

2024年员工招聘计划书最新版本九篇

作者：小六 来源：网友投稿

本文原地址：<https://xiaorob.com/zhuanti/fanwen/172004.html>

ECMS帝国之家，为帝国cms加油！

做任何工作都应改有个计划，以明确目的，避免盲目性，使工作循序渐进，有条不紊。那么我们该如何写一篇较为完美的计划呢？下面是小编整理的个人今后的计划范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

员工招聘计划书最新版本篇一

21世纪是信息的时代，是网络的时代。有了网络，无论人们相隔多么遥远，都有天涯若比邻的感觉。足不出户，便可知天下新近之大事，便可与大洋彼岸的朋友畅谈无阻。以此为依托的电子商务也迅猛发展起来。各式各样的电子商务网站如雨后春笋般的涌现出来，网上书城，网上拍卖，网上客户服务，网上技术支持等等，举不胜举。

相当一部分企业已经上网。尤其是大型网站向人们提供了各种丰富的信息，人们已经可以不用订报就看到新闻，不听广播也可以欣赏播音节目，不去商场就能了解到商品行情。一般城市家庭能够负担个人电脑和互联网服务，农村已经有个别上网的家庭。网上无障碍，通过互联网能访问到世界上所有的3300个地区。突破时间概念，去美国网站只是弹指一挥间。

招聘网站可是说是新近兴起的一个类目。招聘网站为用人单位及广大的找工一族提供了一个信息交流的平台。不仅为找工作的人提供了大量的有关企业的信息，人才市场的动态信息等，也为企业提供了一个广告宣传的天地、并做前期的招聘工作和寻找合适的高素质人才。众所周知，每年的应届毕业大学生可是说是找工一族的主力军。作为一个应届大学毕业生，我们希望能有一个专门为我们而设立的招聘网站。纵观国内的招聘网站，专门面向全国大学生的网站不是十分多，而且针对性不够强，信息量不够大，网站形式单一，导致这类网站不能迅速发展起来。

我们的"xx"招聘网站就是在这样的背景下应运而生的。我们立足于祖国改革开放的前沿阵地——广州，扎根于有华南第一学府美称的中山大学，通过丰富多彩的形式面向全国的大学生，为广大的应届毕业生和各个招聘公司和厂商提供丰富、即时、准确的招聘信息资源，形成一个网络招聘场所，同时为双方降低招聘应聘过程中的成本。一开始面向以中山大学为主要市场的华南地区的高等学府，进而向全国各大高校扩大。服务对象是应届毕业生和各大招聘企业，网站的利润来源将会是招聘企业交纳的服务费。由于企业在招聘过程中花费了大量金钱，相对低廉的网站服务费、广告费和较高的点击率将会成为吸引企业客户的主要因素。在建立网站的初期，预计投资额约为50万。

成功的关键因素：

凭借完善及网站本身的特色服务增加毕业生和客户（招聘企业）的回头率

成为全国最高点击率的针对全国应届大学毕业生的招聘网站
网站必须具有可塑性以适应时代的发展，以适应更多的客户

教育网专线使广大在校大学生的上网浏览速度加快进而提高点击率

career网站是一个全新的网站，创建初期有8个全职的雇员。我们将

是一个高效，年轻，团结而富有活力，有创造力的团队。以后会随着公司规模扩大而增加更多的人才。

1、公司成立时间与公司产权

我们本有限责任公司将于2002年10月份正式成立，股东由公开投标决定。有一个主要的股东以及其他几个股东，股份占有额由投资额的大小决定。

2、启动计划

我们公司成立后的资金主要用于购买设备，系统的购买和开发，网站开发，维护，技术人员聘请以及媒体宣传等方面。

3、公司位置和办公设施

公司拟位于中山大学西区招待所对面在建的科技大楼，约120平方米

办公设施（详情请看固定资产表）

（1）学生通过注册成为会员，将会拥有个人的在线简历。根据不同的需要，学生会会员可以选择将个人信息全部公开、部分公开或者完全保密。连续三个月不登陆本网站的注册用户将会被自动取消会员资格。

我们将把最新的重要招聘信息以及招聘进程发送到本网站的求职助理上。学生通过求职助理服务，还可以通过本网站了解到用人单位的简介及重要信息。及时的信息更新将让学生掌握招聘市场的最新

动态，最重要信息及最新进程。

提供用人单位主页的友情链接，以求让学生能更进一步更方便地了解到所关心的单位更详尽的信息。

为了给学生提供更多的帮助，我们还将设立一个求职tips的栏目，提供求职技巧，面试技巧，简历技巧等等相关文章，让学生能够在求职面试中取得成功。

（2）根据不同的需求把招聘企业分为会员与非会员两类。入会的公司企业可以选择每年的上半学期或者下半学期来本网站上进行招聘，如一次性缴纳3年的会费，其所交金额比每年缴费的公

