# 公司招聘团队工作总结(共56篇)

来源：网络 作者：悠然自得 更新时间：2025-05-26

*公司招聘团队工作总结1>一、20xx年度员工在职率一览表★离职率是衡量企业内部人力资源流动状况的一个重要指标，通过对离职率的考察，可以了解企业对员工的吸引和满意情况。★离职率=[当期离职总人数/（期初人数+当期新进总人数）]×100%>二、...*

**公司招聘团队工作总结1**

>一、20xx年度员工在职率一览表

★离职率是衡量企业内部人力资源流动状况的一个重要指标，通过对离职率的考察，可以了解企业对员工的吸引和满意情况。

★离职率=[当期离职总人数/（期初人数+当期新进总人数）]×100%

>二、离职原因

公司员工离职理由多样化（由多到低）：①个人原因；②工资低；③工作能力不足；④对公司发展前景不看好等。

（一）企业管理方面的原因：

1、企业整体组织架构、管理制度、管理办法：

（1）纵向岗位的：董事长、总经理、副总经理（总助）、各部主任、中级助理、初级助理。而横向级别并未设置，让员工认为晋升事时间跨度太大，发展受限。

（2）企业是否有发展前景：此点，公司并没有长期进行培训、宣讲等，让员工对公司未来发展的前景有特别强的感官认识，从而形成没有团队存在感和团队认同感。

（3）缺少人才发展计划。

2、管理者的工作情绪、管理水平、管理策略：

企业的管理者，主要是最高管理者、间接管理者、直接管理者的一个言行、一个思路，都是企业文化底蕴的体现，人文关爱的体现，企业素质的体现。即管理者的一言一行，都会对企业的当事人（指员工）产生影响。而公司本年度的现状是：

（1）各级管理者职责不够明确；

（2）不够注重细节，比如员工情绪、心理等；

（3）管理者本身不注重与员工的互动，多以命令口吻，在人文关怀上没有足够体现。

3、企业整体工资水平、工资收入、福利待遇：

（1）本公司员工工资主要包括：基础工资、考核工资、岗位工资、职务补贴、加班费、值班费、年终考核奖等组成。当然，每一个员工，因各自岗位、职业的不同，其工资收入是不同的。但对最容易流失的初级岗位来说，工资并不具有太多吸引力。

（2）现在社会上流行一种说法：工资收入高是留住人的好办法，是基础； 福利待遇好是留住人心的好办法，这也是员工的最高境界。在公司总体工资差不多的情况下，福利待遇如何、企业文化氛围的状况是影响、决定一个员工去留的非常关键的因素。而公司目前在企业内部文化建设上不太重视，导致企业没有核心主导思想，下层无法领会上层指导工作的精神所在，没有形成共同的战略目标。

4、企业的文化氛围、人性化管理、人文关爱：

（1）文化氛围：作为一个新的公司，“学习与创新”应该是公司培训的主基调，也是很多怀抱梦想刚进公司员工的选择本公司的初衷，而在这一点上，公司本年度并没有高度重视，几次提出改善，却从未真正采取措施营造出这样的氛围。

（2）人性化管理、人文关怀：公司几乎没有对表现优异的员工进行公开表扬等褒奖案例存在，这对公司员工的积极性也存在一定的打击。

>三、员工自身的原因：

1、员工的工作方面：吃苦耐劳精神、员工的工作表现、适应工作的能力：

（1）员工是管理型，还是实干型？是从事管理岗位，还是操作性岗位？是善于管理，还是被管理？这些都是在根据公司当下需求设定岗位和招聘时就应该斟酌的，而公司现状是：对于招聘，并没有明确目标。对于招聘管理，常常仓促却不谨慎，显得“饥不择食”事后发现并无大用，这样无论是在公司成本上亦或是在员工培训时间上都是很大的浪费。

（2）员工的吃苦耐劳方面如何？对于新工作，其适应性如何？也是员工选择留在公司的原因之一，而在本年度招聘的工作中，倾向于容易理想化的大学毕业生群体，而他们在吃苦耐劳方面也并未很好地展现，甚至出现排斥现象。这样，不仅让其他新员工对新环境、新公司、新同事有排斥心理，对老员工也是一种心理动摇暗示。

2、员工对企业文化的吸纳性，对企业福利的接受程度、吸引力和信赖度：

（1）员工对企业文化有否感想，是否有抵触情绪？这点上应该是很明显的，公司企业文化并未极力宣导深入人心，员工又何尝谈到感想；而对于一直贯彻的“潜移默化”理念宣导，很多新老员工也渐渐表现出了排斥心理。

（2）本年度，员工对公司的福利待遇虽然还算满意，但与其他公司相比，并未出现特别吸引人的政策，长期以往，也终将成为一种形式主义。因此，福利不该只是针对员工本人，而应将公司的人文关怀体现到员工的生活环境中去。

