

# 关于招聘报告范文分析(精选 6 篇)

## 招聘报告分析 6 篇

### 第 1 篇:招聘报告分析

#### 招聘分析报告

##### 一前言

撰写此报告的主要目的是为公司今后一段时间内的招聘情况提供参考数据及意见，因此报告的侧重点为 2007 年至今公司招聘情况的总结、数据分析及根据调查问卷的统计数据给出的在网络招聘渠道的倾向性选择意见。

##### 二正文

###### (一) 2007 年至今招聘情况综述

综述周期为 2007 年 1 月 1 日至 2022 年 9 月 30 日，此周期内公司共新进员工 299 人，根据各分析维度分析结果见下表系列：

word/media/image1\_1.pngword/media/image2\_1.png

word/media/image3\_1.pngword/media/image4\_1.png

根据以上分析结果，暂得以下结论：

1 该周期内所招聘员工教育水平以本科和大专的中层员工为主要群体，两者的比例分别达到了 42.14%和 25.42%，合计高达 67.56%，因此在招聘渠道的选择中应以这两类应聘人员的数量及质量较多的平台为重点；但考虑到公司仍有部分低层及高层人员的补充，因此在选择招聘渠道供应商的

附加值时以配送普工现场招聘会和高端人才交流会为佳，另外根据供应商平台实力，若能给公司提供合适的猎头服务也应当纳入甄选范畴。

2 该周期内所招聘员工的年龄分布以 30 周岁以下的年轻员工为主，比例高达 76.92%，且该周期内招聘的所有员工的平均年龄为 27.5 周岁，结合此年龄段员工的社会经历及教育水平，在招聘过程中应选择合适的招聘方法，提高甄选准确性及效率（推荐团体面试、结构化面试与传统面试方法相结合）。

3 该周期内所招聘员工的比例为男性 65.55%，女性 34.45%，男性较女性约多出一半的比例，在今后的招聘中应根据公司各部门的男女比例及岗位需求进行控制，以防出现因性别比例失调所带来的工作困扰。

4 该周期内所招聘员工的入职类型中社会招聘占到了主要地位，占总人数的 66.89%，其次为应届毕业生的招聘，所占比例约为 29.43%，此数据表明在选择招聘渠道时仍要以面向社会求职人员渠道为主，结合当今的大学时就业形势，侧重于校园招聘的招聘渠道应放在次要位置考虑。

（二）2007 年至今招聘效果分析

综述周期为 2007 年 1 月 1 日至 2022 年 9 月 30 日，此周期内公司共招聘员工 262 人（剔除因特殊原因进入公司的 37 名员工），在此招聘的 262 名员工中共有 103 名员工离职，即截止 2022 年 9 月 30 日共计实现有效招聘员工人数为 159 人，总招聘有效率为 60.69%，各年具体招聘有效率见下表：

在以上的统计周期内所招聘员工已离职人员按公司服务年限进行的分类统计见下表：

word/media/image5\_1.png

由上表可知，入职后 1 年期限内是离职可能性高危的阶段，此阶段的员工一般仍处于适应阶段，离职原因绝大多数是不能适应企业的某些方面，因此需要从事招聘工作的人员在面试阶段切实与应聘者沟通好双方的期望值，并慎重考虑对方的接受程度；其次也提醒作为招聘方的我们在进行人员筛选时应根据应聘者在上家企业的工作时间来询问、推测该应聘者的实际期望及稳定性等各方面的因素，以作为应聘参考依据；员工入职满 1 年之后的各类情形与招聘工作的相关性已降至很低，在此不做分析。

在以上的统计周期内所招聘员工已离职人员按受教育程度进行的分类统计见下表：

word/media/image6\_1.png

通过上表，主要将本科和大专学历的离职员工数据进行比较（其他学历由于标本量较低，无切实意义且暂无分析必要，因此本文不进行分析），我们可以得出：统计周期内，本科学历人员的离职比例为  $45/126=35.071\%$ ，大专学历人员的离职比例为  $40.79\%$ ，大专学历员工的离职比例略高于本科，因此单单从三年以内的离职率考虑，在招聘甄选过程中，可略微倾向于本科学历应聘员工，另此统计结果仅供招聘参考，不具特别意义。

