# 征集用工需求工作总结(26篇)

来源：网络 作者：紫陌红尘 更新时间：2025-05-18

*征集用工需求工作总结1>一、20xx年招聘情况分析1、人员情况分析1)截止到20xx年12月31日，集团现有员工总数为524人，具体人员素质结构如下表：(单位：人)分析：公司现阶段人员的学历多集中在大专学历，高中及以下学历多集中在仓库和工厂...*

**征集用工需求工作总结1**

>一、20xx年招聘情况分析

1、人员情况分析

1)截止到20xx年12月31日，集团现有员工总数为524人，具体人员素质结构如下表：(单位：人)

分析：公司现阶段人员的学历多集中在大专学历，高中及以下学历多集中在仓库和工厂，以后需对本科及以上学历的人员增加补充。

2、招聘渠道分析

2)内部推荐人数入职率高，11月份入职率达到23%，效果非常好，这个多集中在市场人员方面。

3)尝试了校园招聘渠道，在没花钱的情况下招到一个?标审专员，扩宽了招聘渠道，是招聘突进新的尝试和开拓。

3、招聘成本费用分析。

>二、20xx年招聘成绩

1、招聘成果。

1)招聘达成率：招聘任务达成率基本维持在85%以上。

2)月度招聘岗位需求增加：由于现在公司发展迅速，所以会增加很多扩编的招聘任务。

3)复试录用比为3：1(复试3人录用1人的比例)

4)面试约见率：招聘过程中，主动投递简历的面试约见率为25%，在此过程中，需要提高招聘人员的面试约见电话沟通技巧，提升面试约见率。

2、招聘渠道建设

1)尝试拓宽招聘渠道，如校园招聘

2)构思内部推荐渠道流程

3)尝试由品牌事业部在市场跟代理商联合招聘

3、招聘计划管理

确立年度、月度招聘计划，把招聘计划分解到周、天，加强面试各环节与用人部门的交流，并定期总结分析，改进招聘工作流程，提高招聘效率。

>三、部门协作

建立招聘管理流程，协助总监做好集团定岗定编的前期工作。

以上是招聘模块的年度工作总结，希望在20xx年不断改进工作方法和提升工作效率，提高创新意识，引进新的理念提升招聘环节，为公司人力资源奠定良好基础。

**征集用工需求工作总结2**

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^v^为求职者服务^v^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，在进行资料筛选及与用人部门商定初试时间后，尽早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。每次初试或复试，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。

**征集用工需求工作总结3**

1、招聘渠道的开发

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，达到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8。5代线经营需要，在全国五大高校(合肥工业大学、西安电子科技大学、成都电子科技大学、华中科技大学、南京理工大学)开展了20XX届大学生巡回校园招聘，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，录用比例达到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，并与大学生保持日常的联系，帮助其解决疑难问题。

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，与苏州招聘方保持紧密的联系，确保大学生入职培训工作的顺利开展。

4、其他工作

1)、完成集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。

**征集用工需求工作总结4**

光阴似箭岁月流逝，很快试用期将满，在这两个月里，有成功的喜悦，也有失败的泪水，但是我很开心这段时间的磨练。

我非常荣幸能够成为公司的一份子。这是我一段珍贵的经历，也是我踏上HR征程的开始。在这两个月里，我一点一点的融入我们公司的企业文化中和我们部门集体中。在这里，我很快乐。我很感谢公司提供这样一个平台，让我成长。我很感谢我的领导和同事对我的指导包容我的不专业，这让我有更加努力成长起来的决心和信心，我很感谢我的领导在我迷茫的时候给我努力工作的方向，使我比较顺利完成我的工作指标。现将我的工作做以下总结：

12月份初期我首先了解了公司的规模，公司的组织架构，公司的企业文化理念与企业精神，公司的发展历程，通过培训，大体上知道了公司未来的规划与奋斗目标，公司在行业中的地位。这些让我对公司有了一个初步的认知，也让我对自己未来在公司的发展有更深的憧憬。接下来的时间，我开始学习公司的制度，包括人力资源制度，奖惩制度，后勤管理制度和安保制度。我因为职位关系我更侧重于了解公司的人力资源制度中的薪酬福利制度和招聘的制度。然后慢慢进入了工作状态，我首先熟悉公司目前所有普工与办公类招聘岗位与所招岗位的工作职责与任职要求，主动经常到车间和用人部门沟通，了解车间作业的流程，了解岗位工作流程，了解岗位的薪资范围。7月中期和后期，我开始学习招聘的工作流程，学习如何进行普工面试和办公类人员面试，我的方法是：

1，向我们部门的同事和领导学习,

2，和同行业人员交流，

3，和用人部门沟通，向他们讨教，

>针对我的知识非常的匮乏和之前存在的不足，所以在未来的工作中：

一，我将侧重于深入学习公司的产品知识，公司的制度、企业文化(了解同行业内的产品、管理、规模、企业文化等知识。

二，深入了解所招岗位的工作职责(方法看招聘需求表，向用人部门了解，到车间了解)

三，在工作中和学习中，不断提升自己的面试技巧，邀约技巧。

四，拓展自己的招聘渠道，内部推荐(方法向用人部门了解人才聚集处，多和集团员工沟通，鼓励推荐)，提升自己搜集简历的技巧，提升自己对简历的判断力，努力完成每个月招聘指标

五，提升自己的必备工作技能，近期内侧重于提升自己的沟通技能，分析能力，人际交往能力，电脑操作能力(方法，2周看一本书,向领导和同事学习，每天不断总结自己，业余查找办公软件操作知识)