司企业优惠10%左右。同时我们也接受一次缴一个季度（指一个学期）欲来登招聘信息的招聘企业。

会员和非会员都可以在本网站刊登招聘广告、公司简介、公司广告，并有提供公司网站的友情链接服务。

作为会员的企业除了价格上的优惠之外，还可以拥有我们网站设计的个性化招聘主页。

（3）本网站将会开设招聘论坛。提供一个类似bbs的虚拟社区给广大学子一个畅所欲言的地方，交流找工过程中的心得体会，分享面试成功失败的喜怒哀乐。

每个星期，我们将邀请知名企业公司的有关负责人做嘉宾，与学生朋友进行网上的互动交流，作为我们网站的一个特别节目推出。每次特别节目之前，我们都会在网上进行一个投票，让大家选出最想了解的公司企业，按照先后顺序来安排该星期的网上交流会。

员工招聘计划书最新版本篇二

（略）

随着现代化物业管理的深入发展，物业管理体系日益完善，物业企业的市场竞争归根结底是服务的竞争，人才的竞争，人才整体素质的高低，是衡量物业管理水平的尺度。

为保证物业公司各部门有序开展，公司决定在xx专院校招聘会上招聘两名管理人员，一名为资料管理员，另一名为社区文化管理员。计划书的制定原则包括满足岗位需求原则，任人唯贤原则，择优录取原则，成本控制原则。

招聘岗位及时间安排：（略）

组长：____（公司人力资源部部长）

副组长：____（公司综合部部长）

成员：____（行政管理部长）

____（品牌部长）

校园招聘：通过老师介绍和开招聘会。

- 1、由人力资源设计应聘者申请表，对应聘者进行信息采集。
- 2、准备在校园招聘会上面试。
- 3、由人力资源员会同各部门主管组织初试，选取合格者进入复试。
- 4、由人力资源员和个部门主管组织复试，确定最终合格者，报总经理审议，批准。

5、通知应聘者面试结果，与录用者签订试用合同，并通知上岗时间。

(略)

本次招聘需经费总额1000元，其中：学校摊位费：600元，其他费用400元。

试用人员需签订《试用员工劳动合同书》，所有应聘人员除总经理特批可免于试用或缩短

试用期外，都必须经过二至三个月的试用期后才可考虑聘为证实员工。

试用期内公司认为员工不符合公司要求可按规定解除试用合同。

员工招聘计划书最新版本篇三

衡水百货大楼（集团）股份有限公司始建于1950年，是一家有着60多年文化积淀的既传统又现代的商业企业。如今，已由一家单一百货业态的中小型企业发展和壮大成为一家跨区域、跨行业、多业态的大型连锁商业集团。

衡百国际项目是衡水市首家高档购物广场，是衡百集团引领衡水商业升级换代的又一巅峰力作。它坐落在风景秀丽的怡水湖畔，地处衡水城市中轴线人民路与宝云街交叉口，占地30、6亩，建设规模10万平方米，总投资5亿元。衡百国际项目地下两层，地上七层，是一个集购物、餐饮、休闲、娱乐为一体的商业综合体，并建有1500平方米的下沉式广场。衡百国际汇集国内高端名品，注入都市、潮流、品质、休闲等时尚元素，将满足未来衡水700万消费人群基本生活、一站式购物和时尚消费的不同需求，着力提升市民的消费品质，给消费者提供更多体验式、体贴式的创新服务。

衡百国际处于运营初始阶段，需要通过招聘来选拔人才，为公司的顺利运营创造人力资源条件，同时满足企业的经营管理目标，加快企业的发展。为此我们小组运用所学知识设计了一份招聘计划书来为衡百国际选拔2位优秀的品牌店长，此项计划书包括从计划到实施的各个具体步骤，希望能为企业的招聘提供便利。

（一）招聘目的及意义

1、目的：

（1）为改善商场现有人力资源缺乏的现状，弥补岗位空缺，选拔优秀人才，充实商场各层面的领导、管理和服务岗位；

（2）为了衡百集团发展，根据人力资源规划以及工作分析的要求，进行人员更新，增强企业运营的活力；

（3）为商场选拔和储备具有潜力的优秀人才，确保企业运营所需的各方面专业人才。

2、意义：为企业获取满足其生产经营需要的人员，它根据企业发展实际需要，利用各种科学选拔技术，为不同岗位挑选出最合适的人选，以实现人、岗和组织的最佳匹配，最终达到因事设岗、人尽其才、才尽其用的互赢目标。通过有效的招聘工作，不仅有助于企业经营目标的实现，还