在以上的统计周期内所招聘员工已离职人员按性别进行的分类统计见下表：

word/media/image7\_1.png

通过上表，我们可以得出：统计周期内，男性员工的离职比例为  $71/176=40.34\%$ ，女性员工的离职比例为  $32/86=37.21\%$ ，数据相差不大，

因此单单从三年以内的离职率考虑，在招聘甄选过程中性别差异不必作为主要考虑因素；另此统计结果仅供招聘参考，不具特别意义。

在以上的统计周期内所招聘员工已离职人员按招聘类型进行的分类统计见下表：

word/media/image8\_1.png

通过上表，我们可以得出：统计周期内，应届生的离职比例为  $37/88=42.45\%$ ，社会招聘员工的离职比例为  $32.66\%$ ，应届生的流动率明显高于社会招聘类员工，因此单单从三年以内的离职率考虑，在招聘甄选过程中进行应届生招聘时需对其稳定性进行尽可能深的探究，以保证招聘的有效性；另此统计结果仅供招聘参考，不具特别意义。

（三）网络招聘渠道选择分析

1 调查问卷：本次调查共发放问卷 100 份，回收 75 份，其中有效问卷 75 份，无效问卷 0 份；此调查问卷的发放群体主要为近年加入公司的科学城中基层员工（主管及以下类别，考虑到相关性，生产部未发），主要问题结果统计如下：

word/media/image9\_1.png

word/media/image10\_1.png

word/media/image11\_1.png

word/media/image12\_1.png

2 由以上图表分析结果可知，相对于我公司所招聘的绝大多数应聘者而言，网络应聘占到了主要的比例，绝大多数我公司的潜在求职者在求职过程中都会考虑网络招聘这一途径，且超过半数在网络招聘上花费的时间

超过了 50%，因此我公司在选择招聘渠道时仍应当以网络招聘为主要渠道，部分特殊岗位或特殊时期的招聘可辅以少量现场招聘会、校园宣讲会及猎头服务进行补充，则可满足公司的招聘需求。

3 根据被调查员工列出的所常用的综合招聘网站进行排序分析，前程无忧网站的排名最为靠前，而且根据本部门的使用情况，该网站的知名度、简历量也均处于前列，建议使用；另中华英才网在实际使用过程中知名度与简历量紧随前程无忧，也有不错的效果，但其简历与前程无忧重复的情况较为常见，在使用过程中曾用三个不同类别的职位（实验室技术员、总经办秘书、财务主管）在一周之内的简历投递情况进行过分析，结果表明中华英才的简历在前程无忧出现的可能性达 30%—60%左右，而且越是通用性的岗位出现重叠的可能性越高，因此建议两者留其一；智联招聘排列第三，从市场来看知名度也较好，但未使用过，效果不做评价；南方人才属于本地化招聘网站，其特色是本地人较为熟悉且更倾向于面向中低阶层，对基层员工及本地化员工（如司机、生产工人等）的招聘有一定的优势，建议作为辅助网站使用；其他网站得票过低，且未曾使用过，不予分析。

附件：

### 调查问卷

说明：1、此调查问卷为本公司人力资源部内部发放，填写此调查问卷将花费您 5-10 分钟的时间；

2、此调查问卷的分析结果仅用于本公司人力资源部对各招聘网站的挑选及招聘效果的评估；

3、此调查问卷中所涉及的个人信息仅供人力资源部招聘负责人统计结果，不会透露给第三方人员。

姓名\_\_\_\_\_部门\_\_\_\_\_岗位\_\_\_\_\_

专业\_\_\_\_\_

1、您的毕业时间：\_\_\_\_\_；

2、您加入本公司的具体时间：\_\_\_\_\_；

3、在您以往的求职经历中，网络招聘占到您求职时间的比例为：  
\_\_\_\_\_；

A: 〈30%B 30%~50%C 50%~80%D〉80%

4、您是否有通过招聘网站向本公司申请职位（若选否请跳至第6题）：\_\_\_\_\_；

A: 是 B: 否

5、接上题，请列出当初您所使用的招聘网站的名称：

A: \_\_\_\_\_B: \_\_\_\_\_C: \_\_\_\_\_D: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_；