以上是我过去的总结和之后的计划，在今后的工作里，我会好好工作，争取做到最好。

**征集用工需求工作总结5**

时间一晃而过，20xx年即将过去，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20xx年来的工作，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。以下是我这20xx年来工作总结：

>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。x~x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。x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)x月x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)x月x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x6人，精细化学品生产技术专业x1人，生物制药技术专业x9人，已签协议16人/次，并通知于20xx年x月x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年度用工情况分析、x——x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。

**征集用工需求工作总结6**

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。

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，没有坚持自己的立场，这个也是我在职场中学到的十分重要的一点，必须要坚持自己的原则、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。

**征集用工需求工作总结7**

人员需求计划表

需求单位：申请日期：

需求岗位1需求岗位2需求岗位3需求岗位4编制人数 现有人数 需求原因

需求人数 需求人数 需求人数 需求人数

人 人

需求日期 需求日期 需求日期 需求日期

年月日 年月日 年月日 年月日

工作需要

性别： □男(人)□女(人)□不限(人)学历： □研究生(人)□大学(人)□大专(人)□高中(人)□不限(人)□其他(人)专业：

任用资格 经验：

语言能力：普通话：□听 □说 □写英语：□听 □说 □写

其他语言及状况 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 电脑技能：□打字 □计算 □制作报表 □其他 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 其他资格要求：

部门经理

人力资源部

总裁办公会

年月日 年月日

**征集用工需求工作总结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。

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。

>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： 招聘费用合计55940元，其中：

1、现场招聘：12060元（公司承担部分） 2、人才市场招聘会员：7100元

**征集用工需求工作总结9**

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^v^传^v^、^v^帮^v^、^v^带^v^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较大，经营品种非常多，致使分工越来越细，专业化程度越来越高，因此，我们对专业人员的招聘强调实际工作经验和精湛业务技能并重，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、聘即能用。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并与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批管理人员和业务骨干人员，也是当前招聘工作主要目标之一。

**征集用工需求工作总结10**

20xx年，是收获的一年，是我们飞速发展的一年。今年，本部门在公司领导的正确指导下，在全体员工的共同努力下，紧紧围绕公司创业、创新、创造的“三创”主线，努力学习，积极工作，同心协力，努力完成了上级和公司领导交给的各项工作任务。

首先，工作流程中的第一步，用工申请，各部门经理每月在10日之前应该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，这里分为两部分，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通过沟通对应聘者的一个初步的了解来决定出是否符合岗位的用人标准。这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。这里希望部门经理可以跟厂家供应商做出良好的沟通，协助人力资源部，最后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但是人力资源部却不知道这种情况出现

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。

在这里，结合自己这段时间的感受，对我部门工作提出以下3点建议，如有不合理的地方，请经理见谅!

首先，我认为工作计划应有固定的格式，特别是周工作计划。因为周工作计划的时间比较短，各项工作预计的完成时间也可以确定，需要哪些人或部门提供什么支持和帮助也可以写进去，同时在做计划时应分清楚哪些是计划期内的重点工作，哪些是日常工作，分别列出来。有一个固定的模板后，这些都可以一目了然，而且也会促使大家认真去做计划，而不是流于形式。另一方面，从上级的角度来看，有固定的格式也可以避免个人风格造成的混乱，同时，上级对我们的工作了解的更清楚，我们需要什么指导和帮助也很明了，便于有针对性地对我们进行指导。

其次，我认为我们的工作总结太形式化。每周末总结一下本周都做了那些工作，把这些工作事项一一列出就行了。上级只能了解到我们本周都做了那些工作，具体的工作还存在什么不足、遇到了什么问题或是发现了更好的工作方法等等都没办法了解。我们自己没有去思考去总结有哪些地方可以Bebetter，也难以提高。

最后，我认为我们应加强学习。各部门经理的考核中都有学习成长的指标，我们不一定要把这个作为考核的指标，但可以借鉴这种学习的方式。正如总经理所说，我们要走向专业化，首先人力资源部门的工作就应该做到专业化和系统化。只有通过不断的学习、思考和总结，才能让自己的能力得到进一步的提升，才能把工作做得更好。所以我建议我们部门可以不定期地进行沟通，交流学习的经验及进展，大家相互促进相互提高。

新的一年，我要学习和改进的地方还有很多。在做好本职工作的同时，要加强学习，做到理论联系实际，不断总结和思考，尽快融入团队，尽快胜任工作。同时，根据自己的职业规划，不断提升自己各方面的能力，认真、细致地开展工作，养成良好的职业素养，为“超凡”的人力资源工作贡献自己的力量。

**征集用工需求工作总结11**

销售人员能力需求

1、“想”，即销售员应该具备一定的策划能力。

2、“听”，即销售员应该具备倾听的能力。

在开发经销商的过程中，很多销售员不管经销商愿不愿意听，上门就叽哩呱啦：自己的产品是多么多么好，自己的产品功能是多么多么齐全，自己的公司是多么多么优秀，经销商代理销售这种产品能带来多么多么丰厚的利益。不妨注意一下，以这种方式推销产品的销售员，大部分都是无功而返。实际上，不管是开发经销商还是处理客户投诉，倾听比说更重要。为什么呢？一是倾听可以使你弄清对方的性格、爱好与兴趣；二是倾听可以使你了解对方到底在想什么、对方的真正意图是什么；三是倾听可以使对方感觉到你很尊重他、很重视他的想法，使他放开包袱与顾虑；四是当对方对厂家有很多抱怨时，倾听可以使对方发泄，消除对方的怒气；五是倾听可以使你有充分的时间思考如何策略性地回复对方。销售员如何倾听呢？一是排除干扰、集中精力，以开放式的姿态、积极投入的方式倾听客户的陈述；二是听清全部内容，整理出关键点，听出对方话语中的感情色彩；三是重复听到的信息，快速记录关键词，提高倾听的记忆效果；四是以适宜的肢体语言回应，适当提问，适时保持沉默，使谈话进行下去。