3、其他：

公司员工来源分两类，一类是绍兴本地员工，一类是外地员工。 就本地员工而言，多显娇气，且有家庭背景作支撑，对于工作选择有恃无恐。有些认为公司路程较远，有些认为有相处不融洽等问题，使得员工不愿意继续在公司工作。

对于外地人员，多冲着公司的发展前景而来，在公司招聘指出，秉彻公司宗旨宣导培训等前景，而进入公司后与现实相比较，会因为公司在文化和氛围上的长期缺失而存在疑虑，容易让员工渐渐产生落差感，出现排斥心理。

>四、20xx年度招聘计划

（一）招聘计划 表二 分公司所需员工

表三 “20xx年月招聘计划表

1、招聘规模。 目前来看，公司明年有新的项目――深圳要投入，只是在用人转型上有一些改良，但整体上不会对用人需求造成太大影响，即基本不会出现突然增加或减少用人需求，基本保持今年需求情况，同样呈现出春节前、夏季前后二个用人高峰期，公司总用人需求接近15人左右。

从季节性来看，估计春节前将招聘4人左右，主要是弥补节后可能流失的人员；夏季前后8人左右，平时3人左右。从招聘岗位来看，70%以上是做市场营销的员工，其余是技术、管理等职位。

2、招聘渠道。

在市场营销员工招聘上，我们已经将明年的招聘规模和季节分布情况做好计划和安排（见表三）；同时，我们将利用各节假日到各大人群聚集处进行招聘宣传；在公司内部实施推荐奖励政策（成功推荐以为正式员工，可获奖励100元）；加大本地及校园现场招聘工作。

**公司招聘团队工作总结2**

为认真贯彻落实省人力资源和社会保障厅、教育厅、总工会、工商联《关于转发的通知》（鲁人社字〔20xx〕248号）精神，进一步做好高校毕业生、农民工和就业困难群体的就业工作，发挥民营企业在促进就业中的作用，支持民营企业快速发展，扩大社会就业，由市人力资源和社会保障局牵头，会同教育局、总工会、工商联、中小企业局于5月20日至26日在全市各级人力资源市场联合开展了“民营企业招聘周”活动，取得了显著的就业效果。

一、活动开展情况

在民营企业招聘周活动中，紧紧围绕“为高校毕业生就业搭桥，为民营企业招聘人才服务”为主题，通过开展多种形式的就业服务活动，为民营企业、高校毕业生、农民工和就业困难群体和其他各类求职人员提供招聘、求职、政策咨询、技能培训、权益维护等方面的就业服务，方便了高校毕业生的就业，保障了高校毕业生的合法权益。据统计，全市有2185家企业参加了招聘周活动，其中民营企业1753家，提供就业岗位万多个，其中适合高校毕业生就业的岗位万多个，帮助万多名求职人员与用人单位达成就业意向，其中：高校毕业生万多人，占就业意向总人数的41%；签订职业技能培训意向1832人，发放政策宣传品万多份，维权及法律援助206人次。

二、主要做法及工作措施

1、注重部门间协调联动，明确就业服务职责。为了保障“民营企业招聘周”活动有序的开展和取得实效，专门成立了由市人力资源和社会保障局牵头，教育局、总工会、工商联、中小企业局共同参加的领导小组，负责指导全市“民营企业招聘周”活动的广泛开展。印发了《关于转发鲁人社字[20xx]248号文件的通知》（烟人社字[20xx]18号）文件，明确了活动目标、时间和主题，对活动周的开展奠定了良好的基础。为加强就业服务工作的整体性和协调性，对高校毕业生的组织、岗位信息收集、权益维护、活动开展等工作进行了明确分工；对全市活动开展情况进行了检查和指导，及时推广了好的经验和做法，解决了活动中存在的问题，取得了良好的社会效果。

7、建立长效机制，形成了特色鲜明的就业服务模式。为拓宽民营企业就业渠道，加强民营企业就业服务品牌建设，不断探索适合民营企业招聘需求的公共就业服务模式，建立了为民营企业常年性的提供优质高效就业服务模式，保障民营企业在招聘用人、享受优惠政策等方面的合法权益。积极引导民营企业的规范用人行为，维护求职者的合法权益，倡导严格执行《就业促进法》、《就业服务与就业管理规定》，不搞就业歧视；依法签订劳动合同，缴纳社会保险，按规定支付劳动报酬，遵守最低工资标准的规定；提高了民营企业自觉依法维护劳动者的合法权益，为高校毕业生、农民工、就业困难群体提供一个宽松良好的就业环境。

**公司招聘团队工作总结3**

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。

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。

**公司招聘团队工作总结4**

转眼间，来到“XXXX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。而随后的人事专员岗位职责培训，在行政人事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”到现在对人事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。

行政人事部，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，行政人事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。而我担任的人事专员一职，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xx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、xx年行政人事部共参加了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》，xx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，xx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，xx年行政人事部共组织开展了X次针对入职XX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，xx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，xx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“XXXX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XXXX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;