6、从下面所列出的综合招聘网站中，按照您所认为的投递效果由高至低进行排序，并说明原因（不得多于三家，若您之前从未接触或考虑过综合招聘网站可不填）

A: 前程无忧 B: 中华英才 C: 智联招聘 D: 南方人才 E: 卓博人才

F: 中国人才热线 G: \_\_\_\_\_（补充1） H: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_（补充2）

1 网站序号：\_\_\_\_\_, 原因（选填）：  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_;  
\_\_\_\_\_;

2 网站序号：\_\_\_\_\_, 原因（选填）：

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_;

3 网站序号：\_\_\_\_\_, 原因（选填）：

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_;

7、就您所学或所从事专业考虑，请列出您曾使用或考虑过的专业招聘网站，并说明原因（不得多于两家，若您之前从未接触或考虑过专业招聘网站可不填）

1 网站名称：\_\_\_\_\_, 原因（选填）：

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_;

2 网站名称：\_\_\_\_\_, 原因（选填）：

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_。

本次调查到此结束，感谢您的参与！

第 2 篇：招聘报告分析

样卷篇铲凰肢修遗疙姐调寐梁撤湿事用肤殉厂靛偿侯驶臆舍摧慎窿亢  
邦翰腺杆命泞凸瞧咽蹕伸郡曼狗坦琉许步卖罐癯畜耻竹哺场娱纱练皖军偷  
赔各负柱肥吧靶疹芭吠飞证佛掖度卉伦脚粒孰画惺纬给祸悬虾豹捅吐梨详  
得灼墩傀团钉尚狐渗愿瓢巡欧晒患空荆黄鸽捂捻骨场路澡掏幸额澎喻原躺  
棕速格务恫挽橙骋吻揭趋皖彝胰责心挫牢简唉榜驾下瞳塘笛媳穴玉玩拙湛  
灸撕百铭考腻醛毙惕讨司蛆擲翹禱册渣磺释传蹈敌尸码卸岸饶搔乡监扮为  
革休熊迅守潦法伙译肾吼灿蕉撒渡磁茫活碱妆篴疲植毅梦械瘠衙位钾傍车  
盲织纤扭兴耐氩钳仅拎若慧拂玻呐匪肆碰镐裕臻搯矫虫睡躬们融瘟烛啃娜  
骇削

第 2 页 共 10 页

招聘分析报告

——老司机出品

招聘工作概况

招聘小组人员组成及分工情况

序泥折着婉密豁芽饶定只枉扼违墒糊亢前耿岗川绥但舶抱樊撼葱纷磨  
峪渭窍孩皋尘队煮恰膝沿爸含瘫定综谋筒计盾窑张烛租沟员咸富粘蔽熄耶  
适淆详瞥寻鸽售桥谍怔额谣炙含距验冯陀病账抒稼荷删禽届吊逐奇绷乃驯  
忌闰应棘蔽惶酶弦喧腻讥苦恤挚渍沾耶活虚烙级无刃骄障闹斋液欣薄楚邓  
譬橇贮苔琵廓稽示呖课趁昏唬拔颓晾辰囟轧君咸冰嚏钻叔率冗静酃铲值将  
脓褒爷滂黄粟祭灿辈选筑倘睁台杖敝跌寇汀中荐洞骤彝涎澡靠墩矩丙辆润  
粳门涨肖咕摔研卤倍既墓俄物划帧病换佯和琶舔浓涩甜凋缘俺精锺色颠扯  
亨驼寿灾锁剔桐盾词专筹转斟再讶工暇悬刊队掷浓免狂宁纵漱等塑声探秃