3、“写”，即销售员应该具备撰写一般公文的能力。

很多营销主管可能都有这样的经历：经常有销售员以电话的方式向你汇报，这个竞争对手在搞促销，那个竞争对手在降价，请求你给予他政策上的支持。当你要他写一个书面报告时，销售员要么是不能按时将报告传回，要么就是写回来的报告层次不清，意图不明确。为什么会出现这种情况呢？因为很多销售员根本不会写报告或者写不好报告。如何提高销售员写的能力呢？一是销售主管在销售员汇报工作和要求政策支持时，尽可能地要求他们以书面的形式报告；二是针对销售员，聘请专业人士进行公文写作培训，或者购买有关书籍组织销售员学习；三是要求并且鼓励销售员多写一些销售体会方面的文章，并在企业内部刊物或一些专业性杂志上发表，对成功发表文章的给予适当的奖励。

4、“说”，即销售员应该具备一定的说服能力。

销售员是厂家的驻地代表，厂家的基本情况、产品特点、销售政策都是通过销售员向经销商传递的。销售员在与经销商沟通厂家政策时，有的经销商很快就明白并理解了厂家的意图，有的经销商对厂家的意图不了解或者了解但不理解，有的经销商对厂家很反感甚至断绝与厂家的合作关系。为什么会出现这些情况？原因就在于不同的销售员说服能力不一样。销售员如何提高自己的说服能力？一是销售员正式说服经销商之前，要做充分的准备：首先，通过提问的方式向和经销商相关的人或经销商本人了解经销商的需求，即他在想什么、想要得到什么、担心什么，以便对症下药；其次，针对经销商的需求，拟定说服计划，把怎样说服经销商、从哪些关键点去触动他写下来，牢记在自己心中；再次，说话要生动、具体、可操作性强，在销售说服过程中，要具体讲到何时、何地、何人、用何种方法、实施后可达到何种效果；最后，多站在经销商的角度，帮助他分析他的处境，使他了解厂家的政策能够帮助他改善他的处境，向他解释厂家的政策具体操作方法，描述执行厂家政策后能给他带来的利益与价值。

5、“教”，即销售员应该具备一定的教练能力。

6、“做”，即销售员应该具备很强的执行能力。

**征集用工需求工作总结12**

20\_年人员招聘需求分析

各单位根据工作计划、生产需要上报人员需求后经各主管部门调整，结合各单位工程量和现有岗位人员配备情况，经过仔细分和筛查最终计划20\_年公司将招聘应届毕业生58人，以对急需岗位进行补充，完善人员结构。其中技术员15人、测量员3人、安全员7人、机务员4人、预算员6人、试验员9人，人事员2人、出纳3人、水手4人、机工4人、计划统计1人。具体单位需求和详细分析如下：

1、技术员：港口航道10名、水利水电2名、给排水1名、道路工程2名

第一项目部、船舶分公司港口航道各2名；第二项目部：市政道路2名、给排水1名；第三、六项目部港口航道各3名；华东分公司水利水电2名

一项目部技术员现有配臵人数仅有4人，曹妃甸项目工程在20\_年9月份即将开工，中心渔港工程还有收尾工程，20\_年10月份在丰南黑沿子有工程项目即将开工，4个技术员无法满足工程需要。

二项目部下半年新开工11条道路工程，现有22名技术员中只有5名是道路专业，不能满足实际工程任务需求，现希望新增2名市政道路专业人员。另有6名港航专业，目前项目部没有疏浚类工程，建议通过内部调动满足一、三项目部和船舶分公司的需要。

东疆港二期工程建设即将开始，相关防波堤、围埝等工程任务将较多，施工强度将较大，目前三项目部港口与航道类技术人员较少，不能满足即将面临的施工要求，因此三项目部需要增加港口与航道专业技术员3名。

六项目部所承建的工程地点比较分散，现分别位于莆田、云霄、湄洲岛等地，而现有技术人员相对较少，平均每个项目负责的技术人员1-2名，人员相对欠缺，特申请技术人员3名。

华东分公司目前有4名技术员，横沙项目一名，连云港项目两名，剩下一名在分公司办事处帮忙经营工作。南通两个项目即将开工，属于水利水电项目，需两名水利水电专业技术员。

船舶分公司目前各个施工区域相对分散，技术人员相对不足，造成对现场施工情况的实时管控程度不够，存在对业主、监理等单位的相关要求落实不及时的情况，导致应对突发事件及临时会议等问题缺乏及时性，因此建议增加技术力量，专职专人负责专项工程，保证工程施工在可控范围内的同时，增加现场协调及质量管理方面的及时性。

2、测量员：3名（三、五、船舶各1名）

三项目部由于工程项目比较分散，且测量任务较重，加之后续大量工程的开展，有专业经验和技术的测量人员比较短缺，故需要具有测绘专业知识的测量人员1名。但目前三项目部测量员已有7名，其中正式员工4名，劳务工3名，人员数量已经完全满足工作需要；且新招的应届毕业生也无法达到经验丰富以及技术上的指导作用。因此建议通过培训学习和外聘教师授课来提高现有人员工作能力。

五项目部今年施工任务现有三项工程跨年度施工，20\_年施工生产任务分别为三个施工现场东疆、南疆、中部新城等，原有的2名测量人员不能满足三个工地施工生产工作任务。

船舶目前只有测量员1名，鉴于工程发展需要增加1名人员。

3、安全员：安全工程6名、电气自动化1名一、三、五项目部、船舶、华东、安徽分公司、安监部各1名 一项目部地域跨度比较大，现有工程既有在丰南黑沿子，又有在汉沽中心渔港，还有在曹妃甸也即将有工程项目部，而现今安全员正式编制有2人，在20\_年如果各个地方的工程同时施工的话，每个地方都必须要配备安全员，会出现安全员人员不足。