进入了行政人事部，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xx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、xx年工作计划

在xx年的工作基础上，在xx年里，我除了要做好基本的日常工作外，xx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;

**公司招聘团队工作总结5**

时间犹如白驹过隙般从指尖滑过，在过去的一年里，在人力资源部经理的领导下，在同事们的关心与支持下，着力于努力做好招聘本职工作，完成领导交办的工作。现将招聘工作主要分为以下进行详细阐述：···~~

一、下面就在招聘当中需要注意事项做如下：

现有的招聘流程：

（1）由部门主任或经理根据部门人员空缺状况，拟写表格《人员增补申请》

（2）事业部总监签字批准并上报此需求人员

（3）招聘专员需要根据招聘需求制定招聘计划

（4）进行招聘渠道选取，广告的发布

（5）预约面试，初试，复试

（6）录用及磨合期内的管理工作

（7）员工入职工作。

招聘申请的流程全面实现OA办公自动化

**公司招聘团队工作总结6**

在县教体局和乡中心校的精心组织下，为期一周的招聘教师岗前培训任务圆满完成。这次培训时间虽短，但内容丰富、形式灵活、成效显著，特别是在师德教育、新课程理念、教材教法以及履行职责的基本要求等方面，我深感受益匪浅、大有收获，为今后更好从事教育事业奠定了坚实基础。现将本人参加此次岗前培训有关情况总结如下：

>一、学有所获，融会贯通长本领

这次岗前培训，有多名教龄长且经验足的老师现身说法、传经送宝，让我开阔了视野，学到了真经。

一是对教师职业有了明确概念。

教师是人类灵魂的工程师，所从事的职业无上光荣，我县有近9000名教师辛勤耕耘在教育一线，启迪心智、挖掘潜能、教书育人，为祖国培养了众多优秀人才，更为加快盐都崛起提供了智力支撑。因此，能够成为教师队伍的一名新兵，我倍感荣幸和自豪。

二是对教师职责有了深刻认识。

韩愈在《师说》中把教师的职责定位于“师者，所以传道受业解惑者也。”而面临新形势新任务和新要求，教师除了传道授业、教书育人之外，更要了解学生、关爱学生，不仅要带领学生在知识海洋里遨游，还要让学生时刻感到浓浓的师爱，尤其是在全面推行素质教育的形势下，教师既担负着传授知识的重任，又承载着培育人才的重托。

三是对教材教法有了一定理解。

这次培训，我感触最深的就是新课程理念和教材教法运用，以前由于没有从事教师职业，错误地认为新课程改革只不过是“换汤不换药”的过场和“穿新鞋走老路”的形式，如今看来它既是一次革命，又是一次因地制宜因材施教的尝试，更是在摸索与创新中的不断升华。

>二、学有所悟，加压奋进促提升

通过认真聆听老师授课，并对照自身情况，我感到离做一名优秀教师还有一定差距，必须以此次岗前培训为契机，积极学习新知识，不断提高新技能，忙练就过硬本领，更好地胜任今后教育工作。

一要克服消极思想。

我县教育现状总体态势良好，但城乡教育失衡等问题的存在，一此乡村教师产生松懈思想和厌倦情绪，有的甚至千方百计往城镇回流，严重影响了教师队伍的稳定性和教育资源的最优化。作为一名教育新兵，应该克服消极思想，弘扬新风正气，立志在乡村教育战线教书育人、诲人不倦。

二要树立奉献意识。

这次公开招聘的教师，都被分配到边远乡村任教，工作条件相当艰苦，教学任务十分繁重。为此，要少一些抱怨，多一点理解，少一些牢骚，多一点务实，真正做到以校为家、爱生如子，树立人民教师的良好形象。

三要提升自身素质。

打铁先得自身硬，虽然通过了招教考试，并顺利走上工作岗位，但自身知识、能力等方面还存在不小差距。今后工作中，我会虚心向领导学、向同事学、向实践学，努力提升能力水平，尽快进入工作角色。

>三、学以致用

植根乡村育桃李当前，我县正处于加速发展、蓄势崛起的关键时期，迫切需要人才支持和智力支撑。教师作为人类灵魂的工程师，从事着太阳底下最光辉的职业，我们必须清醒认识面临形势，增强教书育人、培育栋梁的紧迫性，靠扎实的工作和辛勤的付出，努力在加快盐都崛起的事业中建功立业。特别是通过这次培训，让我对全县农村教育现状有了更加深刻的了解，一些边远山村，孩子们要徒步数公里去教学点上课，很多老师坚持吃住在校，甚至有的学生因家庭原因，至今还存在失学辍学等现象。

我来自农村，对农村情有独钟，对农民感情浓厚，我将时刻提醒自己，要植根农村，矢志不移地为农村教育事业贡献力量。在今后的教学工作中，一方面要传道，教给文化知识，做知识的传递者，给学生指点迷津，引领方向；另一方面要授业，教给孩子生活的道理和生存的技本领。同时还要解惑，用浓浓的师爱和孜孜的教诲，消除学生人生旅程的困惑，教会他们自强不息的道理。

