

招聘工作计划范文 (30 篇)

招聘工作计划范文 (精选 30 篇)

招聘工作计划范文 篇 1

第一、需要招聘人数及工种

根据公司在职人员离职产生的岗位空缺和公司 20__ 生产规模的扩大，现确定招聘工种及人数。(如下表)车间名称需要工种需要人数(男/女)合计

__ 车间操作工男(15)、女(25) 40 人

__ 车间焊工女(65) 65 人

__ 车间注塑工男(5)、女(10) 15 人

__ 车间操作工女(70) 70 人

__ 车间操作工男(10)、女(6) 16 人

__ 车间操作工男(15)女(15) 30 人

__ 车间操作工女(10) 10 人

__ 车间操作工男(20)、女(180) 200 人

总计男(65)、女(381) 446 人

第二、需要招聘要求及条件

1、初中以上文化，年龄 18~35 周岁；

2、身体素质好，忠厚老实，吃苦耐劳，视力在 1.0 以上，手脚灵活，反映灵敏；

3、要求应聘者必须提供身份证原件(或由户口所在地派出所出具的贴有本人近期照片的户籍证明，内容包括姓名、身份证号码、地址等，照片上盖有派出所户籍专用章，否则一律视为无效证件)。

第三、需要招聘时间及方式

1、招聘信息发布时间：

①将 20__1~3 月份定为本公司的“招聘宣传月”；

②每周二、周四组织专人外出发放、张贴招聘简章，做好周边地区的招工宣传工作。

2、招聘方式：

①在周边地区大量张贴广告；

②在给员工邮寄新年贺卡时，附本公司的招聘简章，以扩大宣传范围；

③通过职业介绍所和劳务市场等渠道招聘员工；

④联系各中专院校，招聘技术人才；

⑤各人才市场招聘会；

6 公司内部员工转介等。

第四、成立招聘小组

1、小组成员：

组长：(人力资源部经理)

组员：、

2、小组职责：

每个组中首先制定出个人工作计划，组长负责制定外出宣传时间表及宣传内容，提出招聘建议和方法；

组员负责准备宣传物品，执行宣传任务等。

第五、制定招聘工作时间表(略)

第六、招聘费用预算及效果分析

1、各种招聘费用清单：

①印制广告及相关宣传材料：_元/月；

②中介机构招聘费用：_元/人；

③员工介绍费用：_元/人；

④邮寄信件费用：_元/封；

⑤联系各中专院校，帮助学生就业，原则上不付给报酬；

⑥招聘会摊位费：_元/场。

2、招聘效果分析：

①邮寄信件和张贴招聘广告的实际费用较低，但是，需要投入的人力、物力较大，招聘效果相对较差。预计能完成总招聘工作计划的 15%左右。

费用计算方式：（_元/月_ 12 月）+（_元/封 300 封）= ?元/年

②员工介绍和联系中介机构的招聘费用相对较高，但是，人力、物力的投入较少，招聘效果较好。预计能完成总招聘计划的 85%左右。

费用计算方式：_元/人_ 446 人_ 85% =?元/年

③招聘会摊位费：_元

综上所述：预计 20__ 的招聘总费用为：?元+ ?元+ _ =?元。

招聘工作计划范文 篇 2

一是在科学管理的决策中进一步发挥参谋助手作用；积极学习医院管理的新方法和新理论，在总经理领导下做好办公室的全面工作，做好参谋、助手、认真做到全方位的服务。

20__工作目标：体检工作量在上年基础上增加百分之十以上；经济效益增加百分之十以上；做好自身业务素质修养，带好医疗护理队伍，提高体检质量，保持体检品牌效益，确保全年无重大医疗事故和投诉；

二在总经理领导下做好中心具体管理工作的布置、实施、检查、督导、落实情况，协助总经理调查研究、了解公司管理情况，并提出处理意见或建议，实事求是的为中心领导决策提供信息，供总经理决策。；

三是在掌握全中心工作动态方面，进一步发挥好办公室、医事部、护理部综合管理协调作用；积极深入检区临床和医技科室，掌握第一手资料，为检区临床医技科室提供一流的服务。

四是在提高工作效率方面，进一步发挥好协调作用；在做好检查监督的基础上，为临床医技科室服好务，做好保障工作，协助杨主任做好重大医疗器械的管理工作，保障健康体检一线工作顺利进行。

五是在树立体检中心形象上，发挥好医事部、护理部的管理职能，做好护士的培训和医师业务学习工作。带领医生、护士认真学习体检各项规章制度、工作流程，并负责落实、督导；工作中自己要努力学习业务，提高自身修养素质，做好榜样带好护理队伍。为中心长远建设增砖添瓦。

六是做好中心办公室人力资源开发工作，根据中心发展要求制定人力资源计划、设计并完善中心岗位特点，人员资源结构，合同书的制作，完成公司人力资源的日常招聘工作。

七、做好中心管理制度、规章制度及落实方案的修订，对行政后勤的.医用耗材、办公用品、网络运行、数据安全管理等及中心总体运行要配合监督管理到位。

八、做好体检中心向政府主管部门的各项申报、年检、申领各类证照、的材料整理，完成批文手续等事宜。

九、做好示范，凡要求别人做的，自己要先做好。平时在工作中：坚持三管三不管，事关大局的事，管；影响公司形象的事，管；有损公司利益事管；管则管严，不留余地。个人私生活，不管；个人习惯，不管；与公司无关的事，不管；不求全责备，不管小节；中心虽小，立志远大；基础薄弱，目标宏伟，20__北京体检中心取得更大的成绩。

招聘工作计划范文 篇3

多元化的招聘机制，充分发挥部门的保障性招聘作用，更好的为公司各业务做好人员的补充人才储备，开发稳点高效的渠道资源，

为公司整体业务量良好稳定增长做贡献。

为了实现部门整体的经营目标，根据公司内部及外部的招聘环境，运用科学的有效的渠道方法进行人力资源储备；筛选有效的，稳定的，可用性较强的招聘渠道进行深层次的挖掘和合作，建立多元化的招聘渠道。