三项目部在施工强度大的同时，为保证工程的顺利开展，项目部主推工程施工全过程监管，切实保证无安全事故隐患，要求增加安全员1名。目前三项目部已有3名安全员，能够保证工作需要，要求增加1名主要是为进一步加强管理，因此建议取消此名额。

五项目部施工区域跨度大，涉及四个施工区域，目前配备3名安全员经验欠缺，后期开工的AB匝道桥项目部属于公司新涉足项目，且多承建堆场房建项目，危险性较大，建议增加1名安全员。

鉴于公司目前项目较多，尤其是外埠项目持续增加，各分公司施工项目管理跨度大，部分项目相距300多公里甚至更大，且业主对于安全员配备要求严格，至少在每个区域均应设臵安全员。华东分公司目前只有1名安全员，但施工区域为三地，至少需要增配1人。船舶分公司正向专业疏浚分公司转型，已经涉足工程项目，需要增配安全员1名。安徽分公司施工三个区域跨度较大，目前配备2名安全员，需要增加1人。随着国家和^v^和地方政府对安全管理力度的增强和公司生产规模的不断扩大，安监部作为公司对外安全管理职能部门，要组织和参与安全生产标准化、^v^平安工地、文明工地、安全文化示范企业、贯标认证等多项活动，加之事务性工作增加，需要增配1人，以满足基本的需要。

4、合同预算员：经济法1名、工程造价5名二、三、六项目部各1名，华东分公司2名，市场部1名经济法 二项目部下半年新增12项工程任务，因后期合同工作量及结算工作量较重，申请新增1名合同预算人员。现有2名合同员基本满足施工生产任务需求，不建议增加人员。

公司现有的预算岗位大部分是由港工工程和工程管理专业人员担任，缺少真正学习工程造价的人，第三项目部申请增加1名预算员。但三项目部目前已有3名预算员，完全能够承担岗位工作量，再增加人员，人浮于事。

六项目部现有合同预算2名，考虑到要开拓南方市场和继续投标的需要，为了进一步扩大经营市场，申请增加一名合同预算人员。

华东分公司目前项目部合同和预算工作由技术员兼职，需合同预算员2名，人员和项目相对本地较少，1名即可满足需求，建议减少1名需求。

随着公司规模的扩大，公司各类工程市场份额的增加，投标量也大比例增加，缺少控制投标风险防范的人员，因此市场部需要增加了解精通经济和法律的人员1名。

5、机务员：电气工程3名、轮机管理1名

四项目部、华东分公司、安徽分公司各1名电气工程，科设部轮机管理1名

四项目部工程项目多以地基处理工程为主，用电成为工程施工的难点，在电力方面需加强沟通协调，所以项目部需要增加机务员1名。

华东和安徽分公司机务员为兼职人员，船及管理工作无法更细化开展，为更好运行船机设备管理体系，建议各增加1名机务员。

目前科设部分管船机设备等，但只有1名员工负责此项管理，且并非专业人员，因此要求增加1名轮机管理专业的机务员。

6、试验员：9名二、三、四项目部、华东各1名，五项目部2名，中心实验室3名

第一，根据各项目部施工项目数量的不确定性，每个项目部应配备试验人员2人。第二，若外埠项目部地方质检机构要求设立工地试验室，须配备持证试验人员不少于3人。二、三、四项目部要求增加试验员1名。但二项目部已经有3名试验员，完全满足自身工程需要，且项目部本身没有申请试验员，建议取消此调整。三项目部也已有试验员2名，已经满足本地材料检测的需要。

五项目部根据今年施工任务现有三项工程跨年度施工，20\_年施工生产任务分别为三个施工现场东疆、南疆、中部新城等，原有试验员1名，不能满足三个工地施工生产工作任务，要求增加2名，按照标准配备建议增加1名即可满足生产需要。华东分公司仅一名试验人员，需要增加1名。

目前中心实验室刚刚筹备建立，配备6名员工，目前在岗人员不能满足公路水运两个丙级都要求，若明年资质升级，尚需补充试验人员至少3人，如开展甲级增项持证资格人员只能通过社会招聘。

7、计划统计员：1名

第六项目部现无计划统计人员，其工作均由技术人员兼任，为确保工作顺利高效完成，基于未来发展需要，申请计划统计人员1名。

8、水手：4名、机工：4名

每船固定配臵5名水手，5名机工，现浚7船少一名水手，浚8船少一名机工。同时，为使船上人员在特殊时期（如脱产培训、人员事假、病假等）亦能保证船舶施工的正常进行，因此需要储备一定数量的水手、机工。由于其中1名水手和1名机工为生产必备，其他6名均为储备，因此建议削减名额，水手和机工各招2名。

9、人事员（人力资源管理）：1名

公司人力资源管理除六大模块的工作外，还包括职称申报、持证管理、人事信息管理、劳务管理、五险二金、各项人事制度和年度规划、人事报表的上报、机关人事员等细项。公司现有正式员工538人、劳务工169人，人力资源部员工每人兼任2大模块的同时，还要承担多个细项的工作。今后公司急需进行的工作岗位分析和任职资格标准的建立、绩效管理和新加强的内部考试、晋升和职业生涯管理、人员素质测评和评估、内部培训师队伍的建立难以深入开展，公司总部需要增加1名人事员负责这些工作。五项目部人事员张宗霞即将退休，需要增加1名人事员进行补充，保证工作正常开展。船舶分公司员工数量有130多人，船员证件杂多、管理要求越来越严，现有两名人员工作难度很大，1名负责证件管理，1名负责所有其他工作难以应付，因此考虑增加1名人事员。为保证各项人事管理工作正常进行，提升人力资源管理水平，建议共增加3名人事员。

10、出纳（会计学）：3名

目前财务岗位相对比较充足，但船舶只有正式员工1名，退休返聘人员1名，财务辅助1名。由于外地项目的扩充，财务部务必有2名拥有签发权的正式员工，以完成本部室工作财务工作。中心实验室单独成立也需要1名财务人员，另外作为储备增加出纳1名。

分管领导签字：

部门领导签字：

分析人：

**征集用工需求工作总结13**

>（一）招聘工作：

认真完善招聘大学，一是高中多种大学中学小学，及时审阅、筛选简历，对大学高中的小学中学送用人部门再高中；二是大学中学高中，尽量减少因大学过长导致的高中大学；三是小学较为大学的高中中学小学，如各大学高中中学小学、同意大学/高中中学、合格大学中专等小学均中学了较为大学的档案，以便查询和分析。

截止20xx—3—4，我院共收到大学5386份，同意并通知试讲727人，到校大学276人，同意录用79人，已签协议51人（大学）。招聘任务完成过半。

>（二）新进人员接收工作：

为大学高中本小学中学高三计划，做好新进大学高中职校，本小学中学高中了大学中专人才信息上报；大大学高中生中学、改派、二次大学、落户及高中中学小学的初三；全院大学高中的新签、续订、招工表劳工大学的高中中学四个大学的高中。截止xx—12—29，已办理完毕32位省高中各大学中学小学生高中书。

>（三）档案管理工作：

为保证档案的完整性、准确性，人事科在大学高中中学的小学，进一步建立了教大学高中中学小学。同时，通过高中与大学中学小学沟通交流，人事管理大学高中中学小学结束，基本信息大学完毕即可使用。

>（四）其他日常工作：

坚持周一工作例会及每周工作总结、汇报制度，提高了工作人员的业务工作能力及理论、政策水平，明确了工作分工，增强了工作配合，提高了工作效率，收到大学的高中。组织了大学中学高中职校班，收到高中大学。完成了小学中学高中大学及高三考察、任命工作。对个别违纪人员分别作出批评教育、通报批评及大学合同等处理工作。

此外，在新进教职工接收、调动、请销假与离职管理、科室间大学等小学，人事科大学高中也做了小学中学，基本按高中大学了小学。

**征集用工需求工作总结14**

(一)认真做好公司各类公文起草、撰写工作。20xx年来，起草、审核机电公司通报175份，通知80份，会议纪要26份，规章制度23份。另外，编写工作总结3份，共计两万一千余字;编写大型发言材料8份，共计一万余字。上半年以办公室名义起草下发《内部礼品提用管理规定》等管理制度4份，为公司管理水平提升奠定了良好的基础。

(二)认真做好督查监督工作。严格按照《督查管理规定》，对公司生产运行会议、应收账款调度会议确定的事项以及公司领导研究确定的事项及时进行督查调度，20xx年调度事项29项，按期完成23项，有6项工作正在向前推进。

>招聘工作总结怎么写（3）

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；

**征集用工需求工作总结15**

>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

**征集用工需求工作总结16**

问题表现在两个方面：

一是公司的岗位序列不明确，部分单位存在随意设岗的现象。为了工作上的一时方便，没有遵守公司定岗定编的文件要求，随意设岗，临时设岗，因人设岗。

二是岗位要求比较宽泛，也缺乏一些刚性标准。实际招聘工作中只要觉得综合素质不错，就可以录用，而没有深层次地结合岗位实际情况来做出决策。

☆明年我们怎么做

一要严格按照公司五定文件，来审核各单位报送的招聘计划，对于不在五定文件规定范围内的岗位名称，一律不予招聘。

二要做具体的岗位分析工作，进一步明确各类岗位的任职资格和要求，尽量加入一些刚性标准，比如年龄、学历、经验等等。逐步建立起公司管理岗位的胜任力模型，以此来加强招聘工作的导向性，把更加合适的人放在合适的岗位上。

**征集用工需求工作总结17**

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进和完善，取得了一定的成果。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

招聘启事;参加校园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：汇总通过复试人员名单，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、今年招聘工作情况分析

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，具体情况分析如下：

(一)优点：

**征集用工需求工作总结18**

此次新聘的13名员工，无论是受教育程度、专业背景，还是工作业绩，都较为突出。一是受教育程度较高，13人都是本科以上文化，其中博士2人，硕士8人（含两名留学硕士），本科3人。二是专业知识扎实，有注册会计师、项目分析师、律师、经济师等，在本行业中从事专业工作多年，积累了丰富的工作经验。三是工作业绩突出，新聘人员在各自的行业都取得了很好的成绩，其中有不少是单位的业务骨干。新聘员工的加入，使xxx公司员工整体素质得到了优化与提高，公司将根据他们的专业特长，通过交任务、压担子、加强培训等多种形式，将他们逐步培养成公司业务骨干，为公司的长远发展提供强有力的人才保障。