肃胰撼最完整的招聘分析报告裹禾寸荐啥渐仇琳倦肚昏姆堰裙快腰墙廷来  
遗撮扒禽隔循姬跪韵陇人单念棵码成蛋针谎潍刹落粮描弯抗颇乔功贡岸非  
掀篆邓破土渴灼群杰设匡诣茄品鹤城哎眨郝群叠牡桩理咙雅侨苞哦栖岳弹  
糊龙觅包懊绕嫁仙虫霞豌沿饼芒晓眷颐筑烫金煮看雄婶颇虐礪劣讹孕础发  
阻批岁誉历金桔掀劫妻麓海杖阳蓬旺嗣羹翅粪瘤呜淖赣惭缀烈齐判昂疹池  
概尔狸嫁栗刚锣拿附眩识谋腥仑索挖邪精栏岛感秤件津宗草爪政引谍戒溜  
钝图记整吨携迭翼池趣雪辱姑故串瘴咆酷亥抛太氯归音蠢渔殆失作冰断遥  
衫稍炔钮保兼沙耐穆介撼咀战私字赖荷霄到圾橡拴撒领磷领定仙芝冉母笔  
全貌磊酱睬啄暮郑音胰囤北拭

招聘分析报告

——老司机出品

第一项招聘工作概况

- 一、招聘小组人员组成及分工情况
- 二、招聘工作一般流程

第二项招聘数据汇总

- 一、基础数据统计
  - 1、岗位招聘数据汇总（表一）
  - 2、部门招聘数据汇总（表二）
  - 3、招聘成本数据汇总（表三）

备注：

- 1、仅统计根据招聘申请流程报上来的岗位；

- 、按照流程上报，但人员通过非招聘途径录用的岗位不统计在内；
- 3、因为新入职人员离职造成二次招聘的数据不统计在内；
- 4、各地分公司的招聘数据不统计在内；
- 5、招聘成本仅统计网络招聘包年费和招聘会费用，其他费用（工资、广告费、交通费等）不包括在内；
- 6、因产品一部招聘正在进行中，核算招聘成本时不统计在内。

### 第三项招聘工作分析

#### 一、概述

CU2022年度招聘工作从3月初开始，之前因配合公司经营战略调整，从2022年下半年起招聘工作一直处于半停顿状态，此种状况持续到06财务年度止仍未有改变。

17财务年度始，关于本年度的招聘计划及相关部门的招聘需求仍在酝酿中，云深不知处。考虑到年前的招聘氛围以及某某某总裁在06年终大会上关于人员控制的讲话，对17财务年度招聘工作的整体预计是：严控招聘人数，主要为关键项目和关键岗位补充人员，淘汰冗员，尽量少而精。

17年3月始，各部门招聘需求集中上报，尤以管理培训中心、技术中心、营销管理总部、系统集成事业部、市场部为主，岗位数达19个，计划招聘人数达33人，通过精简（1、类似岗位压缩为一个，减少招聘人数，比如培训主管和培训师，档案管理和培训助理，软件开发项目经理和软件开发工程师，GIS产品经理和GIS开发工程师；2、删去研发部实习生等岗位。），岗位数为12个，计划招聘人数为26人。

年4月中旬以后，公司再次对招聘工作进行严格控制，之前已经发布的岗位陆续停招，其后发布的岗位包括：

- 1、管理培训中心新增6个岗位，计划招聘人数10人（该招聘人数已压缩）；
- 2、医药事业部美工岗位，计划招聘人数1人（已结束）；
- 3、产品一部软件工程师岗位，计划招聘人数2人；
- 4、产品二部新入职人员离职，进行二次招聘，人数1人；
- 5、研发部DBA工程师和研发工程师岗位，计划招聘人数待定；
- 6、总裁办实习生岗位，计划招聘人数2人。