这次培训，时间紧、任务重，对于我来说，更是启发大、收获多，让我深刻体会到做一名人民教师的艰辛与光荣。在今后的工作中，我将在县教体局和乡中心校领导以及同事们的关心帮助下，不断学习、积极探索、大胆创新，努力取得优异成绩，为我县教育事业的加快发展作出新的更大贡献。

**公司招聘团队工作总结7**

招聘怎么开展，招聘工作包含哪些内容。首先，招聘有招聘计划，做得好点还有个招聘需求；其次，要知道我们所招人员岗位要求，要明确我们要招什么样的人才；再次，招聘的实施，招聘实施又包括以下几点：

1.渠道的选择，分析现有的渠道，根据招聘人员层次选择匹配的招聘渠道，没有渠道的我们必须想办法开拓渠道；

2.招聘信息的发布，根据不同层次的需求人员及不同的招聘渠道发布相匹配的招聘信息；

3.简历以及人员的筛选，怎么辨别简历中信息的真实性，怎么辨别哪些求职人员符合目标岗位，可以通过什么手段或者工具去实现，是面试，还是面试加笔试，是开放式的面试方式还是结构化的面试，笔试又是怎么进行的，包括些什么内容；

4.流程设计，根据我们公司组织结构以及工作所进行的项制定相应的实施步骤，工作流程必须设置好，根据流程按部就班的走，提高工作效率。

最后，就是对我们招聘工作的总结，分析哪些地方不足，哪些地方需要改进。我对招聘工作的想法有以下两点：

第二点，需要加入笔试，笔试包括情感、理论知识、技能知识以及思想道德等方面，从其内容可以看出，笔试有如下几点作用：

1、可考察应聘人员掌握的理论、技能知识；

2、可考察应聘人员分析能力；

3、可考察应聘人员发展潜力；

4、可考察应聘人员思想道德如何，是否符合公司需要。笔试题库的收集，首先要得到公司各部门领导的支持，各相关部门领导带头收集有关测试知识、技能、人物情感以及思想道德的题目，也可自己制作，由人力资源中心统一汇总。

笔试试卷可根据目标岗位定位难易程度，时间可设置20-30分钟，题型包括选择题、填空题、简答题、计算题以及论述题，根据目标岗位合理搭配。最后提下，招聘流程设计，要把招聘理论知识本土化，设计符合我们公司组织运行的流程是必须的，须谨记我们的目标是提升我们的工作效率，而非阻碍我们工作效率，这也是值得我们思考的问题。

**公司招聘团队工作总结8**

20xx年是我到宋城的第一个年头，至今天工作了4个月半的时间，时光飞逝，在紧张、忙碌而又充实的工作中，在公司领导和同事们的帮助下，我边学习，边工作，有进步也有不足。为使20xx年有更好的借鉴和指导，现将这我这几个月的工作总结如下：

>一、招聘版块

>（一）发布招聘信息

（二）建立有效后备人才简历库；

针对有用的人才、稀缺岗位人员应聘人员的简历及时储备，以便临时招聘用工时，有人可选，有人用；虽然我做的储备很简单，只是简单的将遇到的、看到的感觉在某些岗位今后可能会用到的，或则该岗位人员较难招聘的，有些应聘者提出要求较高的暂时不能满足的，我相信虽然现在只是做个简单的积累，相信到关键时刻也许就是这些小小的积累会帮助我乃至公司解决一个大的问题。至今人才库简历，存储有效简历共56份，主要涉及为工程类、业务类岗位。

（三）招聘、面试情况统计

1、招聘统计：至今共参加各类现场招聘会12场次，其中八月份是公司招聘需求量最大的时候共计参加各类招聘会6场；九月份参加招聘会2场；十月份参加招聘会1场；11月份参加招聘会3场。其中参加校园招聘会2场，参加由省、市举办的综合人才招聘会8；专业技术人才招聘会2场。

2、面试统计：至今共参与各类面试27场次，简历初定人员达370人，电话预约面试达268人，实际到场面试人员179人，拟录用人员54人。面试群体涉及行政、业务、工程类等岗位。

（四）在招聘工作中遇到的问题与建议：

问题：参与招聘工作的这段时间主要遇到才常见问题1、用人部门突然通知招聘，人力资源部不能及时招上人。2、用人部门按程序正常申报，但人力资源部招不上人。3、人力资源部招聘需求发了，现场招聘也做了，其他渠道也用了，但应聘者数量上没有预期的多或质量上不高。4、人力资源部向用人部门推荐的人，用人部门评价后满意度不高5、人力资源部和用人部门招聘时都认同的人，但在实际工作后证明与当时招聘结果偏差很大。6、人力资源部和用人部门都认同的人，但最终应聘者不选择加入公司。