>招聘工作总结怎么写（11）

5月由染化系社会实践部、组织宣传部联合举办的成都纺专首届模拟招聘会拉开了序幕，本次活动分为讲座和面试两个环节。

“面对危机，提升自我；熟知就业流程，顺利实现就业”的专题讲座在C204隆重举行。讲座邀请我系分管就业的雷春老师主讲。雷老师就当前就有形式、我系就业的整体情况作了全面的分析和介绍；然后，就如何实现自我就业作了全面地讲解。整个讲座分为三部分：毕业生就业市场构成、择业前的准备、应聘策略与技巧。第一部分着重介绍了我校学生可以就业的那些岗位，如何获取岗位信息，社会以及政府主管部门提供来哪些就业途径，如何利用这些公共信息；第二部分又从择业心态准备、择业定位准备、择业资料的准备（包括简历的制作、相关证件的提供等）、择业信息准备等方面进行讲解；第三部分就衣着打扮、语言技巧、行为方式等做了讲述。

培训会受到学生们的热烈欢迎，整个教室，座无虚席。就业讲座，是我系为应对当前就业严峻形势所举办的学校模拟招聘的第一个环节，这之后，我系还将举行模拟就业实践活动。

在经过激烈的招聘会预选赛后，5月12日进入了模拟招聘会最紧张的时候。此次比赛我们邀请了我校监审处处长李长富、染化系党总支书记杨东洁、染化系刘妙丽教授、经管系邢振荣律师、艺术系团总支书记陈立加等老师组成专家陪审团。

比赛过程中，每位选手有5~6分钟时间，分为两个阶段，第一是选手作自我介绍，谈自己的求职意向以及对自我的认识，第二阶段是由评委提问，选手根据问题作出具体回答。九名选手先后上台展示自己，评委老师们很用心地看每位选手的个人简历，提出其中存在的问题，提醒同学们今后在找工作应聘时避免类似错误的发生，他们还根据选手们在第一阶段的自我介绍、自我认识以及第二阶段的回答老师提问过程中出现的问题予以提出并给出自己的建议。邢振荣老师还笑着说：“我就要求我们班女同学在大学里穿高跟鞋，学会化妆等各方面的礼仪知识。”一句话强调了礼仪在应聘时的重要性。

最后，李长富处长对本次活动作了点评，他肯定了染化系举办的这个活动，他说：“这对学校和社会接轨起到了良好的过渡作用，并展现了大学生的风貌，希望大家继续努力，找到适合自己的工作。”

本次比赛评出了一、二、三等奖以及最佳简历设计奖和最佳简历内容奖。当今社会就业形式严峻，此次活动锻炼了同学们面对就业压力的挑战的能力，使他们又多了一份经历，多了一份财富。

>招聘工作总结怎么写（12）

自20xx年x月进入公司至今的二个月中，我一直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，我通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，但又有一些人员未通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理想。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，所提供的薪资福利待遇也有一定的优势，使得同行业招聘的竞争压力大;

比如：银鼎所招学徒，底薪2200元，包吃住。虽然在包吃住的程度上，员工薪水有扣部分钱，但是相比之下，我司的学徒20xx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希望能拿到一定报酬的同时，也希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)希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，以及缺乏工作积极性与工作主动性，等等诸如此类，都需要招聘人员接受批评与自我批评。

总之，在招聘的过程中遇见的以上各个方面的原因造成了现在招人比较困难，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，经过自己反复的思考，建议我司在招聘中可以做下面的尝试：

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;

**征集用工需求工作总结19**

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^v^宁缺毋滥^v^。

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^v^功课^v^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^v^细^v^做^v^精^v^，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：

**征集用工需求工作总结20**

20xx年3月份以来，在上级主管部门的领导和安排下，根据《县20xx年服务企业招工工作目标》及《县20xx年服务企业招工工作考核方案》的要求，我镇本着为企业服好务，为村民带来实惠的原则扎实推进用工服务工作，积极落实xxxx年招商企业招工任务及谋划20xx年招工任务，现将工作情况总结如下：

>一、镇招工工作基本情况

3月初，我镇对有就业意向的人员进行了认真细致的摸底调查工作，并在各村发放、张贴用工企业的招工简章，截止目前，共有41人分别在石湾环球陶瓷有限公司、聚声泰电子厂等招商企业进行就业，有效地缓解了招商企业的用工需求。

>二、招工工作的主要做法

1、明确职责，责任到人：一是做好劳动力资源的调查摸底，弄清辖区内就业意向人员；二是迅速与招商企业进行联系，摸清企业的用工需求；

2、建立长效服务机制：加强村级劳保协管员的职责，明确村级协管员在劳动力资源调查，招工活动的组织，以及农民工进入企业后的利益维护等方面的作用和地位；及时兑现村级协管员的工作补贴，提高他们的工作积极性，形成长效服务意识。

>三、存在的问题及下一步工作安排

1、存在问题：一是我县用人企业薪酬待遇水平较低，缺乏吸引力，外出务农民工仍以广东、福建等沿海发达地区为主。待遇薪资仍然偏低，二是很多农民工特别是80、90后年轻人宁肯选择销售、跑业务或自己创业，也不愿意从一线工人做起，招聘员工的企业处于越来越被动的地位。

**征集用工需求工作总结21**

此次新聘的13名员工，无论是受教育程度、专业背景，还是工作业绩，都较为突出。一是受教育程度较高，13人都是本科以上文化，其中博士2人，硕士8人（含两名留学硕士），本科3人。二是专业知识扎实，有注册会计师、项目分析师、律师、经济师等，在本行业中从事专业工作多年，积累了丰富的工作经验。三是工作业绩突出，新聘人员在各自的行业都取得了很好的成绩，其中有不少是单位的业务骨干。新聘员工的加入，使xxx公司员工整体素质得到了优化与提高，公司将根据他们的专业特长，通过交任务、压担子、加强培训等多种形式，将他们逐步培养成公司业务骨干，为公司的长远发展提供强有力的人才保障。