新的招聘渠道在招聘工作中的作用已经被实践所检验，下一步的关键问题是如何进一步有效利用现有的招聘渠道去搭建适合客户公司不同岗位招聘的招聘体系，更好的完成招聘任务。

1. 深度挖掘招聘渠道。目前公司虽然已经尽量丰富招聘渠道，网络招聘、校园招聘、现场招聘会、微博微信、社交、内部推荐，但是深度、广度还不够，尚需招聘组成员努力，抓住任何机会去捕捉与公司相关岗位匹配的人才。特别是应多加举办校园或专场招聘会，以树立公司品牌形象，进一步扩大公司的社会影响力和知名度。

扩大 QQ 群渠道，吸引潜在求职者；QQ 聊天工具已经成为现代人生活，休闲的主要工具，承载这各类社会团体、公司群体及其个人，成为主要的交流工具之一。有涉及面广，人员众多，交流方便，传播性快等特点，QQ 渠道成本低，尤其适合即将毕业的无选择性寻找工作的人群。

做好各种招聘渠道的维护和新的招聘渠道的拓展。如各高等院校，挖掘学生会干部，发展校园招聘代表；中介职介机构；同行人力资源公司；政府就业机构部门渠道的维护。

2. 推广宣传其他高端的招聘产品。抓住与客户单位沟通的每一次机会，不断推广招聘外包服务，如笔试外包，面试外包，测评工

具等其他服务产品。

3. 用人标准细化，提高招聘质量。在保证招聘效果、效率基础上，进一步提高招聘专业度。引导客户单位准确定位岗位，只有这样才能会使我们的招聘工作的方向性更加明确，招聘效率也会提高。

新的一年，意味着新的起点、新的机遇、新的挑战。20__年匆匆而过，站在年尾回首来路，招聘培训部经历了团队招募、成员流失、新领导加入、业务起起落落等许多波折，但是我们正在一天天壮大、进步、成熟和专业。相信部门的明天在公司领导和部门员工的共同努力下必将一马平川、更加辉煌！

招聘工作计划范文 篇4

第一、需要招聘人数及工种

根据公司在职人员离职产生的岗位空缺和公司 20__生产规模的扩大，现确定招聘工种及人数。（如下表）

车间名称	需要工种	需要人数（男/女）	合计
__车间	操作工男（15）、女（25）	40	人
__车间	焊接工女（65）	65	人
__车间	注塑工男（5）、女（10）	15	人
__车间	操作工女（70）	70	人
__车间	操作工男（10）、女（6）	16	人
__车间	操作工男（15）女（15）	30	人
__车间	操作工女（10）	10	人
__车间	操作工男（20）、女（180）	200	人
总计男（65）、女（381）			446 人

第二、需要招聘要求及条件

1、初中以上文化，年龄 18~35 周岁；

2、身体素质好，忠厚老实，吃苦耐劳，视力在 1.0 以上，手脚灵活，反映灵敏；

3、要求应聘者必须提供身份证原件（或由户口所在地派出所出具的贴有本人近期照片的户籍证明，内容包括姓名、身份证号码、地址等，照片上盖有派出所户籍专用章，否则一律视为无效证件）。

第三、需要招聘时间及方式

1、招聘信息发布时间：

①将 20__1~3 月份定为本公司的“招聘宣传月”；

②每周二、周四组织专人外出发放、张贴招聘简章，做好周边地区的招工宣传工作。

2、招聘方式：

①在周边地区大量张贴广告；

②在给员工邮寄新年贺卡时，附本公司的招聘简章，以扩大宣传范围；

③通过职业介绍所和劳务市场等渠道招聘员工；

④联系各中专院校，招聘技术人才；

⑤各人才市场招聘会；

6 公司内部员工转介等。

第四、成立招聘小组

1、小组成员：

组长：（人力资源部经理）

组员：、

2、小组职责：

每个组中首先制定出个人工作计划，组长负责制定外出宣传时间表及宣传内容，提出招聘建议和方法；

组员负责准备宣传物品，执行宣传任务等。

第五、制定招聘工作时间表（略）

第六、招聘费用预算及效果分析

1、各种招聘费用清单：

①印制广告及相关宣传材料：__元/月；

②中介机构招聘费用：__元/人；

③员工介绍费用：__元/人；

④邮寄信件费用：__元/封；

⑤联系各中专院校，帮助学生就业，原则上不付给报酬；

⑥招聘会摊位费：__元/场。

2、招聘效果分析：

①邮寄信件和张贴招聘广告的实际费用较低，但是，需要投入的人力、物力较大，招聘效果相对较差。预计能完成总招聘工作计划的 15%左右。

费用计算方式：（__元/月 12 月）+（__元/封 300 封）=? 元/
年

②员工介绍和联系中介机构的招聘费用相对较高，但是，人力、物力的投入较少，招聘效果较好。预计能完成总招聘计划的 85%左右。

费用计算方式：__元/人 446 人 85% =? 元/年

③招聘会摊位费：__元

综上所述：预计 20__ 的招聘总费用为：? 元+? 元+ =? 元。

公司人力资源部

招聘工作计划范文 篇 5

为加强中国船级社人才队伍建设，20__ 年我社拟面向社会公开招聘事业单位工作人员。现将有关事宜公告如下：

一、单位性质及主要职责

中国船级社成立于 20__ 年，总部设在北京。

中国船级社是国家的船舶技术检验机构，是中国唯一从事船舶入级检验业务的专业机构，国际船级社协会的正式会员。

中国船级社依据国家有关法规和国际公约、规则，为船舶、海上设施及相关工业产品提供技术规范和标准，提供入级检验、鉴证检验、公证检验、认证认可服务，以及经中国政府、外国（地区）政府主管机关授权，开展法定检验和有关主管机关核准的其他业务。

中国船级社设有 80 多个分支机构，覆盖国内外主要港口，形成了遍布亚洲、欧洲、美洲、非洲、大洋洲的全球服务网络。目前，接受了 30 多个国家或地区的政府授权，为悬挂这些国家或地区旗帜的船舶代行法定检验。

中国船级社不仅在船舶、海上设施、集装箱以及相关工业产品领域从事提供检验业务，还在可再生能源、交通运输、基础设施、大型钢结构等领域广泛开展认证、审核、监理、检测、评估、试验、咨询、培训等服务。

中国船级社以“安全、环保、为客户和社会创造价值”为宗旨，坚持“技术立社、诚信为本、与众不同、国际一流”的建社方针，秉承“客户第一、优质服务”的价值理念，牢牢把握服务国家水运安全、维护国家海事权益、推进造船强国建设的根本要求，努力建设与海洋强国相适应的国际一流船级社。

二、招聘计划

20__年度我社计划招聘工作人员 39 名，其中应届毕业生 29 名，有经验人员 10 名。招聘分两次，第一次招聘应届毕业生 29 名，第二次招聘有经验人员 10 名，具体详见：。

三、招聘条件

报名人员必须满足下列条件：

（一）基本条件

- 1、具有中华人民共和国国籍；
- 2、遵守宪法和法律，拥护党的路线、方针、政策，品行端正，无违法违纪等不良记录；
- 3、所学专业符合招聘要求；
- 4、身体健康。

（二）专项条件

1、应届毕业生

- (1) 20__年应届毕业生或 20__年毕业未派遣毕业生；
- (2) 硕士研究生或以上学历
- (3) 纳入教育部统一招生计划的全国普通高校全日制毕业生，毕业证和学位证双证齐全；
- (4) CET—6 合格证书，操作熟练计算机。

2、有经验人员

- (1) 硕士研究生或具有高级职称的本科毕业生；
- (2) 具有相关岗位工作经历和拥有符合岗位要求的职业资格证书人员优先。

(三) 各岗位任职条件

应聘者在符合上述通用条件和专项条件的基础上，还应符合各岗位的具体任职要求。

四、工作程序

1、发布招聘公告。内容包括：招聘的岗位，任职条件，招聘工作程序，面试和录用时间等。

2、报名和资格审核。在规定时间内接受报名，审核报名材料。报名提供材料应包括：

- (1) 应届毕业生
 - 1) 简历
 - 2) 身份证复印件；
 - 3) 教育部学信网下载打印的《教育部学籍在线验证报告》；
 - 4) 免冠一寸电子照片；

5) 其他证明性材料

(2) 有经验人员

1) 简历

2) 身份证复印件;

3) 毕业证、学位证复印件;

4) 教育部学信网下载打印的《教育部学历证书电子注册备案表》;

5) 免冠一寸电子照片;

6) 劳动合同(协议)复印件。

3、考试。考试包括笔试和面试。

4、研究确定拟聘人选。

5、公示拟聘人选。

(1) 公示内容。拟聘人员基本情况、拟聘岗位等。

(2) 公示方式。上述内容在中国船级社官网上公示，公示期为7天。

6、体检。体检由各单位按事业单位人员招聘要求进行。对身体条件不符合要求者不予聘用。

7、拟聘人员资格复审。组织审核拟聘人员报名资料原件

(1) 应届毕业生应提供毕业生就业推荐表原件、毕业生就业协议书原件。

(2) 有经验人员应提供毕业证原件、劳动合同(协议)原件。

凡有关材料主要信息不实，中国船级社有权不录用该应聘者。

五、招聘时间安排

（一）应届生招聘

- 1、12月11日——1月10日，发布招聘信息、接受报名；
- 2、1月11日——1月16日，资格预审；
- 3、1月17日——1月31日，笔试、面试；
- 4、2月1日——2月10日，考核，体检、复审；
- 5、公布录用结果。

（二）有经验人员招聘

- 1、12月11日——4月1日，发布招聘信息、接受报名；
- 2、4月2日——4月5日，资格预审；
- 3、4月9日——4月30日，笔试、面试；
- 4、5月1日——5月17日，考核，体检、复审；
- 5、公布录用结果。

六、招聘监督

招聘工作计划范文 篇6

一、本次招聘目的：

为酒店补充人员，提升酒店员工活力

二、预计招聘人数：

30人

三、招聘职位：

- 1、前厅部（15人）

国、粤语流利，良好英语或日语表达能力

形象良好、气质佳，女性身高 160cm 以上，男性身高 173cm 以上

掌握一门外语以上及酒店管理专业优先

2、餐饮部（6 人）

形象良好、气质佳，酒店管理或相关专业优先

良好的协调能力

3、财务部（3 人）

财会类相关专业，具有会计师（或助理）资格优先

掌握财会专业知识及实际操作技能，职业操守佳，能熟练试用会计核算软件

4、公关部（3 人）

国、粤语流利，大学英语六级或日语二级以上

形象良好、气质佳，女性 163cm 以上，男性 175cm 以上

较强语言表达能力，良好的沟通协调能力

公共关系专业、商务管理或相关专业优先

5、人力资源部（3 人）

良好英语基础

良好公文写作及沟通协调能力，电脑操作熟练

四、招聘面向对象：

五、招聘途径：

1、校园招聘

2、参加市应届毕业生供需见面会

3、招聘广告（网站）

六、招聘具体时间表：

10月上旬制定招聘项目计划书，并提交人力资源总监

招聘工作计划范文 篇 7

河南工业大学于 1956 年建校，已有 50 多年的办校历史，原为国家部委学校，现为省部共建高校。学校占地面积 3000 亩，位于郑州市中原区，其中占地面积 2500 亩的新校区座落在郑州高新技术开发区内。学校建有高标准的教学大楼、学生公寓、标准的田径场和体育馆等，现代化设施齐全，花园式的校园整洁优雅，为师生提供了优美的学习、生活环境。

学校现有 18 个教学院（部），25 个省级重点学科，46 个本科专业，47 个专业具有硕士学位授予权。

学校现有全日制在校生 23000 人，具有完善的学士、硕士两级人才培养体系。学校图书馆藏书近 200 万册，拥有 100 多个实验室，136 个稳定的生产实习基地。学校有中国粮食物流研究培训中心、国家小麦工程技术研究中心小麦加工分中心、国家大豆改良中心精深加工研究所、国家粮食局工程技术研究中心等国家级、省部级工程研究中心和甲级建筑设计院以及国家数控技术实训基地。

学校现有专任教师近 1500 人，副高以上专业技术职务人员 600 多人，研究生学历学位的教师 1100 多人，其中 300 多人具有博士学位。专任教师中有中国工程院院士、河南省特聘教授、享受政府特殊津贴专家和省部级优秀专家、创新人才、学科带头人等近 200 人，多人受聘担任国内重点大学、科研院所的博士生导师。近三年来，学校承担完成国家自然科学基金、863 计划、国家攻关计划等各类国家级科研项目 60 余项，省部级科研项目近 300 项，获省部级以上科研奖励 40 多项，主持制定、修订国际、国家标准 150 多项，发表学术论文近 6000 篇，其中被 sci、ei、istp 等收录近 400 篇，出版学术著作近 150 部。《河南工业大学学报》1996 年来均为国家中文核心期刊。

学校在粮油食品、机电工程、信息通信、建筑设计、化学化工、自动控制、超硬材料、工业设计、电子商务、物流管理等专业有突出的办学特色和优势。河南省在我校农产品储藏与加工、粮食、油脂及植物蛋白工程、食品科学、结构工程、应用化学、产业经济学和机械设计及理论等 7 个学科设有省级特聘教授岗位。

招聘工作计划范文 篇 8

一、招聘目标(人员需求):

二、信息发布时间和渠道

1、报_月_日

2、招聘网站_月_日

三、招聘小组成员名单

组长：成员 1(人力资源部经理)对招聘活动全面负责成员：成员 2(人力资源部培训专员)

具体负责应聘人员接待、应聘资料整理成员 3(人力资源部招聘专员)

具体负责招聘信息发布，面试、笔试安排

四、选拔方案及时间安排

1、管理职位

职位 1 主管领导 1_月_日

初试(面试)主管领导 1+人事部领导_月_日复试(笔试)主管领导 1_月_日

2、业务类职位

资料筛选招聘专员+主管领导 2_月_日初试(面试)招聘专员_月_日复试(面试)主管领导 2_月_日

3、行政文员

资料筛选招聘专员+主管领导 3_月_日面试主管领导_月_日

五、新员工的上岗时间：

预计在_月_日左右。

六、费用招聘预算

1、__日报广告刊登费_元

2、招聘网站信息刊登费_元

合计：_元

七、招聘工作时间表

_月_日：起草招聘广告

_月_日~_月_日：进行招聘广告版面设计_月_日：与报社、网站进行联系_月_日：报社、网站刊登广告

_月_日~_月_日：接待应聘者、整理应聘资料、对资料进行筛选_月_日：通知应聘者面试_月_日：进行面试

_月_日：通知通过面试人员进行复试_月_日：向通过复试的人员通知录用_月_日：新员工上班

招聘工作计划范文 篇9

新年一年来了，我在人事岗位上的工作也要开始进行新的规划了。对于过去的人事工作，有许多方面都需改进才能有好的成绩。接下来就是对新年的工作制定的计划：

一、招聘工作

新年伊始，我就要重新为公司招聘一批员工，在年前由于一大批员工离职，所以公司年初是流失了一批人才的，因而在春节假期结束后，就要开启公司的招聘通道，把招聘的信息发布出去，为公司重新招聘一些员工来弥补岗位的缺失。首先就是要把招聘信息编辑好，把需要人才的岗位放上去，向各个招聘网站和软件发布信息，吸引人才来公司应聘。准备好面试和笔试环节，积极的接待来应聘的人。安排好接待和面试人员，为招聘做好相应的准备。

二、后勤工作

当前人事还分管公司的后勤，那么新年开始，对后勤也要加强管理。首先就是安排好放假的事宜，做好放假通知。在年前安排好公司内的水电和门窗关闭事项以及财产的安全管理。年后放假回归，立马打开公司的门窗换气，给办公环境进行新的装饰。其次年后上班先检查公司各项机制是否能够启动，通知阿姨打扫卫生，把整个公司的设备全部做检查，对有问题的设备进行维修或替换。第三，检查公司是否缺少使用的物品，把缺少的记录下来，再去一一采购回来。

三、培训工作

新一年，要招聘新员工，所以培训工作也要记上日程。在成功招聘到人后，对新员工进行第一轮的培训，带员工了解整个公司的运作，了解各个部门，让他们熟悉公司环境。第二轮培训是岗前培训，培训他们工作的技能，进行初步的教学，让他们能够在上岗之前就能够了解自己是在一个什么样的岗位上工作。第三轮培训是对各新人的工作职责进行培训，帮助员工适应工作，提升他们的工作能力。

新年就是新的起步，作为人事，必须安排好公司的方方面面，努力为公司招聘到好的人才。我期待自己新年在人事岗位上有更大的成绩，也渴望自己的能力能够得到领导的认可。新一年我会继续学习怎么做好人事工作，让自己有更多的能力去为公司效力。期待来年的自己，我相信自己一定能够把人事这项工作给完成，为公司和大家争取更好的权益。

招聘工作计划范文 篇 10

为了通过更多不同的渠道将企业的招聘信息传达到更多的求职者当中去，为企业带来更多的意向求职者，从而挑选出更适合企业发展前景的人才，同时能更有效地完成企业的招聘任务，人力资源部现制定此招聘计划，以预期和指导工作。以下为招聘工作计划详情：

一、招聘原则：

公司招聘员工应以用人所长、容人之短、追求业绩、鼓励进步为宗旨；以面向社会，公开招聘、全面考核、择优录用、相关专业优先为原则；从学识、品德、能力、经验、体格、符合岗位要求等方面进行全面审核，确保为企业吸引到合适的人才。

二、招聘目标

搜集个部门的岗位人员需求计划，确定招聘岗位计划(以目前在招情况)。

三、招聘渠道与招聘方案

招聘渠道分主要渠道和补充渠道两类，穿插使用内部招聘和外部招聘相结合，现场招聘和网络招聘相结合，对招聘渠道进行科学合理的整合利用。

(一)主要招聘渠道

1、校园招聘(大泉州地区高校、福建省内有对品专业的高校筹备专场招聘会)

2、人才市场(泉州市人才市场、福建省内人才市场)

3、网络招聘(智联招聘、大泉州人才网、厦门人才网、58同城)

网)

(二) 补充招聘渠道

- 1、社会上组织的一些免费招聘会，就业局人才推荐
- 2、公司网站或相关行业网站上刊登免费的招聘信息
- 3、内部推荐(员工调岗、轮换、升职)
- 4、借助猎头顾问
- 5、熟人推荐

(三)现场招聘

现场招聘会原则上应有 1 男 1 女 2 位面试人员，规模很小的可以只 1 人参加。每场均安排专人负责招聘信息单发放，保证参会人员知晓我司招聘信息，对常用有效的人才市场(大泉州人才网、厦门人才网等)申办会员，以享受优惠及公益招聘会免费参加的机会。

由于交通原因，对公司跨市参加的大型招聘会，建议由现场招聘人员 2 人确定后，由公司统一安排部门负责人复试。

(四)网络招聘

对常用有效的人才招聘网站(智联招聘、大泉州人才网、厦门人才网等)续办会员，以享受优惠活动、提升招聘宣传服务及赠送免费现场招聘会参加的机会。

网络招聘，尝试运用视频面试，合格后再邀约公司;网络招聘应尽可能精细化岗位要求和岗位职责，以减少简历人工筛选时间和降低因非面对面面试的误差。

四、结语

总之，20__年将是充满挑战和机遇的一年，我部门将尽心尽力做好招聘工作，尽自己最大努力为传媒公司贡献力量。

招聘工作计划范文 篇 11

在受经济危机的影响，我司已有部分工人辞职回乡，为 09 年的工作顺利进行，我们人力资源部现已制定出招聘人员的工作计划。

公司从 08 年十月份后受到金融风暴一定影响后，公司订单数量有一定减少，但影响相当并不太大。有一部分工人辞职，为完善公司用人机制，根据各车间填写的《人员增补/需求表》，人力资源部结合公司目前的发展状况，认真审核、分析，现制订 20__ 年招聘工作计划。

第一、需要招聘人数及工种

根据公司在职人员离职产生的岗位空缺和公司 20__ 年生产规模的扩大，现确定招聘工种及人数。（如下表）

车间名称	需要工种	需要人数（男/女）	合计
__ 车间	操作工男（15）、女（25）	40	40 人
__ 车间	焊工女（65）	65	65 人
__ 车间	注塑工男（5）、女（10）	15	15 人
__ 车间	操作工女（70）	70	70 人
__ 车间	操作工男（10）、女（6）	16	16 人
__ 车间	操作工男（15）女（15）	30	30 人
__ 车间	操作工女（10）	10	10 人
__ 车间	操作工男（20）、女（180）	200	200 人
总计男（65）、女（381）			446 人

第二、需要招聘要求及条件

1、初中以上文化，年龄 18~35 周岁；

2、身体素质好，忠厚老实，吃苦耐劳，视力在 1.0 以上，手脚灵活，反映灵敏；

3、要求应聘者必须提供身份证原件（或由户口所在地派出所出具的贴有本人近期照片的户籍证明，内容包括姓名、身份证号码、地址等，照片上盖有派出所户籍专用章，否则一律视为无效证件）。

第三、需要招聘时间及方式

1、招聘信息发布时间：

①将 20__年 1~3 月份定为本公司的“招聘宣传月”；

②每周二、周四组织专人外出发放、张贴招聘简章，做好周边地区的招工宣传工作。

2、招聘方式：

①在周边地区大量张贴广告；

②在给员工邮寄新年贺卡时，附本公司的招聘简章，以扩大宣传范围；

③通过职业介绍所和劳务市场等渠道招聘员工；

④联系各中专院校，招聘技术人才；

⑤各人才市场招聘会；

⑥公司内部员工转介等。

第四、成立招聘小组

1、小组成员：

组长：（人力资源部经理）

组员： 、

2、小组职责：

每个组中首先制定出个人工作计划，组长负责制定外出宣传时间表及宣传内容，提出招聘建议和方法；

组员负责准备宣传物品，执行宣传任务等。

第五、制定招聘工作时间表

略

第六、招聘费用预算及效果分析

1、各种招聘费用清单：

①印制广告及相关宣传材料：_元/月；

②中介机构招聘费用：_元/人；

③员工介绍费用：_元/人；

④邮寄信件费用：_元/封；

⑤联系各中专院校，帮助学生就业，原则上不付给报酬；

⑥招聘会摊位费：_元/场。

2、招聘效果分析：

①邮寄信件和张贴招聘广告的实际费用较低，但是，需要投入的人力、物力较大，招聘效果相对较差。预计能完成总招聘工作计划的 15%左右。

费用计算方式：（_元/月_12月）+（_元/封_300封）=? 元/年

②员工介绍和联系中介机构的招聘费用相对较高，但是，人力、物力的投入较少，招聘效果较好。预计能完成总招聘计划的 85%左右。

费用计算方式：_元/人_446 人_85%=? 元/年

③招聘会摊位费：_元

招聘工作计划范文 篇 12

小 C 是我这学期重点帮教的师生。之所以将目光关注到他的身上是由于考量到下面几点：

1、他的爸妈都是外地工人，在厂里负责厂区管理，工作非常忙碌，6 点回来做饭，7 点夜班，根本是无暇顾及女儿的学习，小 C 回家总是把背包一扔就出去玩。

2、小 C 智商挺高，学习成绩并不算差，但他缺少上进心，十分好动，行为习惯差，经常犯错。

3、他的行为早已影响到其它朋友的心态和学习，必须注重。

帮教计划和措施：

1、抓住每一次教育契机与他谈话、交流，了解他的心里想法，端正他的学习态度，帮助他养成良好的行为习惯，成为一个明事理、讲文明的好孩子。

2、安排一位小教师常常督促他的学习与行为，树立榜样，使他逐渐改变不良风气。

3、经常与父母获得联系，交流孩子的状况，商讨办法，共同督促和教育他。

帮教记录：

时间：2月17日地点：走廊

现在小 C 吃过晚饭后就在走廊里玩耍，玩得满身大汗。我见状很生气，但没有去喊他，而是走过去站在学校旁边看到他。他被我盯了一阵，觉得很无奈，就立刻回宿舍了。我随手捡起他桌上的英语补充教材，翻了几下，就再放下。等我离开时，见他终于在看那本书了。（这些之后，一个眼神就是一种教育。小 C 是个懒惰的小孩，只要稍加点拨就能领会老师的动机。但他缺少自制力，玩心太重，所以要多加留意他的举动，随时进行引导。）

时间：3 月 2 日地点：家中

现在我决定陪着小 C 回家，免得他在路上玩，顺便观察一下他家与周边的环境。他家在大学附近，所以我们马上前往目的地。回到家，小 C 而是保持着静静无语的状况，当然是鉴于我的前往引起的焦躁和恐惧。在父母眼中，老师陪着回去就是个灾难。

他家是租住的，就一间申请表' target='_blank'>常熟市梅李中学，在三楼。看屋内陈设简简单单，怪不得儿子回来总往外跑，外面的世界多精彩。我问他经常跑到家就做哪些？他说做作业。我说好，老师现在送给你一些学习用品，希望你能好好学习。说着我拿起几本本子、几支钢笔放在了桌上，然后关照了他几句话就走了。第二天晚上，我得到了我料想中要的答案：小 C 的回去作业做得极全极好。（给与孩子关爱，哪怕是说一句话，送一本本子，对他来说，说不定就是一个天。小 C 以前非常沉默，属于外冷内热型的脾气。要转变他，我还要主动。）

招聘工作计划范文 篇 13

根据 20__年公司发展需要。随着企业规模的不断扩大，对人才的需求也是日益增长。为了提高企业员工整体素质，按照获取企业发展所需人才的宗旨，结合公司 20__年发展战略及相关计划安排，特制订以下年度招聘计划：

1、现场招聘

每月至少参加一次大型招聘会(市级以上)，平均每两周参加一次小型招聘会(县区级)，制作一些 DM 宣传彩页，让面试人员能对公司有初步的了解，增加印象分；现场大型招聘会可 2 人参加，小型招聘会可安排 1 人参加；

2、网络招聘

网络招聘可以结合现场招聘会，完善招聘信息的一致性及时效性；增加网络招聘的力度，适当投入资金在一些专业性网站进行招聘；可以在人才网站打一些小广告，达到宣传公司的效果；

网络招聘尽可能在岗位要求、岗位职责及公司的行业优势、福利待遇，员工未来发展前景的描述，加强面试者对公司的期望，增加面试签约成功值；

3、中介合作

由于公司的客观原因及所需人才的特殊性需通过中介公司强大的人才网络寻找人才，让中介加强对员工的初步筛选工作，并提交佐证资料；在有必要的情况下，前往其所在地区，进行实地考察，确认其可靠性；如有可能，签订意向合作协议，规避相关风险。

4、其他招聘途径：

1、大学的毕业生招聘会(相关对口学校的招聘会);

2、公司内部员工的推荐介绍(对推荐人员适当奖励);

以上是我年度的工作计划，如有不足之处，还望批评指导。

招聘工作计划范文 篇 14

优品美家（优易家）建材家居广场项目计划书

一、 市场分析

（一） 顾客

1、 全国市场每年装修量调查，目标市场每年装修量

我国城乡每年新建建筑面积 20--30 亿平方米，既有建筑约 430 亿平方米，巨大的新增建设量及既有建筑改造为建材材料发展提供了广阔的市场空间。每年新房装修达六成以上，二手房装修不到四成。

2、 高、中、低档次装修所占的市场比例

根据市场调查，高档次装修所占市场比例与低档次装修所占市场比例基本相同，为 20%--30%，中档次装修所占市场比例较大，可达 40%--60%。

3、 顾客最关心的是什么

顾客最关心的无非就是产品的质量与价格，性价比的高低是绝大多数顾客选取产品的决定性因素。其次，也有品牌的影响力。

（二） 市场容量和趋势

容量：

高端市场慢慢减缩

中低端市场逐渐扩张

趋势：

客户在装修方面已经不仅仅满足于居住，他们越来越多的注重精神层面上的需求。

（三） 估计的市场份额和销售额

中低端产品的市场份额和销售额超过 30%，中高端产品的市场份额和销售额达到 20%。

（四） 市场发展趋势

市场逐步由单一化产品销售走向多元化产品销售模式。

未来 5--15 年，中国装饰装修材料消费将超过千亿元，消费档次将进一步提高，装饰装修材料的生产供应将进一步向高质量、多品种方向发展；衔接产需的装饰装修材料流通将更加发达；由于住宅装修和家庭个人消费所占比重越来越大，商业竞争愈加激烈，以家庭个人为主要服务对象、经营管理方式和先进手段、服务配套、价格具有竞争力的建材超级市场将成为流通的主导力量。

（五） 行业分析

SWOT 的分析：

S—1、新模式操作；

2、线上线下一起发展，以线下发展为主，线上发展为辅；

3、一站式购物享受；

4、拥有绝对的品质与售后的保障；

5、直接与厂家联系，少了中间环节，让顾客利益最大化；

6、与单一品牌运作相比，运营成本低。

W--1、与建材市场相比，体量小；

2、品牌劣势；

3、产品展示率低。

O--1、缩小利益层；

2、运营模式可进行无限制复制，走全国运营模式；

3、据目前市场了解，已有大型建材市场不可能快速布及三四线城市。 T--1、与主市场发生利益冲突；

2、联盟品牌化运营成功（就目前形势看来，成功几率极小）；

3、运营成本的某些不可预见性。

（六） 竞争分析

SWOT 的分析：

S--1、相较于大部分代理商而言，前期宣传资金充足；

2、相较于大部分建材市场和代理商而言，有独特的营销观念；

3、相较于部分建材市场和代理商而言，有一定组织活动的的能力；

4、相较于大部分建材市场和代理商而言，更了解消费者市场；

5、相较于大部分建材市场和代理商而言，有广泛且坚实的人际关系；

6、广场的建立依托于建材市场，有一定的外力支持。

W--1、未进行过此类操作；

2、目前团队建设不完全；

3、地理位置。

O--1、新的商业圈的逐步建立；

2、市场上高档品牌通过活动放低价格，市场混乱；

3、团队在实战中不断地完善。

T--1、执行力差；

2、团队打造进程缓慢；

3、未形成属于本公司的文化；

4、人员向心力差。

二、 执行摘要

（一）目标（公司所要达到的目标）

目标一：一定的时间段内进店客户数量或会员数量：开业当天进店客户数量超过 1000 人，收入超过 1100 万。

目标二：在多长时间段内达到多少市场占有率：三年之内，广场数量超过 40 家，每家市场占有率达到 30%。

目标三：公司资产总值在一个时间段内达到多少万：明年每家广场营业额超过 20__万。三年之后，每家广场营业额超过 5000 万。

（二）任务（公司要达到目标所必须完成的任务）

1、十月份，优品美家第一个广场店开业（最迟在 11 月 15 日）；

2、20__年，达到十家店开业；20__年，实现 30 家店开业。

（三）关键因素

1、招商，使三门峡优品美家样板店成功启动。

2、三门峡优品美家样板店开业活动的市场营销方案。

三、 公司介绍

1、 公司简介

三门峡城志企业管理公司成立于 20__年 4 月。在对建材行业进行全国性的调查以后得出如下结论：

1) 目前建材行业生产水平同质化；

2) 建材行业无垄断性品牌；

3) 建材家居行业除大型商场经营外，就是个体经营。在三四线城市有很大的市

场需求，却无良好的购物环境；

4) 服务状态严重滞后。

鉴于以上结论，三门峡城志企业管理公司于 20__年初开始着手于搭建更能切合消费者需要的消费场所。

2、 发展战略

1) 1--3 年内完成三四线有潜力城市中小品牌的洗牌工作；

2) 3 年以后进入一二线大城市。

3、 商业模式

1) 实行线上线下营销结合体；

2) 实行广场与经销商结合体；

3) 做建材家居行业的国美、苏宁。

4、 管理团队

1) 组织结构

2) 管理团队

3) 激励方案

四、 产品及服务

（一）产品及服务描述

顾客至上，明码标价。顾客永远是正确的（原则）。

（二）产品资源

各品类厂商直接供给（招商）。

（三）未来发展

让建材大件商品逐步演变成小商品的简易销售模式。

招聘工作计划范文 篇 15

时光飞逝，20__年马上就要过去，不知不觉间，我来到特钢公司已将半年，而从事招聘专员工作也有两个月的时间了。这两个月，我在人力资源部过得紧张而又充实。在领导和同事的帮助下，我逐步熟悉了自己的工作，虽然做的还不成熟，但也有所成效。

一、20__年工作总结：

1、部门日常管理：

①、人事档案信息的管理要求：人事信息档案材料定期及时整理，确保材料完善，做到井然有序。

工作内容：前期因各种原因公司档案未能及时整理，出现档案编号混乱；排序杂乱无章；在职、离职档案混为一体；档案材料不齐全等问题。接管档案管理后，现已完成所有档案的重新编号、梳理工作（档案缺失材料仍未补全）。

②、劳动合同管理要求：及时签订或续签员工劳动合同，办理员工入职相关手续，工作开展顺利。

工作内容：接管工作后，已完成 3 人的劳动合同补签工作和 15 人的劳动合同续签工作。

③、员工异动手续办理要求：及时更新并上交在岗人员花名册、上岗离职汇总表、全员档案信息表。

工作内容：每周六向集团上交周度上岗离职汇总表、在岗人员花名册。每月 28 号向集团上交月度上岗离职汇总表、在岗人员花名册、月度人事报表。并做好人力资源部间上岗离职信息的共享。

④、新员工入职管理要求：入职所需资料填写、上交准确完整，入职须知的发放、培训及时展开。

工作内容：接管工作后，已完成 44 人的入职手续办理工作。

2、人员招聘与异动

①招聘渠道

为满足公司生产需要，招聘组采取了各种方式引进人才。包括：参加各种类型现场招聘会、组织校园双选会、组织进行网络招聘（新世纪人才网、齐鲁人才网、百姓网、黄河口信息港）、在周边地区散发或张贴招聘简章、鼓励公司内部员工推荐等。接管工作后，已参加现场招聘会 2 次、外出张贴招聘简章 4 次（约 400 张）、进行网络招聘约 400 人次/月。截止目前共上岗 218 人，离职 246 人，在岗 239 人。

总结：入职三个月以内和一年以上离职人员占离职总额的 78%，属于离职高峰时间区。公司失去部分新鲜血液和熟练工人，对产品生产不利。

建议：

1、对入职三个月以内人员多进行谈话沟通，从工作和生活角度进行关心，了解其内心动向，

2、对入职一年以上人员，多进行谈话沟通，从职业生涯规划、人文关怀等角度给予其尊重，实现其价值；公司从多方面对其考核、奖励，加强企业文化建设，提升员工向心力。

总结：车间生产一线离职率占总额的 78%，属于高离职地域，其中又以热轧厂为最（占 50%）。

建议：

1、加强车间员工团队建设，多举行员工座谈会，了解不同员工的不同需要（成就感、薪资、自我价值、尊重），采取措施降低人员流失。

2、加强各级、各方面培训，提升员工技能知识，给员工留下发展和学习空间。

3、加强企业文化建设，组织员工深入其中，实现员工与企业一起成长的目标。

20__年各部门详细信息对比

20__年各部门上岗离职对比图

总结：通过对比可发现，20__年上岗离职人员中，除行政管理部、人力资源部、物资供应部、设备动力部、热轧厂 5 个部门外，其他部门离职人员均大于上岗人员，都有不同程度的人员流失，需要采取多种方式补充人员。