建议：

一、把握行业与岗位薪资待遇动向，

二、多元化的招聘渠道。

三、更好的归属感。

>二、薪酬相关：

8月份参与了薪酬评定方案、预订中心预订员考核提成方案以及预订中心业务员考核提成方案的修订。9月份完成薪酬调查问卷的设计，并于10月份完成薪酬调研问卷，同时回收7家单位的有效问卷进行的汇总，完成薪酬调查问卷汇总分析报告；完成总部员工薪酬套级及对比分析；完成主管至经理级薪酬套级以及数据的对比。通过参与这几项公司政策的学习、调整与修改极大的帮助了我对公司及各分公司薪酬制度的了解。

>三、部门常规性工作：

**公司招聘团队工作总结9**

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，并与大学生持续日常的联系，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，与苏州招聘方持续紧密的联系，确保大学生入职培训工作的顺利开展。

4、其他工作

1)、完成群众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，有进步有不足，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用心主动的去完成工作，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)、现代企业管理务必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状况依法不断推陈出新，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透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。因此，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“2/8法则”，公司80%的业绩有赖于20%的优秀人才，因此，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。因此，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，在实现自我发展目标时快乐地享受生活，享受工作，与公司共同成长，共同获利。

**公司招聘团队工作总结10**

按照市政府《研究我市国有资产监管有关问题的会议纪要》（成府阅[20xxx]123号）精神，xxx公司正在搭建市属国有不良资产的管理和处置，市属可经营性国有资产市场化运作和资本运作，市属国有资产的收益收缴和推进区域性产权交易建设的重要平台。为了更好地完成市政府、市^v^交办的工作任务，20xx年8月，公司面向社会公开招聘了一批高素质员工，现将此次招聘工作的情况报告如下：

>一、以优化和提升员工整体素质为目标

原鼎力公司的功能定位，是专门负责成都信托资产处置的公司，业务较为单一，人员结构和人员数量都不能满足新xxx公司的发展需要。按照市政府和市^v^对成都xxx公司的定位要求和公司自身长远发展规划，急需一批高素质的人才加盟，进一步优化和提升公司员工整体素质。根据现有人力资源情况和工作开展的需要，决定面向社会公开招聘金融、投资、法律、财务及人力资源等方面的高素质专业人才，进一步充实公司人才队伍。

>二、考试与考察相结合，多轮筛选严格把关

为确保此次招聘达到预期的效果，公司专门成立了招聘工作领导小组，对整个招聘过程中进行严格把关。公司还邀请了会计事务所、律师事务所等中介机构的专业人士作为考评成员。为扩大选人范围，吸纳八方人才，我们在《成都商报》上两次发布招聘信息。按照10：1的比例，从270多名报名者确定了初试人员，经过笔试、面试和复试，确定预备人选，并组织人员到预备人选的工作单位，对其诚信度、个人表现进行了综合考察，最终确定新聘13名员工。

>三、员工整体素质提高，大大充实了公司人才队伍

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。

**公司招聘团队工作总结11**

在校园招聘之初人力资源部就选拔环节中是否要进行笔试进行了激烈的讨论。以往的校园招聘工作和社会招聘工作通过人力资源安排笔试，技术面试，人力面试等进行。笔试的意义一是在于低成本筛选能够从中选拔一些专业知识掌握相对牢固，基础知识相对强的学生并进行后期面试。

通过组织安排各部门准备相关笔试试卷及人员进行了笔试若干场次笔试。主要原因还是降低筛选成本，提高效率，力争招到优秀学生。通常我这边的操作是不筛选简历，通知所有北京本地给我们投硬件工程师职位的学生来公司笔试，第一场发了70个人的通知，来了50多，第二场是发出50个通知，来了30多。这样工作量就主要集中在我这边，通知先给同学打电话通知再给同学们发送邮件。笔试根据通知人数安排会议室，考虑本批学生较多，就提前预定了公司三号楼第三大会议室。

在筛选简历之后笔试，这样笔试的面试比率高些，但同时可能损失一部分基本素质过硬只是专业基础没有较为突出的同学。不过专业方向也是技术部门招聘时所一贯看中的要素。除了目前这种比较单一的招聘方式，还没有找到更为全面的方式。

**公司招聘团队工作总结12**

时间飞快，转眼来公司已有20天，在这20天里我学到了很多东西，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，也为我有机会成为简的道的一份子而感到自豪。

回顾这20天的工作，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，对公司的各个部门和工作有了更深的认识了解，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、学习的态度鞭策自己，把招聘工作做的更加完善、细致。以下是20天来的工作内容及下月的工作计划：

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。

从以上表格可以看出我的招聘精准度还不够，对求职人员的求职意向和心理把握的不够，同时也说明了在电话邀约过程中语言的把握上也没有足够力度，

没有吸引求职者，没有把公司所招聘岗位的亮点呈现给求职者，所以来访量不高。同时电话的跟踪和回访也不够及时，也错失了一部分求职者。随着人事部人员的配备到位，原有的招聘渠道就不能满足大家的需求，需要开发新的招聘渠道，来满足招聘需求。