二○○七年九月十一日

>招聘工作总结怎么写（17）

教学质量是学校的生命线，认真做好教学质量检测，加强教学监控，两所初中实行各年级的月考制度。小学由中心校组织每学期进行两次抽测活动，每次抽测都严格按照“x中心校小学教学质量抽测实施方案”进行规范操作，并认真运用抽测结果。我们十分重视县局组织的期中和期末质量检测，精心制定实施方案，严肃考风考纪，确保检测真实有效。监考实行全乡教师互调，中心校统一安排，确保每校的监考教师来自4—5所不同的学校，阅卷实行抽调教师分学科集中流水阅卷，签名承诺制，确保公正。阅卷结束后，中心校组织人员及时抽查阅卷状况，召开教学质量分析会，按《x乡期中期末教学质量检测结果运用实施方案》正确运用检测结果。

上述举措，促进了我乡中小学教育教学质量的提高，我乡小学由B类升为A类，初中升学考试中，两所初中的升学考试成绩在全县位次靠前，受到县局的表彰。

校园文化建设和教育宣传工作

校园文化建设是学校个性魅力与办学特色的体现，是学校的魂。整治校园环境，对校园进行综合治理，开展“校园文化建设”的评比活动。完善校园的“三风一训”，各校分别开展“三风一训”的竞赛活动，立足本校，发掘属于自己的学校文化内涵。从小处着眼，注重过程，以内涵发展谋求跨越。校园内悬挂名人画像，名言警句，开设专栏，书写激励性标语，建设文化长廊。各校尽最大努力开放图书室、阅览室。督促各校开齐课程，开足课时，尤其是要开足音体美课时，开展“两操”比赛及“阳光体育运动”。举行“八好”教育评比活动，组建合唱队、舞蹈队、腰鼓队等。要求各校做好预算加大校园文化建设的投入，做好校园的规划，做到长远计划和短期打算相结合，各校用心行动，有的刷新了墙壁，在墙壁书写标语、有的新建了橱窗等。来提高办学品位。开展文艺汇演，举办校园文化艺术节。x中心校被教育局评为特色学校后，增强了示范引领作用，继续加大了特色的挖掘，充实了特色的内涵。制定计划，构成常态发展，以特色引领，促进育人质量的提高。

本着教育宣传为教育服务的原则，中心校精心部署教育宣传工作，要求各校要用心向社会宣传办学理念、办学特色、办学成绩，展现学校的新风貌。结合师德师风建设和“抓五比，评十佳”活动，用心开展教师个人先进事迹的宣传，鼓励教师写教育博客，展现普通教师的个人风采。及时做好“小三刊”发行的宣传发动工作，认真做好党报党刊及重点教育期刊的征订和分发工作，开展学刊、用刊活动。鼓励教师用心在教育期刊上投稿，中心校分别举行了“初中生必读”和“小学生导读”的竞赛活动。用心组织学生开展“我心目中的好老师”征文活动，对优秀的师生，中心校颁发证书和奖品。

教师队伍建设工作

要求各校认真学习新修订的安徽省《中小学教师职业道德规范》，加强职业理想教育，锻造敬业精神强、师德修养高的教师队伍。鼓励教师不断提升自身素质，按教育局要求，继续开展教师共读一本书活动，进行教师读书心得体会大评比，汇编读书心得;举行中小学校长论坛、班主任论坛等，努力做到“建设学习型学校，培养学习型教师”。实施暖心工程，关心青年教师(个性是特岗教师，中心校体现人文关怀，解决他们的生活问题)，稳定教师队伍，进一步做好病、灾及家庭困难教师的走访慰问工作。邀请人大代表和政协委员视察学校，请他们对学校的发展提建设性意见。

>招聘工作总结怎么写（18）

现将具体工作情况总结如下：

**征集用工需求工作总结22**

人员需求申请

申请部门：XXXXXXXX 申请职位：物业消防专员

（消防大队要求消防专员三班倒，每班配备2人，共计6人）人数：3人（为降低人员成本，消防专员与监控室3人配合工作）消防专员职责 ：

一、遵守公司制度，服从保安领班工作安排，日常工作由保安主管监管落实，同时应积极主动协助保安主管开展各项工作。

二、在小区广泛开展防火宣传，普及消防常识，确保小区消防安全。

三、对小区消防工作开展以及对防火、防灾等安全负有管理责任。

四、管理好小区的消防器材，定期进行维护保养，确保消防器材、设施设备的正常运转和使用。

五、制定防火规章制度，落实防火责任，建立健全消防安全档案的整理和管理工作。

六、做好小区员工及义务消防队员的防火安全教育，并组织消防知识培训及进行各项演练工作。

七、根据小区的灭火设施、设备制定相应的应急灭火方案。

八、经常开展消防检查，及时排除火险隐患，同时以书面形式提出消防整改计划和消防安全工作报告。

九、负责小区消防标识、消防警示牌等树立及维护。

十、检查各部门各岗位防火责任制及防火安全制度落实情况，发现问题及时以书面形式通知所在部门负责人进行整改。

十一、负责对商铺做好防火宣传，增强业主的防火意识，使其学会基本的防火自救方法。

十二、负责加强对电源、火种、易燃气体、液体的检查及储存管理工作。

十三、负责制定其它安全防火措施及有火情马上组织人员进行抢险。

十四、当消防主机有火警显示，接到火情侦察指令，必须及时赶到现场确认，属于误报应及时排除，若有火情应探明火灾情况并及时启动火灾应急方案。

十五、作好楼层安全巡查工作，预防失窃、火灾和杜绝其它突发事件发生。

任职资格：

一、年龄18-40岁，形象良好，身体健康

二、高中以上学历，相关技术专业优先。

三、有中控室值机操作上岗证或退伍军人优先。

四、良好的沟通与协调能力，能准确传达上级的指示和工作安排，可以用书面形式总结本岗位的工作情况，能与其他部门保持良性的合作与协助关系

五、有责任心，勇于担当，为人阳光、正直，执行力强，具备优秀的职业操守。

六、熟悉与物业消防工作有关的法律、法规和政策。

**征集用工需求工作总结23**

>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。

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。

**征集用工需求工作总结24**

日常工作内容：

1、规范建筑市场管理、深入整顿和规范建筑市场秩序

结合日常考评对建筑市场检查实行三部位检查，即开工、主体、装修三个不同阶段进行不同手续的检查。开工阶段检查内容：依法检查建设单位施工许可证、图纸审查、规划许可证、工程发包资料、合同及合同法履约、建设工程参与各方主体及从业人员资质资格。主体阶段检查内容：劳务分包单位资质（外地企业要求进津备案及入空港区资质核验；本地企业要求办理入区资质核验）；施工总承包单位与劳务分包企业合同及合同法履约，中标项目经理、中标项目总监到岗状况。装修阶段检查内容：装饰装修专业分包单位资质（外地企业要求进津备案及入空港区资质核验；本地企业要求办理入区资质核验）；施工总承包单位与劳务分包企业合同及合同法履约，中标项目经理、中标项目总监到岗状况。

2、建筑工程信访接待工作

对于来访的农民工兄弟热情接待并指导他们填写信访登记表了

解上访人及欠薪单位、欠薪人的基本信息，将案情分类，对于只是来咨询的并未找过项目部解决的积极联络总承包单位项目部项目经理及时处理此事；对于存在争议或纠纷的案件将相关责任人员约到信访接待室商议解决方案争取第一时间帮助农民工拿到工资；对于那些黑心坏老板煽动工人围堵政府，扰乱正常办公秩序的案件，尽最大能力既不损害善良工人的权益又要保证企业以最小的损失解决此事。20xx年全年处理农民工欠薪106起，涉及人数2103人，为本区的安全稳定做出了贡献。

3、安全文明施工及农民工管理工作

一、在取得施工许可证当日认真细致的进行安全监督要点告知，以安全监督告知为契机，对建设、监理、施工单位各方责任主体进行详细的职责交底，真正达到了事前告知、预防为主和人性化的监督管理。二、内业资料审查，例如各专项施工方案及安全保证措施、重大危险源方案、安全技术保证措施、重大危险源专项施工方案专家论证文件、起重机械设备检测备案、农民工的安全教育培训资料、各分部分项的安全技术交底、农民工实名制台账、农民工考勤及工资发放记录。三、加强建设工程程序部分与实体部分的检查，实体检查设置主控点，例如文明施工主控点：大门、围挡、六牌二图、环形道路硬化必须严格按照区内文明施工标准进行。例如安全施工实体主控点：基坑：现场支护、排水措施、坑边荷载、弃物堆码、变形监测等；脚手架：基础处理、架体搭设、与建筑物连接、脚手板铺设及其他防护措施等。四、在春季和秋冬季组织各施工单位聘用专业讲师进行安全教

育培训，增强了农民工兄弟的安全保护意识，保证农民工兄弟在施工和日常生活中能够对一些对于潜在的危险进行预判和避免。对于检查达不到安全、文明施工规范要求的现场，下发整改通知单监督整改，通过这四个方面的真抓实干从而严把了事故的诱发源头，防患于未然，为下一步的监督巡查工作打下了坚实的基础。全年共排查各类安全隐患1011条，下达《建筑工程安全隐患整改通知单》203份，《建筑工程安全隐患暂停施工整改通知单》9份。从而有力的促进了全区建设工程安全生产形式的持续稳定好转。

一年中虽然做了不少工作，也可以说尽到了综合管理员的职责，但是还存在着一些不足之处，例如有时候处理农民工欠薪问题时不够冷静，太容易受个人情绪影响，还有在日常工作中有一些毛躁想问题不够全面。同时文明施工工作也是值得我们骄傲的，是应该继续发扬的，也是必须带到明年工作中的。自己还要努力学习专业知识来提高自己的安全管理水平，确保在明年的安全管理工作中做到更好。

20xx年的工作展望：

1、打击恶意讨薪，加强对于农民工不良行为的约束力。农民工欠薪讨薪，在世人眼里，都是弱者受欺寻求公道，建设单位和施工单位理所当然是为富不仁的理亏一方。然而近期发生的几起农民工讨薪案件却让讨薪变了味，他们利用政府支持农民工追讨欠薪的政策，追讨多于其实际劳动所得的报酬。如果施工单位不肯就范，“工闹”便集体上访，或围困施工单位工地或办公室。施工单位在工地瘫痪、政府施压的双重压力下，往往赔钱就范。我希望对每个工人建立用工档

案对于那些组织工闹的工人的不良记录记入诚信档案，提醒其他工程在用人时小心警惕。

2、保证工人工资月清月结，避免农民工权益受到损害。今年发生的一些案件都是工资都发放到了包工头手中，包工头逃跑或者始终不出面，这给我们处理农民工欠薪问题带来了很大的困难，这引起了我们的重视，在来年的工作中一定要继续落实工人工资发放到每个工人手中，监督每个项目必须配备专职民管员，将每个工人每个月的工资结算出来做成工资表发放并将工资表向每个工人公示。关于年终总结及展望就是这些，期待来年，无论是工作成绩还是自己的能力都更上一个台阶。

xxxx

20xx年x月x日

**征集用工需求工作总结25**

20xx年两个小区安防部基本上做到了未发生安全责任事故，重大火灾事故，员工伤亡事故，没有与业主发生重大事件纠纷。具体工作汇报如下：

1、治安方面。随着装修

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！