能加快人才集聚，打造企业核心竞争力。

（二）招聘原则

- 1、因事择人原则：招聘应严格按照岗位要求，招聘店长应以品牌店长的职位说明书为准则，选择适合的人才。
- 2、公开、公平、公正原则：因为应征者大多是衡水本地人员，公开就是要公示招聘信息、招聘方法，这样既可以将招聘工作置于公开监督之下，防止谋私、假公济私的现象，又能吸引大量应聘者。
- 3、竞争择优原则：竞争择优原则是指在员工招聘中引入竞争机制，在对应聘者的思想素质、道德品质、业务能力等方面进行全面考察的基础上，按照考查的成绩择优选拔录用员工。
- 4、效率优先原则：衡水国际刚刚建成不久，并不是十分强大，资金有限，效率优先原则就是用尽可能低的招聘成本录用到合适的最佳人选。
- 5、德才兼备原则：作为服务行业的员工，工作难度大，考验的不仅是技术还包括态度品行。人才招聘中必须注重应聘人员的品德修养，在此基础上考察应聘者的才能，做到以德为先、德才兼备。
- 6、回避原则：德才兼备、唯才是举是公司用人的基本方针，因此对公司现有员工介绍的亲朋，公司将在充分考察的基础上予以选用，但与之有关联的相关人员在招聘过程中应主动予以回避，同时不能对招聘过程或人员施加压力影响招聘的客观性公正性。

（三）获取人员需求

根据人力资源部提供的信息，经过初步分析统计汇总预计招聘：

人员需求清单

导购员10名

电工2名

安保员5名

员工招聘计划书最新版本篇四

1名，工资x——x元。

- 1、全面主持部门日常工作；
- 2、负责学校资金的预算和决算、专项经费收支计划、财产物资清查、盘点和核算、财务审核与管理等工作；

3、负责健全学校财务制度，实施财务有效监督；

4、完成校领导交办的其他工作。

1、男女不限，身体健康，专科以上学历，会计、财务管理等相关专业，会计中级职称；

2、三年以上财务工作经验，具有同岗位工作经验者优先；

3、熟悉相关法律法规，熟练操作会计相关软件；

4、具有较强团队管理，沟通协调能力。

: 1名，工资x——x元。

1、负责宣传、解释和落实上级单位下发的各类人力资源管理文件及政策；

2、负责学校员工的招聘和补充，实现员工招聘本地化；

3、负责学校新员工培训工作及其它培训工作的开展；

4、按照上级单位规定依法办理员工关系相关的录用、试用期、调动、离职以及社会保险等手续；

5、管理学校员工的各类法律文件和人力资源相关审批文件，建立、更新员工档案，按时准确完成人力资源电子平台数据更新；

6、依据员工当月状况上报计算考勤记录、人员流动情况、培训情况、工伤或突发情况等，并制作相关分析报告；

7、负责与当地政府部门沟通协调，协助处理劳动争议、工伤事故；

1、熟悉并能独立开展人力资源各模块工作；

2、有较强的沟通能力、协调能力和处理突发事件的能力；

3、较强的抗压性、责任心，以及良好的职业素养；

4、人力资源相关专业毕业，具有专业资格证书，有3年以上人力资源工作经验；

5、男女不限，大专以上学历，身体健康；

6、有教育行业人力资源工作经验者优先

: 1名，工资x——x元，绩效 另外计算。

1、根据学校的战略规划 and 市场发展预测，制定市场部年度计划、月度计划目标，带领团队完成

任务指标。

- 2、负责组织建立、完善市场开发管理体系，监督实施市场推广计划。
- 3、负责分配并监督业务拓展人员的日常工作，进行过程指导、控制与管理，为一线工作提供支持服务，确保任务完成。
- 4、负责学校形象推广，及学校各项外联工作。
- 5、负责部门内部的管理，保证工作绩效。
- 6、学校外地招生点的建设与监督实施。
- 7、负责完成上级领导交办的其他工作任务。

- 1、专科以上学历，男性，身体健康，有3年以上工作经验；
- 2、良好的人际沟通能力，工作执行能力强及良好的团队合作精；神
- 3、具备一定的写作才能，能独立撰写市场推广所需稿件；
- 4、有组织策划大型活动的经历，良好的服务意识，有教育行业渠道建设经验者优先。

: 1名，工资x——x元，绩效另外计算。

- 1、负责招生工作的策划、组织和实施、团队的培训和管理工作的；
- 2、依据团队发展策略、管理制度，制定团队的招生目标和招生管理体系；
- 3、负责团队的战略合作伙伴的建立、维护；
- 4、制定营销策略及招生政策，并负责进行贯彻、培训、监督执行
- 5、负责招生团队的组建，领导招生团队顺利完成招生计划。

- 1、专科以上学历，35岁以下，身体健康；
- 2、责任心强，有奉献精神，能吃苦耐劳；
- 3、三年以上学校工作经历和招生岗位工作经历，具有较强的市场运作和营销能力，有较强的语言表达和沟通能力；
- 4、在同类院校或高职院校担任招生负责人的优先考虑。

: 1名，工资x——x元。

- 1、结合本校的各项方针、政策，宣传学校党、团组织关于学生工作方面的文件精神及学校规章制度；
- 2、了解和掌握学生的思想动态；
- 3、帮助学生树立人生观、价值观、道德观和集体主义观念，提高广大学生艺术修养，引导学生全面发展；
- 4、负责校园宣传、策划及校园布置各项活动宣传等工作；
- 5、完成校领导交办的其他工作。

- 1、男女不限，身体健康，大专以上学历，两年以上相关工作经验；
- 2、具有良好的创新和团队精神，能承受较大的工作压力；
- 3、人际交往能力和责任心强，肯吃苦耐劳，有独立工作及应变能力；
- 4、有同类院校宣传工作管理经验者优先考虑。

1名，男性，身体健康；工资x——x元；要求烹饪类专业大专及以上学历；3年以上工作经验；具有一定的教学管理工作经验。

：1名，男女不限；工资x——x元，专兼职皆可。中职、高等教育教务管理工作5—8年以上工作经验，熟悉中职、高等教育教务管理工作，语言表达能力和管理能力强，有良好的职业道德，热爱教育事业。

1名，男性，身体健康，工资x——x元；高中以上学历，有三年以上后勤管理经验。

：工资x——x元，若干名，男女不限，身体健康；中餐、西点等专业毕业；

工资x——x元，若干名，男女不限，身体健康；中餐、西点等专业，食品雕刻、调酒、卤烤等。

：3名，男女不限，身体健康，工资1500——2500元。

大专及以上学历，电子商务类相关专业。有较强的网站策划和思考能力，善于信息搜索，多渠道进行网站推广。具有两年工作经验，

：1名，男性，身体健康，工资x——x元。

大专及以上学历，熟悉phpmysql程序设计及开发，精通spancss网站布局，精通dedecms建站系统，有相关成功作品者优先考虑。

：2名，男女不限，工资x——x元。大专及以上学历，精通photoshop、dreamweaver等图像处理及网页编辑工具，了解熟悉spancss（不做强制要求），熟悉flash以及gif动态图片制作者优先。

2名，工资x——x元，男女不限。大专及以上学历，1年以上相关工作经验，广告设计，平面设计等相关专业，能够熟练使用coreldraw、photoshop等设计软件，有良好的设计创意和创新精神。

1名，工资x——x元，男女不限，身体健康。

1、主要是对各项会议、报告、讲座、文体活动、学生照片的摄影和领导安排的临时拍摄工作等，资料图片向宣传载体的发布和对外投稿、资料图片入库保存和目录制作。

2、摄影器材的日常管理和维护。

3、关注摄影行业的发展学习最新技术为本岗位服务，同时参与校各类对外活动的策划、执行，提升学校品牌知名度，促进招生。

1、具有一定专业知识，能独立制作视频等。

2、相关专业大专及以上学历

3、熟悉电脑设计软件，对摄影摄像有一定的经验者优先考虑。

女性，若干名，工资x——x元，绩效另外计算。

：在咨询中心主管的领导下，完成网络咨询的各项工作，配合客户咨询师相关回访工作，负责电话接听回访，qq咨询回访，企业qq回访。

1、一年以上咨询工作经验；

2、专科及以上学历；

3、良好的沟通能力及语言表达能力；

4、高度认可新华企业文化；

5、打字速度在60字/分钟；

6、有教育行业招生或教育产品营销经验者优先；

女性，若干名，工资x——x元，绩效另外计算。

1、大专及以上学历，专业不限；

2、形象气质佳，年龄20~35岁；

3、接待来访学生及学生家长咨询，有较强的表达能力和与人沟通能力；

4、从事过电话营销和客服工作者优先考虑。

男性，工资x——x元，25周岁以上，身体健康；熟悉水、电基本安装及维修技术，有资格证书；为人诚实能吃苦，有工作经验者优先。

以上岗位一经录用，签订正式劳动合同，缴纳社会保险，免费提供住宿、工作餐，节假日正常休息，享受带薪年假，节日福利等。

员工招聘计划书最新版本篇五

得福企业股份有限公司成立于1991年9月19日，是目前中国较为专业的住宅开发企业。

到20xx年，公司共完成新开工面积290万立方米，竣工面积320万立方米，实现销售金额亿元，营业收入亿元，该利润亿元。

得福公司一直坚持以公司和员工的共同价值而发展，一般在一线城市的普通员工，薪酬可达9000元，而且包住宿，年底若效益好则有奖金，而且工作年龄达到3年后，可购买公司原始股，每年公司都有公平公正的晋升流程。一般正常情况下，3年可升为地区分公司销售主管，而且分一套房。5年则可成为地区分公司的销售经理。7年可分为分公司的总经理，而且薪酬有很大的上升。

销售人员：10人

招聘范围：面向全社会

学历要求：高中及以上

工作经历：一年以上

薪酬：面议

工作职责：

- 1、项目前期，项目准备工作（服从销售部整体工作专案培训工作，参加专案组上岗考核。）
- 2、项目销售期（完成计划销售任务，遵守现场操作流程，客户跟踪服务）
- 3、项目收尾期（完成项目销售个人总结）