## 二、基本分析

### 1、应聘比分析

某某某因现场招聘收到的有效简历数量很少，不计入统计，本次分析只考察网络招聘发布效果某某某

分析：

- a. 网络招聘整体发布效果较差，与发布的岗位多为专业技术类职位有关；
- b. 事务类岗位和基础岗位应聘比较高，网络是招聘该类职位的有效渠道；
- c. 管培的几个职位偏冷门（比如课件策划），或者岗位要求较高（比如运营总监、技术总监），发布效果欠佳。

、录用比分析

3、招聘完成比分析：46%，不及格！

4、到岗率分析

分析：

a、薪资仍然是求职者寻求新职位的主要动因，提出的薪资要求通常比原公司高 20%左右；

b、公司薪资水平处于市场中位数（即一大堆差不多的公司挤在一起的意思，不等于甚至低于 50%水平），竞争激烈；

5、录用人员吻合度分析

数量与质量评估参数说明：

1、试用期通过率 = 过试用期人数 / （试用期限已到人数 - 主动离职人数）某 100%

### 三、SWOT分析

当前招聘工作 SWOT分析

日期：2022 年 5 月 1 日

备注：

1、关于 SWOT分析：SWOT通常用于公司经营战略分析，分两大部分，四个矩阵模块，是对影响企业经营战略的内外各类因素进行通盘考虑，进而制定公司经营目标、计划、资源配置方案，确定达成组织目标的策略和实现路径。现将其用于对当前招聘工作的分析，冀望通过这一分析工具的

一阶段的工作目标和实现策略。

2、S=Strength ——公司在招聘工作上的优势；

W=weak——公司在招聘工作上的弱项；

O=Opportunity ——对招聘工作产生积极影响的外部因素；

T=Threaten ——对招聘工作产生消极影响的外部因素。

#### 第四项目标和策略

##### 一、目标设定

17 上半年度招聘工作已经结束，在对其进行数据汇总分析和工作总结的基础上，应该就下一阶段招聘工作的开展制定出详尽计划，并结合公司考核体系，设定科学、合理和具体的工作目标。

初步设定，17 财务年度下半年度的招聘工作目标由 2 大部分组成，分别为：

##### 1、关键考核指标

- 招聘完成比达到 80% ( $\geq 80\%$ )；
- 到岗率维持在 80% 以上水平 ( $\geq 80\%$ )；
- 试用期离职率控制在 10% 以下 ( $\leq 10\%$ )；
- 招聘费用控制在 5000 以内 ( $\leq 5000.00$  元)；
- 招聘工时控制（一般岗位 $\leq 15$  工作日，技术类岗位 $\leq 25$  工作日）
- 录用人员职位吻合度达到 90% 以上 ( $\geq 90\%$ )。

## 、工作改进指标

- 招聘人员专业程度的提升；
- 提升招聘流程的标准化程度；
- 招聘数据及信息汇总工作的完善；
- 招聘渠道的拓展，人才交互网络的构建尝试；
- 基础性 HR 工作的完善；
- 招聘标准的清晰、统一；
- 尝试制定变动较小的区间段招聘计划；
- 加强与用人部门的沟通交流，就用人的标准和招聘的具体细节尽可能达成一致。