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”。

二、 部门常规性工作：

1、日常工作：每日招聘数据汇总，安排人员面试和入职，分析和总结日常招聘过程中遇到的问题，及时找出解决方案。

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、10月份工作计划

1、一线岗位招聘：

随着公司的快速发展，新的店面不断开业，市场部的人员需求量将更大，所以在以后的招聘工作中要以养生师，养生顾问，美容师，前台等岗位为主，加

大招聘力度和精准度，为公司的进一步发展提供人才。

结合今年劳动力市场情况分析，以后的招聘形势会更严峻，开发新的招聘渠道刻不容缓，要为后期的招聘工作争取时间。其中包括：横幅、看板、海报等宣传资料，及与美容学校的合作事宜。

十一过后是外出务工人员找工作的一个高峰期，此阶段将完成10月份的大部分招聘工作，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。并对一周招聘数据进行汇总与分析，同时根据实际情况进行及时调整并更新招聘信息，保持工作的机动性和灵活性。

2、科员招聘：

**公司招聘团队工作总结13**

1月15、16日温州人才大厦举行的酒店专场招聘会圆满结束，春节前酒店招聘工作告一段落。针对近期招聘工作的成果、特点和不足做一个分析和总结，以利于节后招聘计划的调整和实施。

一、近期招聘工作总结：

b：1月15、16日在温州人才大厦举行酒店专场招聘会，共收集简历（116）份，其中：高层岗位（总监级以上）（1）份，中层管理岗位（经理级）（13）份，基层管理岗位（领班、主管）（49）份，基层员工岗位（53）份。初步达成意向者（85）人。该批员工将于本周内给予回复，并在2月10日进行复试，面试合格者将立即发放《录用通知书》。

c：积极联系了各大旅游职业院校，进行了初步的沟通和联系，为下一步有针对性开展工作奠定了基础。

2、工作特点：

a：前期的招聘对象主要是中、高层管理岗位，目的是为了尽快的组建酒店领导班子，为酒店工作的全面展开奠定基础。

b：前期招聘广告主要目的是加大宣传，扩大酒店影响力，为春节后的招聘工作做铺垫。

c：对各大旅游职业院校进行了初步的沟通，以便下一步有针对性的进行进一步的公关和联系。

3、不足和原因分析：

a：中高层管理者虽然已经确定，但有部分人员在春节后入职，因沟通不便，导致有些工作开展会拖延。原因：主要是临近春节，有部分人员在原单位有丰厚年终奖金和红包。

b：招聘会效果不是很理想，收到简历比较少，原因：主要是春节将至大部分外来人员已经回家，在职人员原单位有年终奖金，暂时不愿意流动。

c：院校的联系不是很理想，原因：由于大范围的用工紧张，很多企业、酒店都盯着实习生这块“肥肉”，竞争激烈。由于利益导向作用，校方要求的价格比较高，超出预期。

针对以上不足，已经在着手制订进一步措施和计划。

二、下一步招聘工作计划

春节过后至5月份是招工“黄金时期”，为此我们制定比较有针对性的招聘措施和计划。

由于节后距离开业时间比较近，招工数量比较大，而且大部分是招聘比较困难的基层员工。根据以往的经验和酒店的实际情况，结合酒店不同工种和职位的要求，计划采用多渠道、多方法的招聘方式，来抓住招聘的这一“黄金时期”，完成酒店的招聘工作，在用工方面保障酒店如期开业。具体如下：

**公司招聘团队工作总结14**

白驹过隙，20xx年已然步入尾声，我也在公司经历了一个完整的春夏秋冬。这一年中，我和大家一起进步成长，在未来，也希望能够同大家一起携手同行。

>一、20xx年工作总结

1、招聘工作

20xx年共提出需求27个，已报批完成15个，正在进行中13个。其中1个放弃入职。

（1）、负责日常招聘工作，协助各部门顺利完成招聘工作，包括简历筛选、笔试、面试和复试、入职报批等工作；

（2）、维护现有招聘渠道，包括智联、前程等，并与其余渠道资源保持联系。例如猎聘，以便后期渠道完善；

（3）完善招聘数据，优化招聘流程。

2、培训工作

主要负责新员工的入职培训及入职考试。

3、员工关系

（1）、负责员工日常入离职办理，本年度共办理入职14人，其中1人为实习生转正，离职20人；

（2）、负责劳动合同变更相关工作，本年度共变更合同35人；

（3）、负责员工劳动合同续签相关工作，本年度共续签合同35人，1人终止劳动合同；

（4）、协助完成1人劳动合同解除工作；

（5）、《人员情况表》等相关数据维护；

（6）、协助各部门提供数据；

（7）、出具公司相关蓝头文件和通知；

（8）、完成工作居住证年检，办理员工工作居住证续签工作。

4、其他

**公司招聘团队工作总结15**

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^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。