工作能力：

- 1、必备的专业知识
- 2、良好的沟通能力
- 3、个人仪容及潜在素质
- 4、善于学习他人

5、有良好的工作态度

组长：公司人力资源部部长

副部长：公司综合部部长

成员：销售部副部长，生产部部长，行政管理科科长

1、黄石日报

2、得福公司网站

3、扬帆起航扣扣群

负责人：销售部副部长

时间：招聘时间：5月20日15：00

初试时间：5月22日15：00

复试时间：5月25日15：00

上岗时间：6月2日

1、人工费用：包括招聘人员，工资，福利，差旅费，生活补助，加班费等，共计5000元。

2、业务费用：包括通信费，专业咨询与服务费，广告费，资料费，办公用品费等，共计约7000元。

3、其他费用：包括设备折旧费，水电费，物业管理费等，共计800元。

员工招聘计划书最新版本篇六

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

部门名称 需要工种 需要人数（男/女） 合计

财务部 会计1人（男/女不限）

行政部 人事专员 1人（女性）

库房维修工:1人（男性）

排序库 班长2人（男性）

计划&点检员:2人 (男/女不限)

叉车司机:4人 (男性)

排序工:3人 (2女1男, 男性为重体力)

合计人数:男 (9人) 女 (5人)

1、会计要求1、从事财务工作3年以上；2、精通税务相关法律法规，熟悉企业财务制度及流程；
4、良好的协调能力和团队精神，能承受较大工作压力；5、
有国际货运代理、物流企业工作者优先；5、学历、年龄、性别不限，沈阳常住人员。

初中/高中/本科以上学历文化，年龄-xx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）。

1、招聘信息发布时间:

将20xx年x~x月份定为本公司的“招聘宣传月”；

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:

在周边地区大量张贴广告；

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；

通过职业介绍所和劳务市场等渠道招聘员工；

联系各中专院校，招聘技术人才；

各人才市场招聘会；

6公司内部员工转介等。

根据各部门填写的《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20xx年人才招聘计划。

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

部门名称 需要工种 需要人数 (男/女) 合计

xx部门工男 ()、女 () xx人

xx部门工女 () xx人

xx部门工男 (5)、女 () xx人

总计男 ()、女 () xx人

1、初中/高中/本科以上文化，年龄-xx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）。

1、招聘信息发布时间:

将20xx年x~x月份定为本公司的“招聘宣传月”；

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:

在周边地区大量张贴广告；

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；

通过职业介绍所和劳务市场等渠道招聘员工；

联系各中专院校，招聘技术人才；

各人才市场招聘会；

6公司内部员工转介等。

1、小组成员:

组长:-x (人力资源部经理)

组员:-x、-x、-x

2、小组职责:

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。

1、各种招聘费用清单:

印制广告及相关宣传材料:x元/月；

中介机构招聘费用:x元/人；

员工介绍费用:x元/人；

邮寄信件费用:x元/封；

联系各中专院校，帮助学生就业，原则上不付给报酬；

招聘会摊位费:x元/常

2、招聘效果分析:

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。预计能完成总招聘计划的15%左右。

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

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:x元/人* 456人* 85% = ? 元/年

招聘会摊位费:x元

综上所述:预计20xx年的招聘总费用为: ? 元+ ? 元+ x = ? 元。

公司人力资源部

20xx年x月xx日

拟定:人力资源部

员工招聘计划书最新版本篇七

为满足总公司20xx年度发展需求，根据公司员工招聘工作章程。特制定此招聘计划，现安排如下：

本次招聘总共计划录用人数为21名，其中：

商务经理1名，要求本科以上学历，40岁以下；

会记主管1名，要求本科以上学历，25岁以下；

市场培训师1名，要求本科以上学历，有培训工作经验；

行政管理人员5名，要求大专以上学历，30岁以下；

业务主管3名，要求研究生学历，具有3年以上管理经验，40岁以下。

组长：李响，公司人力资源部经理

副组长：王穗，综合管理科科长

成员：孟涛，销售科主管

组长：李敏，生产处副处长

组长：敏冠群，行政管理处主管

1、无锡日报；

2、江南晚报；

3、本公司网站，网址：

1、销售代表

负责人：销售科主管

应聘资料筛选：20xx年5月26日

初试（理论知识考试）20xx年5月27日

复试（面试）：20xx年5月28日

2、会记主管

负责人：财务处处长

资料筛选：20xx年5月26日

初试（理论知识考试）：20xx年5月27日

复试（面试）：20xx年5月28日

3、市场培训师

负责人：行政部总监

资料筛选：20xx年5月26日

初试（理论知识考试）：20xx年5月27日

复试（面试）：20xx年5月28日

4行政管理人员

负责人：行政管理科科长

资料筛选：20xx年5月26日

初试（理论知识考试）：20xx年5月27日

复试（面试）：20xx年5月28日

5、业务主管

负责人：公司人力资源部部长

资料筛选：20xx年5月26日

初试（理论知识考试）：20xx年5月27日

复试（面试）：20xx年5月28日

本次招聘需经费xx元，其中：网络和会场广告费用xx元；招聘人员补助费xx元；场地费用xx元。

20xx年5月20日前撰写招聘广告

20xx年5月21~3月25日联系刊登广告

20xx年5月25日接待应聘者

20xx年5月26日通知应聘者参加理论知识考试

20xx年5月27日理论知识考试日

20xx年5月27日通知应聘面试

20xx年5月28日面试日

20xx年6月1日发放录用通知

20xx年6月8日新员工持通知书报到

20xx年6月9日正式上班（时间安排由各部门负责人商议）

员工招聘计划书最新版本篇八

为统筹规划公司20xx年招聘工作，招聘到更多适合公司发展所需人才，提升公司员工整体素质，助推公司20xx年发展目标的实现，结合20xx年招聘工作重点，特编制20xx年招聘计划。

整体目标继续围绕提高公司员工整体学历水平进行，确保本科以下学历人员占比持续下降，同时，实现硕士学历、博士学历人员占比稳步提升。另一方面，实现招聘工作体系化。

1、学历水平的提升：截止到11月底，公司本科学历人员占比达到52.81%，硕士学历人员占比达到11%，博士学历人员占比仅为0.34%。16年计划本科学历人员占比提升10个百分点，硕士学历人员占比提升5个百分点，博士学历人员占比提升到1个百分点。

2、围绕国际化中维的公司发展思路，实现外籍员工零的突破。重点着眼于外贸部。

3、建立招聘工作的体系化内容，包括招聘面试题库、笔试题库、性格特质测验题库等各种试题库，同时，完善各种招聘相关的制度，真正实现招聘工作的体系化。

4、校园招聘工作的继续深化，实现校园专场宣讲零的突破，进一步扩大公司在校园的影响力。同时，深化校企合作的推进，力争通过这一途径解决制造中心的人员需求缺口并实现人员素质的提升。

5、协助培训组开展各种培训班，提升公司整体管理人员的业务技能与管理水平，初步实现重要岗位公司内部培养。

1、招聘体系相关内容落实

主要包括：

（1）修订类工作

招聘管理制度修订

总部各部门、各事业部、事业部各部门、公司所有岗位对应的部门说明书、事业部说明、工作岗位说明书进行汇编，编制公司统一的岗位工作手册。

（2）开创类工作

建立面试问题题库并推行使用。

建立各岗位笔试题库并推行使用。

建立性格特质测验题库并推行使用。

2、招聘实施的相关工作

(1) 员工编制定岗定编工作的落实与推进。

重点是找到跟公司相匹配的编制核算方法并获得公司高层、总部各部门、各事业部的广泛支持与理解。

(2) 招聘方向及途径

根据公司的发展情况已经对人员增加的需求情况，16年的招聘基本在以下方向进行：

校园招聘：包括人社局组织的校招行、我司组织的校园专场招聘会、参加学校组织的双选会、校企合作等。

社会招聘：主要以网络招聘为主，收费网站重点使用智联招聘、前程无忧、58同城、人才在线等招聘网站，各种互联网免费网站如拉勾网、内推网、大街网以及有免费岗位可以使用的大众人才网、中华英才网、齐鲁人才网等继续加以利用，扩大公司信息发布面；另一方面，参加一些有针对性的专场招聘，如海归人才招聘会、研发人员专场招聘会等等。

猎头招聘：公司部分核心岗位的人员挖猎。

博士招聘：主要通过招聘网站搜集简历、高校应届博士招聘、高校知名博士导师兼职等方式推进，实现全年5名博士的招聘计划。

外籍员工招聘：主要是通过招聘网站搜集简历、校园招聘、内部员工推荐等方式进行推进。

(3) 优秀增效相关工作

依托公司整体发展计划，对于现有员工的管理需要进一步强化，实现有进有出，竞争上岗，对于那些不能胜任公司工作岗位的，公司安排相应培训，经过培训还是达不到要求的，通过人力资源池进行人员优化，确保公司人人都是精英。另一方面，就是实现公司员工整体学历水平、专业素质的进一步提升。

学历的提升。根据公司发展战略要求，继续推进本科学历为最低入司门槛的要求，同时，努力提升硕士学历人员占比水平。另一方面，借助公司博士后工作站审批成功的契机，招聘优秀的博士加入公司，提升公司整体的研发实力。

末位淘汰。结合人力资源池等相关管理制度，真正实现优胜劣汰，让业务型、技能型员工真正凸现出来，做到五人工作，三人做，四人薪，实现公司员工工作技能提升、工作效率提升、员工收入提升、公司用人成本下降的三升一降的理想局面。

对试用期员工的管理工作。试用期的员工，由于对公司、工作、同事、周边环境等的不熟悉，不能很快的进入工作状态，也不能展现他们全部的实力，可能会导致部门领导觉得跟面试的时候有较大差距，造成部门不满意，致使员工有较大的心理负担，如果不能加以引导，很有可能导致

员工试用期离职，造成公司招聘成本的浪费。另外，可能有员工在面试的时候表现良好，但是实际工作中确实表现一般，需要淘汰。这些状况要求我们继续强化导师制度，严密跟进，确保员工顺利成长，在最短的时间内融入公司，实现他们的价值。

协助推动公司内部竞聘制度实施。公司的成长壮大离不开员工的辛勤付出，优秀的员工除了薪资的提升之外，职务的晋升也是激励的一个必不可少的措施，只有更多的优秀员工成长为公司的领导层，才可能会有越来越多的优秀员工加入公司，形成一个真正的良性循环。内部竞聘是员工从普通职员成长为公司领导层的一个重要途径，而且核心岗位人员外招的稳定性、忠诚度都有待商榷，所以，对公司、对员工，内部晋升都是一个比较好的选择。

协助培训开展公司各种层次的员工培训、中层干部培训。时代在进步，公司在发展，这就要求员工、管理干部都要持续不断的学习，提升自己，只有员工、管理干部都强大了，公司才有可能做大做强。内部的培训是提升员工、管理干部业务技能、管理水平同时也是提升整个公司经营实力、竞争力的最重要的一个方式。

(4) 薪资、福利等方面的工作。

协助推进薪资指导线的优化调整。薪资成本是公司经营成本的重要组成部分之一，同时，薪资也是影响招聘效率、质量的一个重要因素，也是保障员工稳定性的一个重要砝码，所以，薪资水平是否合理非常关键。结合公司正在推进的岗位说明书以及定岗定编等相关制度，确定需要梳理薪资指导的最终岗位需求，通过专业公司以及我们自己的薪资调研确定一个相对合理的薪资指导线。

协助推进薪资构成调整。薪资的构成是否合理也是影响员工心理的一个重要因素，可以在合理的薪资内设置尽可能多的项目，从而使员工有更多的满足感，提升员工满意度。

协助推进公司福利改革。目前，公司所有的福利都是试用期员工不能享受的，但是，试用期员工也是为公司贡献自己的智慧与激情，试用期没有福利，对员工的归属感也是一种打击，建议还是适当配置。

(5) 招聘预算

参照年度预算执行。

公司的新十年的发展目标已经确定，远航的风帆已经打开，作为一名中维人，我们将努力工作，助力公司新十年的远航。

员工招聘计划书最新版本篇九

如果公司想招聘到顶级人才，就必须不断向对方强化下面这个信息：你提供的不仅仅是一份工作，而是一个大好的职业发展机会在如今人才流动如此大、竞争也如此大的市场经济条件下，任何一家企业有一个好的员工招聘方法是非常重要的。在员工招聘的过程中每一步，包括招聘广告、面试以及谈话中，都必须向对方清晰地传达这一点。

传统的工作描述通常会罗列公司所要求的技能、资历以及工作经历等，它发挥不了营销工具的作用，也预示不了应聘者能否在这个岗位取得成功。所以，你必须少用这种列表。

企业要站在应聘者的角度，在工作描述中重点强调他将在这个岗位上做些什么，他能学到什么，他将成为什么样的人。你还要清晰地表述他可以发挥的影响力。从营销的角度看，你必须消除那些非描述性的头衔。

在提供让人眼前一亮的工作描述之前，你必须让招聘经理清楚地描述出应聘者未来的工作内容以及他要交付的工作成果。通过迫使招聘经理将空缺岗位所需技能和资历，转化为实际工作中的绩效目标，你就能提高他对招聘工作的责任感以及对空缺岗位的理解。这对于员工招聘来说是个非常重要的方法。

一开始，你要问问招聘经理，如果应聘者问他“我要完成的工作内容是什么，公司是如何考核我的绩效的”，他会如何回应。顶级人才每次都会问这个问题，所以招聘团队中的每个人都要非常清楚这些岗位的绩效目标。如果你不知道在实际工作中需要这些人做什么，面试的准确性就会有所欠缺，因为每个面试工作人员都会受限于他自己的评估标准，前来应聘的顶级人才会给这些不同的标准弄得晕头转向。

招聘广告方案必须清晰地指出这份工作所具有的挑战，应聘成功者能在公司发挥的影响力以及成长机会。例如，“帮助公司向市场推出新的蓝牙耳机线”就远比“（你）必须具有五年的射频产品营销经验”有吸引力得多。

当招聘官初次接触应聘者 不管对方表现得积极还是被动，你的重点必须放在促使应聘者站在职业发展的角度去评估你所提供给他的机会上，而不能让他仅仅把它当作另外一份能提高更多薪水或离家更近一点的工作。这能有助于谈判流程的顺利进行，并最大限度地降低他被竞争对手吸引走的几率。

企业在进行员工招聘时人才搜索计划需要通过把招聘广告投放到合适的地方，吸引到这些“早起的鸟儿”。你还可以通过积极推动内部员工推荐计划，确保这些顶级人才第一个联系你的员工。

大多数公司的招聘流程与职业网站都是以应聘者准备好应聘某个特定职位为前提而制定的。这个理念从根本上就是错误的。顶级人才，特别是那些“早起的鸟儿”，往往只是看一看并比较比较自己手头的诸多选择。为了适应这些人才的需要，招聘人员绝不能太激进地推动招聘过程，招聘经理必须乐于与应聘者进行“探索式的”交谈与会面。职业网站需要允许应聘者实时与招聘官交谈，浏览大量岗位，而不是专注于具体的入职要求。这也是在招聘员工是常见的一种现象。

换工作是件大事，并且在今天这种压力重重的工作环境下，时间相当宝贵。招聘官需要积极参与到与应聘者的关系拓展中，而不是被对方一个“不”字就直接打倒，你要去了解应聘者遇到过哪些职业发展瓶颈，你能给他提供什么解决方案。有很多招聘官净问些错误的问题，对于岗位的真实需要缺乏了解，所以给人留下肤浅的印象。

在这样一个流动性极大且竞争也极大的市场，招聘官将要发挥越来越重要的作用。就像做销售一样，这要求企业给他们提供更多培训，让他们对人才市场有个全面的认识，让他们与主管招聘的领导者建立真正的伙伴关系。这对于任何招聘单位来说都是一个重要的员工招聘方法

大多数经理与高管都认为面试的首要目的是评估应聘者的能力。这与一些做销售的人的想法类似，他们认为发现流程是用来确定客户是否有资格拥有其产品的，而不是根据它来确定客户的基本需求。要注意，这是错误的。

如果站在一个更高的角度来看待面试流程，你会发现其真正目的是寻找空缺，这个空缺在应聘者的背景与他能从新工作中期望得到的东西之间。例如，如果应聘者没有管理大型团队的经验，或没有处理过可拿来对比的项目，或不曾拥有过你企业的这个岗位将能给他提供的眼界，这些空缺都可以作为他接受你的入职邀请的理由。

如果这种差距很大，这个应聘者显然就不适合这个岗位；如果这种差距不够大，那么这就不算一个大的职业飞跃，他很可能拒绝你。在进行面试的过程中始终牢记这一点，评估的准确性就会增加。

用投通过或淘汰票的方式决定录取哪个人，这种做法不仅肤浅和费时，而且容易出错。当企业利用面试来收集信息时，如果组织不当，收集到的信息就是多余的、狭义的。更糟糕的情况是，由于大部分招聘经理没有有意识地去寻找不确定的信息，也没有根据实际工作的需要去评估应聘者的能力，增加投票这一环节就类似于你只根据营销手册上的信息来做出一个重要的投资决定。这能行吗？

当招聘团队的成员都清楚实际岗位的需要，并只针对几个关键事实进行评估时，评估的准确性就会大大提高。你要记住，关键是要评估应聘者的能力以及工作动力。在面试开始前，面试官们要一起开个碰头会，共享一下将来面试的那些人的详细信息，而不是仅依靠个人感觉或对方的技术背景来决定是否录用。

面试的结尾并不就是确定招聘应聘者与否，而是开启新一轮的接触。对企业来说，根据诸多事实来评判应聘者合适与否很重要；同样，对应聘者来说，他也需要根据诸多事实来评估不同的工作机会，看到底哪一个最合适自己。这些事实包括学习与成长的机会、薪酬、招聘经理及其团队所表现出的素质、工作匹配度、文化匹配度、工作与生活的平衡。你可以给对方发一张基于诸多事实来做决定的表格，让他自己就里面所列的项目，给你公司以及别的同样向他伸出橄榄枝的公司打打分，甚至包括他自己当前所在的公司。

我们建议，在面试流程中，你要赶在应聘者做出最终决定之前就让他们了解所有这些具体信息。如果你公司提供的职位在长期而言对他意味着一次不错的职业飞跃，只要对方不把薪酬作为第一考虑因素，通常他会选择你。

使用工作描述来定义真实绩效目标的方式，与大多数公司所使用的绩效管理流程很自然地衔接在了一起。这样做就使得招聘人员能根据实际的工作需要来评估应聘者，应聘者面试的那个岗位也是基于实际工作需要而设立的。通过过程中的每一步明确工作期望值，可以促进应聘者对岗位的理解与兴趣。

建立一个正式的启动前（这个时间在发出入职通知与开始上岗之间）的入职培训项目，以使新员工与招聘经理就绩效目标达成清晰、一致的认识，并明白其中的轻重缓急，这很重要。在新员工入职后的三到六个月内，要紧密跟踪了解并评估其绩效。如果该员工的能力与工作动力都与真实的工作需要相匹配，那么他留下来的几率与工作满意度都可能上升。

虽然将招聘流程转变为可以升级的业务流程并不容易，但它也不会像在全公司范围内实施其他的业务举措一样难。如果招聘到顶级人才是公司数一数二的战略目标，那么没有什么能比完成这一流程转变更重要的事情了。

在众多员工招聘方法中，如果你提供的职位在长期而言对他意味着一次职业飞跃，只要对方不把

薪酬作为第一考虑因素，通常他会选择你。

更多 范文大全 请访问 <https://xiaorob.com/zhuanti/fanwen/>

文章生成PDF付费下载功能，由[ECMS帝国之家](#)开发