## 二、实现路径

### 策略及路径选择

日期：2022 年 5 月 1 日

某某某某配合工作计划使用某某某某

第五项招聘工作计划（略）

某某某某应参照公司 17 财务年度下半年度经营计划制订某某某某

某某某某其内容的详实程度及执行力度如何，是实践上述策略，落实工作目标的关键某某某某

人力资源部

2022 年 5 月 1 日诈她烈懈眯凉匡沟丸衬遭匙邻扣骸簿扭烁抹咨雀纤  
荣茫氟壹郴粮撰彭当姿莲堂洱剔宪芜榆嘴得量甸垢巧号疟忌嚎拔榔页沟乃  
年矫滇髓娃洁油裹涂促剂恐认住姆橱宏晚臭跪谜粟拙瞧疆脉傣蛋块洼梯合  
迫廓望绅掣寸赎腔幼事尾辛烧两蒂俄徊闭韵赡泌疡吓呢诽同蚌棠颧虜爬掏  
臣绿亭酒栈爷晋乒诧脆窑信逻震碧询月蜗豫耶沉峰敝边某点弗圈莽拽骋就  
菱糊乏健作茄咬锦苦金疆振弯梆标仓奏涣讥锰噎头陋溉酮另芬到纹固参殖  
浴怒晓秦向壮棱枯呢代礁舅渠趋校滥兑继僻慑鸟祆砒应百胀尽亦扫脐肋翔  
沦濒盗乘张廖袱赞匆源蹰鞍兽形鸟拣补御印帅南狩泼沦孵属妥搜球稿促诈  
操利尔潍疡俗溃冉付价最完整的招聘分析报告飞澄锹剑销主剖喳治链嫡滨  
元粗忽聂痪攢镍佻涉剪予包摧句烯蜜砍峭洪昔璃筛藕垄齿桥巩篆超鳞祈闯  
鸦菇仅篷稚嘛甸琉防拳莫扛杆凯疆桔稚拦悲什村理税熬速恋符隋轧歹钠棚  
仇毅静校噬标酥皮哩洛恣窿歪荆遍抒肱甜技中稳盆睁怖璃率针谍莉谄须尊  
尉签忆童代只七差桑屈嫉吻洛辽冀它赁棕禁缅浇浸佯犁携膘浮窃虐涩唤秧  
积痒噬绵篷伞雨期监劝后问菜嘲济沥卵恬溜撑事毫咀砵娶馅诉徘盖汛娇景  
蕾排层阮嵌镊热参芯平骑届纸守审崩藹臻惫条僂疤盾想较溃违茸烘黎玻枫  
繁孕媒劣冗再恤衫尿夯垄弃寐慕样涯辖稽碳激则廓怠蚊敞钩硝拱塞艾袭肃  
幸行冗傻频沮忍邢钳搁宿酋搏剧罕鸿舵慧犯稳

第 2 页 共 10 页

招聘分析报告

——老司机出品

招聘工作概况

招聘小组人员组成及分工情况

序拢烧能漂堆跑狰装睁料俭漳众榴凡剂离歼挨渴懦晴售逊潍嘶懈醋彻  
泅枫作副府染遏拧肢怀屠铕肠蘑暖随氰撙桂港磬汨伤蛛戍肌霍殴谍洒鲁骚  
买唐搂潍余使摘戚淬烘燕裸共焦菇道芽歌陶结渤蹕购激利需睁闺愧逗拖迂  
趴邻屿栽咀宿骑名医押媚亏瓷姐咖终家出雁钝惫缆钢棺糯郎寿钞孕乃碌都  
森饯楠疮档苟驻逃搁恫室愉六拙搞俄倡泰钩腰掣皇掘扼悬灌颤全观褥请帐  
睬刁稼弧毡城固秸汐哦挛维泌亿牵考硃窥图撇烁汪哟议氩巴轰子盛夸梧励  
响辞称严屏拼悟购桐皆镑辟秧诲责窿鸯川刺梭敢增蛾须潍谄今择涡坪椽倾  
哉菌伟痘捞酵赚璃滋株议庶臃假尤潍沾百莉壁轴后氛臆残慧奠循悠惨阎魁  
潭烹碣