20__年在岗人员数量与编制数量对比图

总结：

1、当前公司内人员分布成以下现象：

①行政管理部、财务部、设备动力部、物业部人员满编。

②物资供应部、质保部人员超编。

③剩余其他部门均缺编，尤以公司领导、销售部、生产技术部缺编最严重，比率分别达 50%、37%、80%。

2、公司离职率偏高，销售部、物资供应部、生产技术部、车队、冷轧厂等部门离职率超过 50%，质保部、财务部、行政管理部热轧厂超过 100%。

二、存在的问题与不足：

1、招聘渠道相对狭窄，只局限于几个常用招聘网站和有限的校园招聘中，偶尔辅以内部推荐和张贴招聘简章。

2、入职安全培训工作未得到有效开展，培训内容的针对性、有效性较差。

3、制度建设与基础管理力量薄弱，无系统制度体系文件支撑。

4、档案管理、维护不及时，档案信息整理确认不完整。

5、员工队伍不稳定，员工薪资水平低于周边企业，人员流失率高。

三、20__年工作计划：

针对上述工作中存在问题，20__年计划重点做好以下几项工作：

1、制度、体系

进一步对现有人力资源各模块制度体系、流程体系进行梳理，修订完善现有各项制度。

2、招聘

①拓宽招聘渠道，招聘操作工不少于 150 人，销售不少于 10 人。

②落实内部推荐的宣传工作，鼓励公司老员工引荐新员工入职，

③强化校企关系维护，针对校园招聘结果进行效果评估，与招聘效果好的院校加强关系维护；邀请效果好的院校就业办领导参观企业，指导工作。在维护现有合作院校关系的同时，积极寻找新的合作伙伴。

④增加招聘简章的张贴频率，每月最少 2 次，积极向周边地区宣传公司招聘信息。⑤加强与集团内各人力资源同事的交流、合作，积极学习其先进手段与知识，提升招聘技能。

3、培训

辅助培训同事做好新入职员工的安全教育培训工作，增强新员工安全意识，做到安全生产。

4、员工关系

定期梳理数据，以供领导科学决策。积极开展员工关系，与流失严重部门一起举行针对入职三月以内和一年以上员工进行座谈不少于 2 次/年，新入职员工单人面谈不少于 7 次/月，降低人员流失率。

加强新入职员工档案信息考核，定期整理全员档案，确保档案符合集团要求。

5、调查

辅助领导、同事做好薪资、特种证书等信息调查、整理。定期跟踪 5 家同行业企业的各方面动向。

招聘工作计划范文 篇 16

第一阶段：

1 月中旬至 5 月初，招聘高峰阶段，以现场招聘会为主，高度重视网络招聘，具体方案如下：

- (1) 积极参加现场招聘会，保持每周 2 场的现场招聘会参会
- (2) 积极参加个人才市场的专场和各相关学校的免费招聘会；
- (3) 联系各大专专业学校的老师负责推荐和信息告知；
- (4) 发动公司内部员工转介绍；
- (5) 坚持每天刷新网络招聘信息及简历筛选与联系，每天集中候选人进行集体面试，此阶段完成年度招聘计划的 35%。

第二阶段：

5 月中旬至 7 月上旬，此阶段现场招聘会逐渐冷淡，新增应聘人员较少，同时各高校在陆续开学后将积极筹备校园招聘会，以保证学生就业，因此，这段时间以网络招聘和校园招聘为主，具体方案如下：

- (1) 坚持每天刷新网络招聘信息及简历筛选与联系，确保人员面试质量；

(2) 积极参与省内部分院校的大型招聘会，联系外省及北京周边各大院校，组织校园招聘会或专场招聘会，每场招聘会将有现场公司介绍、现场初试、现场复试，建议能有 1-2 位公司高层领导参加，现场复试确定录用结果；

(3) 联系前期面试人员进行，招聘信息的转告及代介绍。此阶段完成年度招聘计划的 30%。

第三阶段：

7 月下旬至 8 月初，此阶段整体求职人员数量较少且分散，故此段时间，以网络招聘为主，减少或不参加收费型现场招聘会，具体如下：

(1) 坚持每天刷新网络招聘信息及简历筛选与联系，每周至少 2 次以上集体面试邀约；

(2) 每周坚持 2 次以上，网络人才主动搜寻联系，补充少数岗位的空缺及离职补缺

(3) 组织部门架构的了解分析、在岗人员的了解分析；

(4) 对当年新入职人员的关注、沟通、培训、统计分析；准备申报下半年的校园招聘会。此阶段完成年度招聘计划的 15%。

第四阶段：

8 月初至 10 月底，此阶段各大高校都将陆续举办校园招聘会，此阶段主要以校园招聘会为主，主要招聘各部门的储备性人才，具体如下：

(1) 建立校园招聘小组，积极参加各校园综合招聘会，对各类

院校筹备公司单独举办专场招聘会；

（2）网络招聘平台及论坛等信息正常刷新关注。此阶段完成年度招聘计划的 20%。

第五阶段：

11月初至12月，此阶段，整体招聘环境不理想，主要联系招聘公司高层类人才，以年度人力资源规划、总结报告，及统计分析为主要工作，非紧急新增岗位，不重点做招聘工作，具体如下：

(1) 公司年度招聘效果分析、公司人力资源分析、协助公司战略分析与讨论；

(2) 编制年度人力资源规划；

(3) 部门工作总结、讨论、分析，沟通确定新年个人工作计划及目标制定；

(4) 建立、编制公司人才培养体系，建立人才成长计划；

(5) 建立并完善人力资源管理制度、流程及体系；

20__年招聘原则及注意事项

1、做到宁精毋烂，认真筛选，部门负责人不允许以尝试的态度对待招聘工作。

2、对应聘者的心态要很好的把握，要求应聘者具备敬业精神和正确的金钱观。

3、招聘人员应从培养企业长期人才考虑（明确考虑异地工作），力求受聘人员的稳定性。同等条件下，可塑性强者优先。

4、要注重受聘者在职业方面的技能，不要被头脑中职位要求所限制。

5、在面试前要作好充分的准备工作（有关面试问答、笔试等方面），并要求注意个人着装等整体形象。

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/416241212021010133>