动，但变化不大，部门经理级以上人员变化持续平稳，这是个可观的现象，说明公司中层管理者认同公司企业文化，同时反映出主管级以上人员的招聘工作可适当放轻，招聘重点应放在一线员工及后勤人员的招聘上，对于各部门有需求要增加的一般管理人员，招聘时应优中选优，重点培养，让新进的员工尽快吸收企业文化，赞同企业文化，持续招聘的可观性。

>四、招聘工作中的问题和推荐

1、各岗位职责不够明确，每个岗位没有具体的岗位说明书，在招人时仅凭招聘人员自身的一个理解而向应聘者诠释，同时招聘人员无法找到岗位关键胜任因素，就可能造成优秀的应聘者与公司失之交臂，而本不适合的应聘者却被招入进来，造成人力物力的浪费。

2、招聘队伍建设尚不完善，招聘专员兼职岗位较多，无法全心全意进行招聘工作。

3、招聘各流程衔接还不是很到位，各部门对招聘计划性意识不强，在各岗位需要人时，没有提前做好招聘的计划，而是当时缺人就要人力资源部立刻去完成，给人力资源部招聘工作带来必须的压力，推荐20xx年各部门做好年度的人员需求计划，可具体划分到每月的需求状况，人力资源部招聘成员，根据此招聘计划选取适宜的招聘方式。

4、在招入进来的人员，人力资源部和用人部门没有及时跟进，包括管理人员，没有及时了解他们的需求和思想动态，招人的同时更要想办法留人，留住的人才是真正招来的人。

5、人力资源部办公室的每一位管理人员都务必也要有招人和留人的意识，至少在员工需要帮忙的时候给予最大的热情和帮忙，做到微笑服务，给员工留下一个好的印象，多一份好印象，员工就会对公司多一份肯定，后期这方面工作也是人力资源部务必要做的，而且要做到最好。

6、招聘成本的思考，招聘人员招聘务必要有控制成本的意识，杜绝招聘工作的盲目性，最大限度的资源浪费。

20xx年的招聘工作，有必须阶段性的成果，但工作中还有很多的问题与不足，在今后的工作中，要继续投入用心饱满的热情，发挥优势，改善不足，进一步做好公司的招聘工作，为各部门输送最适宜的人力资源。

**工会就业招聘工作总结3**

为实现群众就近就地就业与园区企业用工需求无缝对接，推进我县工业园区健康发展，满足用工需求，鼓励和引导农村劳动力就地就近就业，缓解工业园区用工招工难问题，元月30日至3月5日，靖安县成功举办了“20xx年工业园区企业春季招聘会”。

招聘会上，邀请了园区20多家用工企业进行现场招聘，提供就业岗位xx余个，包括企业中高层管理人员、文员、会计、统计、保管、机修、电工等各类岗位。本次招聘会共接待咨询群众xx余人，求职登记人数达xx余人，其中有687多人达成了就业意向。招聘会现场还设置就业培训、小额贷款、社会保险、城镇居民医保、新型农村养老保险等政策咨询台，发放劳动保障政策宣传资料5000余份，并为求职和务工人员现场答疑。

为确保招聘会成功举办，局领导高度重视，做了大量的前期准备工作。

一是信息采集，县劳动就业局与县工业园管委会联合对全县各企业用工、缺工情况进行了信息采集，印制招聘信息xx份，制作《新春招聘手册》xx份。

二是广泛宣传。在县电视台、广播电台等新闻媒体播放了开展“春季招聘会就业援助月”活动的消息和广告;发送60000多条手机短信;各乡镇悬挂了开展“春季招聘会就业援助月”活动的宣传横幅;通过“发、送、寄”等三种形式，将招聘会信息及时送到群众手中。

**工会就业招聘工作总结4**

人力资源管理工作是现代企业管理的重要模块，招聘工作作为人力资源管理工作的第一首要任务，起着举足轻重的作用。

招聘工作从字面意义上理解，便是及时招录到匹配人才；招聘从深层动态管理过程来讲，便是一系列的细节组成，具体包括：公司及部门的年度人员编制、各岗位职责分析及任职要求、用人申请的管控、专业有效的人才测评方法、标准化的面试流程、面试方法的合理选择与执行、招聘渠道的多方优化管理、试用期员工动态管理、行业人才及专业人才的积累、竞争对手人才信息的积累、招聘效果的分析管理等，该系列过程分解为每一个小细节，便成为招聘工作中的每一个汇总表单、每一次电话邀约、每一份合同签订、每一次不同的面谈沟通、每一项费用的预算支出；这一系列的过程管理便为了产生同一个结果：通过合理方法招录到匹配人才，及时到位后并能尽快适应开展工作，为公司减少人员流动及培训成本。