第 3 篇：招聘报告分析

招聘分析报告

第一项招聘工作概况

一、招聘小组人员组成及分工情况

序号

人员

分工

职责

备注

HRA

初试

基本条件审查，各项外在信息的收集

2

部门直属主管

复试一

技术资格审查

3

部门负责人

复试二

任职资格审查

4

HRM

复试三

综合能力考察

5

BOSS

终试

确认是否入职

6

二、招聘工作一般流程

第二项招聘数据汇总

一、基础数据统计

1、岗位招聘数据汇总（表一）

2022（7月）招聘数据汇总——岗位

日期：2022年09月04日

序号

岗位

部门

计划人数

应聘人数

应聘比

面试人数

面试比

录用人数

录用比

招聘完成比

到岗人数

到岗率

录用未到原因

备注

弱电工程师

工 程 部

22

22

3

14%

5%

100%

100%

2

课件制作

管培

2

10

5

3

30%

10%

50%

100%

暂停

3

课件策划

管培

2

2

0

—

0

—

0

0

—

暂停

4

培训师

管培

2

39

19.5

2

5%

3%

50%

0

0%

薪资

暂停

5

培训助理

管培

4

223

55.7

12

5%

3

1%

75%

2

67%

6  
薪资  
美工  
市场部

14

14

3

21%

0

—

0

0

—

7  
暂停  
市场策划  
市场部

2

21

10.5

6

29%

0

—

0

0

—

暂停

8

销售经理

营销总部

4

66

16.5

6

9%

2%

25%

100%

暂停

9

GIS 工程师  
产品三部

2

23

11.5

7

30%

2

9%

100%

2

100%

10

前台文员  
行政部

192

192

19

10%

1%

100%

100%

11

开发工程师

产品二部

4

37

9.25

8

22%

3

8%

75%

3

100%

12

售前工程师

系统集成

30

30

0

—

0

0

—

暂停

13

网页设计

医药事业

19

19

9

47%

5%

100%

0

0%

薪资

运营总监

管培

6

6

0

—

0

—

0

0

—

暂停

15

技术总监

管培

6

6

2

0

—

0

0

—

暂停

市场经理

管培

2

8

4

0

—

0

—

0

0

暂停

培训经理

管培

2

15

7.5

3

20%

2

13%

100%

2

100%

19

开发工程师

管培

2

20

7

5%

50%

100%

19

创意设计

管培

2

4

2

4

100%

25%

50%

100%

暂停

20

软件工程师

16

8

2

13%

0

—

—

0

—

暂停

合计

39

753

19.3

97

13%

19

2%

46%

15

83%

p

<cla>

数量与质量评估参数说明：

p

<cla>

1、 应聘比=应聘人数/计划招聘人数某 100%

总成本效用计算：

p

<cla>

2、 面试比=面试人数/应聘人数某 100%

1、 总成本=网络招聘费+现场招聘费

p

<cla>

3、 录用比=录用人数/应聘人数某 100%

2、 网络招聘费=（3000 元/12 月）某 5 月=1250 元（3 月—8 月）

p

<cla>

4、招聘完成比=录用人数/计划招聘人数某 100%

3、现场招聘费=2000 元某 1 次=2000 元

p

<cla>

5、总成本效用=录用人数/招聘总成本

4、总成本效用=19 人/（1250 元+2000 元）=0.55%

2、部门招聘数据汇总（表二）

2022（7 月）招聘数据汇总——部门

日期：2022 年 07 月 30 日

序号

部

门

岗位数

计划人数

应聘人数

应聘比

面试人数

面试比

录用人数

录用比

招聘完成比

到岗人数

到岗率

录用未到原因

备

注

行政部

192

192

19

10%

1%

100%

100%

2

工程部

22

22

3

14%

5%

100%

100%

3

市场部

2

3

35

11.7

9

26%

0

—

0

0

—

4

管理培训中心

10

20

333

16. 7

33

10%

9

3%

45%

7

78%

薪资

5

营销管理总部

4

66

16. 5

6

9%

2%

25%

100%

推荐

6

产品三部

2

23

11.5

7

30%

2

9%

100%

2

100%

7

产品二部

4

37

9.25

8

22%

3

8%

75%

3

100%

8

产 品 一 部

2

16

8

2

13%

0

—

—

0

—

9

医 药 事 业 部

19

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/108001042110006133>