>二、扩展招聘渠道，提高招聘效率。

1、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，通过面试入职百人以上。

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^v^雄厚的资金实力、长足的发展空间、完善的福利保障^v^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31名，及时缓解了江北店人员紧缺的局面。

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岗位的启示。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，以备卖场销售高峰期急需。春节前处于卖场销售高峰期，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50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、社区街道办等组织取得了联系；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，建立多种联系寻求多方合作，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^v^为求职者服务^v^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^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。

>四、总结不足之处，规避招聘风险。

1、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机，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后不胜任者的现象发生。

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，以便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，以身作则，努力通过自身的影响快速稳定新进的员工队伍。

4、强化^v^干部为员工服务^v^的思想，以人性化管理留住优秀员工。吉董^v^干部为员工服务^v^的思想无疑是^v^以人为本^v^最好的诠释，各级干部在管理工作中重要强化^v^服务^v^意识，淡化^v^服从^v^意识。工作方法不要过于简单和粗放，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^v^就近^v^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。

5、敢于顶住各方压力，精心建立一个公平、公正、公开的用人机制。公司的发展需要大量的人才，人力资源部鼓励并感谢内部员工推荐人才，但是决不因为^v^关系^v^或^v^面子^v^违背公司规定或降低用人标准。公司对员工职业操守明确规定，在职员工不得与其配偶或亲属同时工作于同一部门并形成直属上下级关系，或不得工作于业务安全密切的相关部门或岗位。人力资源部在招聘过程中不但要注意仔细审查，并且要从工作的角度出发，善意提醒用人部门不要在给其下属^v^面子^v^的同时给以后的管理工作带来诸多的隐患。同时，对于往来单位推荐的求职者也要严格面试程序，决不降低公司的用人标准。要敢于顶住各方面的压力，围绕公司长远发展目标组建一支优秀的能征善战的队伍，避免^v^关系户^v^过多而形成^v^干得好不如混得好^v^的局面。

在各用人部门的支持配合、各社会团体的强力合作、及人力资源部的共同努力下，虽然基本完成了目前招聘任务，但是春节前招聘工作任务还很重，尤其是随着集团公司的不断发展壮大，重庆地区公司人员储备、增加、补充工作还任重道远。对此，要继续秉承团结合作的精神，在工作中不断的总结学习，进一步提高工作质量和效率，以饱满的工作热情和严谨的工作态度去完成以后更重要的工作任务。

**公司招聘团队工作总结16**

>一、本周工作、学习总结

1、在鲁总和叶经理的教导下我学到了怎样更好的选择应聘人员，在用人部门人员充足的情况下，我应该随时做好优秀人才的储备工作以便需要时能及时给与用人部门补充。

2、学会了在招聘前应当与用人部门做好沟通，避免造成人员过盛。

3、学习和培训了营销中心的制度。

4、学习了怎样独立去职介所应聘人员。

5、完善了求职人员应聘、新员工离职、优秀人才储备等档案。

6、在鲁总和叶经理的教导下，我学会了怎样更深入的观察新进员工工作情况，并做好记录，在新员工存在不足的地方做好记录，并与新员工进行有效沟通，让他们及时了解到自身的不足，并加以改正，以提高工作效率。

7、学习人力资源部部门规章制度和客服服务中心接待说辞。

>二、学习体会

这周主要学习了新员工的报道流程、熟悉职介所和怎样更深入的观察新员工，经过这周的学习使我认识到了无论是做什么事都要多与领导和员工做沟通，只有事先做好了沟通工作才能更顺利的完成。在以后的工作中我希望各位领导多多指出我在工作中存在的缺点和不足，让我能够及时的纠正错误更快的融入到工作中。

**公司招聘团队工作总结17**

>20XX年工作总结：

>一、招聘工作

>二、部门常规性工作

1、日常工作：招聘渠道拓展及维系，人员的面试及信息整理；

2、领导安排的临时性工作。

>三、需要改进和提高方面

1、加强对于工作的认知与执行力，提升自己的业务水平，创造自我价值。在工作中建立危机感，将所有工作按照计划有条不紊的实施，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，将每一个环节做“细”做“精”，充分发挥自身优势，提高业务水平。

3、加强与公司部门领导、同事，海外对应部门的沟通工作，及时完善并确认招聘信息的时效性，完善自己的工作模式。

4、深入学习人力资源相关专业知识，用扎实的理论基础充实自己，增强分析问题解决问题的能力，使之更加专业化。

>20XX年工作计划：

根据20XX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20XX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；

**公司招聘团队工作总结18**

自20\_\_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;