在面试流程方面，应加强面试技巧的积累学习，充分参加专业的面试技巧培训及沟通培训，对简历筛选要素、电话邀约要素、电话邀约方式、电话邀约注意事项、面试问题设置、面试问题提问方式、面试问题涵盖面、面试注意事项、面试接待安排、复试接待安排、面试评价标准及面试评价填写要素、复试通过后的入职邀约、入职交接通知、入职手续办理、入职后的工作安排等都应该进一步加强学习，专业度高的招聘人员会利用好每一个电话及每一份简历，在有限的时间内招聘到合适的人才，同时做好公司对外的形象宣传。

人才积累方面，应将已面人员信息记录，对可调配岗位或可储备人员进行登记，入人才长单，及时更新并补充完善；对已投递简历但可储备岗位人才信息进行登记，入人才长单，及时更新补充完善；对竞争对手岗位设置、组织架构、人员信息、人才流向、薪酬结构及水平等进行跟踪登记、对关键性人才（如研发岗、技术岗、经理级以上岗）等信息应积累入人才长单，并补充完善。集团现有上市意向，而对于人力资源招聘工作的要求会更加细致与严谨，公司日后的发展会朝向日化、原料药研发行业进攻，而对于这些行业的人才现状、人才分布、人才结构、人才薪酬范围、人才信息更要提前进行关注及整理汇总，专业技术过强且行业经验丰富的人才是我们急需的，而招聘组成员也应在此多加关注。

法律知识的积累，具体包括：劳动合同制定及更改续签的相关规定、法定节假日的相关规定、公司内部制度规定、伤残补偿规定、当地最低工资标准规定、社保办理流程及缴纳比例、竞业限制相关规定、保密协议相关规定；在充分了解各项规定政策的基础上能明确地回答应聘者的各项提问，保证在面试环节中真实、充分地展示我司政策及各项福利。

目前，公司的招聘工作开展顺利，可借鉴经验丰富，但依据公司的战略目标，考虑集团发展趋势，未来几年我们在上市的准备过程中，招聘工作的开展也应紧跟公司步伐，在以集团存在的前提下，依据伊美娜及奥蔓的经营体制，在门店加盟人员需求配置方面应共同协作，充分了解基础岗位的岗位分析及任职要求，开拓校园合作渠道为基础岗位培养储备人才，尤其存在大量需求的岗位（如：督导、美容师等）可建立校园合作方式，固定吸纳新生力量进入团队，该合作方式可与子公司及集团间共享。在门店经营扩张人员大量需求的情况下，招聘小组在岗位发布协助、岗位简历搜集、简历推荐、面试协助安排、面试效果跟踪方面也应给与配合。

集团现各大中心（如：项目中心、产品中心、财务中心、行政中心、人力资源中心等），而对于各中心存在的岗位，在人员招录过程中的人才测评方法也有所不同，履历分析、性格分析方法、硬件使用考试、心理测验、情景模拟、评价中心技术等方法也应针对不同岗位进行实施分析。运用专业的测评方法减少面试评价中的技术风险，从而减少人员流动成本。

在定员编制工作中，年度编制预算在年前进行开展后，应具体分布到各月份执行，对新增加的招聘需求管理，应严格审核用人需求及编制情况，减少编制外预算，从而减少不可控的工作内容。

招聘工作的开展及执行与各部门的需求及配合密切相关，积极的协作配合可以缩短招聘周期，提高招聘成效，严格的制度及合理的流程是我们追求的目标，招聘小组承诺将以更加专业的技术能力为各部门服务！

**工会就业招聘工作总结5**

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考虑周全，至少不能给学院的老师、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》

应至少明确以下内容：成立机构，明确主要组织人；确定时间和地点；确定招聘考核内容（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知道全部的工作内容，第一项考核内容结束后就知道下一个内容是什么，该到什么地方去落实什么新的内容。本次流程是：

（一）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况----向学校和学生通报最后结果或意见。

（二）小流程：

1、会议：

①先解释企业基本情况

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其他内容

（注意：会议只是招聘工作的一项插曲内容，所以应对总时

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（或按规定需要通过的面试点）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内容的面试点，如果条件成熟的时候，可以让每个面试点考核不同的内容。）

>三、落实好具体细节

1、在方案制定上一定要严谨，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，招聘办公室人员应积极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。（至少可以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内容及通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。

**工会就业招聘工作总结6**

20\_\_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。

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

20\_\_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1

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\_\_\_\_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\_\_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“\_\_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。

**工会就业招聘工作总结7**

时间一晃而过，转眼间试用期已接近尾声，首先感谢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助，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X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助是分不开的，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内容及xx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.

由于地域的差异，一线员工招聘比我心里预期有很大落差.通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况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，针对以上情况我们积极采取措施，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：

通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”.

3、校园招聘：

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，招聘的效果体现在你的“功课”做得是否到位.做为招聘专员不仅是企业的形象、企业文化的转播者，而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X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X学院参加双选会，原计划招聘人数8人，但实际情况远超出我们的预期，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xx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、一线岗位缺岗情况明细表、20xx年度（截止11月25日）用工情况分析、10~12月校园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、xx年工作计划

1、一线岗位招聘：

xx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xx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：

**工会就业招聘工作总结8**

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：

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！

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！