**公司招聘团队工作总结19**

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。

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。

>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。

**公司招聘团队工作总结20**

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；

**公司招聘团队工作总结21**

时间一晃而过，如白隙之间，20xx年已接近尾声，回顾自己在刚升为副主管的这一年来的工作，在领导的悉心关怀和指导下，在同事的帮助和鼓励下，通过自身的不懈努力，在工作上取得了一定的成果，但也存在了诸多不足。现就分管的培训工作，向上级领导汇报如下：

>一、培训工作情况：

20xx年我部与培训部协作共举办了新入职员工消防培训34期，共923人，每届培训合格率达9%以上，基本达到了目标要求；内部员工培训8次（其中包括全公司处置突发事件培训2次，员工消防知识3次，消防实战练习3次，参训人员达245人次。

>二、培训工作分析：

1、20xx年的培训工作比起21年相比有了较大的进步，无论是在培训课程还是培训质量上都有了一定的增长幅度。

2、完整了培训计划：建立了制度性培训体系，比起以往的培训工作缺乏制度完善和系统化，培训管理幅度和力度较弱，员工培训意识差，培训工作开展起来较为困难的情形。我部与培训部经过多次沟通，改变了原有的培训模式，将“为什么培训和培训什么”融入到整个公司培训工作中来，在总了以往的培训经验基础上，优化了培训的重要性，重点加强了培训内容全面性，提升了培训工作的制度化管理。

3、不断改进培训方式，积极探索新的培训模式：20xx年的培训工作，我们主要采取幻灯片、实践训练和理论与实践相合的方式来提高培训工作，让新入职员工尽快掌握相关知识，在投入工作。

>三、培训工作存在的问题与不足：

1、培训工作考核少，造成培训“参加与不参加一个样，学好与学孬一个样”的消极局面，导致培训工作的被动性。

2、虽改变了培训制度但是培训形式缺乏创新，只是一味的采取“上面讲，下面听‘形式，呆板、枯燥，提不起员工的兴趣，导致员工注意力不集中，影响了培训的效果。

3、培训过于形式化：培训时间与课时的不长是导致形式化的主要体现，短短的半个小时不能完全将所要讲的课程融入到培训工作中来。

4、作为部门的培训副主管，个人的授课技巧不高、制作课件水平不足、知识面也需要亟待提高。

除了分管的培训工作外，还协助部门主管或其它副主管处理好消防及治安等日常工作，还完成了20xx年度部门职场约定，并进入到全公司前五名之列。

由于本身经验尚浅，对于一些突发事件的处理和应对显得有点舍本逐末。在处理事件时有时忽略了公司的利益和宗旨，使公司蒙受了不好的影响。

我们的工作应该做到一切从实际出发而不是拘于形式主义的表面工作，制度是有了但是都没能很好的贯彻和执行下去，上至管理层下至一般员工都是抱着当一天和尚撞一天钟的思想，这对部门的建设和发展起到了阻碍，更不敢谈规范、更不能说正规。

>四、对来年的展望：

1、希望能有更多学习和培训的机会，来加强自身的学习：不断的增强自己处理突发事件的能力和学习、管理能力。在工作中学习，在学习中进步，从而来提高自己。

2、配合部门主管和其它副主管共同做好部门工作，完善和实施部门制度，真抓实干，树立整个团队的形象和凝聚力，加强队伍建设和领导班子的优化工作，坚决完成公司所交付的任务。

3、加强队伍思想建设：由于队员来自不同的地方不同的岗位，各个的综合素质、兴趣、爱好均不相同，更重要的是年青人可塑性大但是可变性也很大，因此我们在团队建设中要把思想建设贯穿始，常抓不懈。

4、改变安全管理部的培训计划，按照每月计划对保安员进行岗位培训，对保安一线岗位做好培训工作。做到实际工作培训，分阶段、分内容进行考评，以期望通过培训提升整体素质、服务水平、业务技能，让公司满意、让顾客满意、让部门领导满意。

我们还有很长的路要走下去，只有坚持把“以工作为首要、以培训为目的、以安全为重心”才能使我们的工作走上规范步入正规，当然也更加期望在新的一年中有新的开始、新的进步、新的目标和以崭新的面貌来迎接新的挑战！

**公司招聘团队工作总结22**

>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。

**公司招聘团队工作总结23**

>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

**公司招聘团队工作总结24**

一、活动背景

随着全国高校的扩招，以及近几年经济发展的状况，高校大学毕业生的好、就业形势日趋严峻，就业压力日益扩大。应对这样一个大的形式，我们淮北师范大学物电学院及外国语学院联合举办校园模拟招聘会，给你一个社会实践的机会，提高学生在未来求职道路上的竞争力，同时也为企业与学校、学生开展更广阔的交流平台。

二、活动目的

通过该活动，能够架起一座学生与企业沟通的桥梁，搭建学生与企业交流平台。使企业能够走进校园，了解高校的教育情况，有针对的开展人力资源工作：使学生能够深入了解企业需求，做好职业规划以应对日益激烈的就业竞争，达到学生实现自身价值和企业发展的双赢。为此，

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn