

# 文明学风建设活动策划书(精选7篇)

光阴的迅速，一眨眼就过去了，成绩已属于过去，新一轮的工作即将来临，写好计划才不会让我们努力的时候迷失方向哦。通过制定计划，我们可以将时间、有限的资源分配给不同的任务，并设定合理的限制。这样，我们就能够提高工作效率。下面是小编带来的优秀计划范文，希望大家能够喜欢!

## 猎头年度工作计划篇一

乙方：\_\_\_\_\_

### 1. 公司指定

根据本合同协议和条款，乙方委托并指定甲方为乙方提供本合同规定的各项咨询服务。

### 2. 双方关系

甲方和乙方均为独立法人。本合同的签订在甲方和乙方之间并不产生任何雇用、代理、合资或业务伙伴关系。甲方绝非乙方的法律代表，无论是任何目的，甲方均不能以书面或其它明示或隐含方式，以乙方的名义享受权利或承担义务。

### 3. 服务

## 猎头年度工作计划篇二

### 猎头怎么看简历

所有的猎头都表示他们对清楚明了的简历青眼有加，对繁复冗长的简历送上白眼，尤其是一些空泛的修饰词众多却无实际内容的语句。前程无忧上海咨询部的陈小姐表示若是割舍不下那些修饰词，可以把这些内容放到cv中去。

林小姐还表示，她倾向于将工作经验放在简历的最前面，从哪年到哪年你做了些什么事情，当时你的职位是什么，职责是什么，主要成绩如何。

前程无忧上海咨询部的王女士认为，不要把学历放在最前面，因为对于职场资深人士来说，含金量更高的是实际工作经验而非学历。她提出了“摘要”[summary]这一观点，即把个人职业亮点、重要战绩以语词形式概括出来放在简历的开头，让猎头一目了然你的“卖点”是什么。主要成绩是王女士关注的重点，如果是经理级别，写上你管理过多大的团队；如果是销售，业绩是最有说服力的；如果是市场人才，推广成功过哪些品牌，成功上市过什么产品，组织过哪些成功的展览及pr活动；如果是项目经理，则要把项目大小、规模，参与人数，你的团队角色统统包含在其中。

### 有的放矢 针对性强

经常会出现这样一些情况，某公司招聘销售类管理人员，接到的简历却五花八门：有从事行政人事的、培训的、财会的，就是没有相关的行业经验。这只能是浪费双方的时间。同时一份好的简历应该根据不同的职位有明显的针对性和侧重点。例如某人以前从事人事行政工作，当他要应聘的职位是人事经理时，就应着重把他在人事方面的经验和能力详细描述，而不能主次不分，把行政方面的经验也大肆渲染，喧宾夺主。

### 无关经验 力求简约

如果您不是应届毕业生，则大可不必将您在校时的光辉历史都列举出来（某些杰出技能除外）。但如果在工作中接受过专业培训或嘉奖，应该特别列举出来，培训可以使职员更快地掌握某项技能或操作方法，这对个人实际工作能力是非常重要的。

### 工作经验是重中之重

许多求职者认为简历就是要求简，便只列出他曾经工作过的公司的名称和职位。其实，现在的公司多如牛毛，即使是国际知名公司，其不同的分公司也经营不同的产品，更何况其它一些中小型企业。因此用人单位根本不可能凭一个公司名称就知道你从事过何种业务。所以简单的公司介绍是很必要的，内容应该包括该公司提供的产品和服务，以及在行业中的地位 and 影响力及其它有关的说明。要特别说明的是，某些求职者为了个人原因而省略了公司名称，这是很不明智的，会错失机会，也会使用人单位怀疑你求职的诚意。

职位说明同样必不可少，因为同一职位在不同的行业、不同的公司会有不同的内涵。对从事销售和市场类职位的从业人员来说，如果有业绩数据加以说明会更有说服力；如果是it类人才，则列举工作中使用的计算机语言和应用程序必不可少。另外，条件允许的话，还可以在每一份工作的后面列明离职原因，那样会使用人单位对你有更全面的了解，从而对你的成功应聘起到一定的帮助作用。最后需补充说明的一点是，写中文简历时，工作经验的时序是从第一份工作开始一直写到最近的那份工作，而英文简历的顺序则恰恰相反，是从最近的写到第一份工。

## 自我推荐 做个有心人

前程无忧上海咨询部的陈小姐表示，若是自我推荐投递简历，千万要做个有心人，记录一下在何处看到招聘哪个职位的信息。作为高级人才，若是自己投过的简历自己也忘了，那岂不叫人啼笑皆非？而这种情况在现实中绝非偶然。在投递简历的时候，自荐人一定要了解一下公司背景和工作职责，要有充分理由及清晰的思路表达出“为什么觉得自己是合适人选？”英语当然是硬条件，然而最重要的一点是要表现出对职位的兴趣和热情，这点通常会给猎头留下深刻印象。（完）

# 猎头年度工作计划篇三

委托方：\_\_\_\_\_ (以下简称甲方)

代理方：\_\_\_\_\_人才服务部(以下简称乙方)

## 第一条 主旨

本合同目的在于确定乙方代表甲方搜索候选人时双方的权利及义务。

## 第二条 搜索服务的'基本方式

1、甲方需提供与所需搜索职位有关的详细资料给乙方，其中主要包括：

工作环境，如公司背景、现状(规模、发展状况、目前和将来的投资等)；

职务名称、职位职责，个人发展前景、直属上司情况及汇报路线；

工作中所需要的独立性、工作氛围，流动性(出差需要)和上班地点等；

福利待遇(包括基本工资、奖金和津贴、工作时数、生活条件以及合同保险)。

2、乙方工作程序：

协助甲方督促被录用候选人与原工作单位按正常的程序办好离职手续。

3、乙方在合同签订之日起天内完成对甲方所需人才的寻访、

测评及背景调查，将完整、真实的候选人资料提交甲方，并安排候选人面试。

4、甲方应在收到乙方提供的候选人资料后两日内，做出是否与己有人才资料重复的判断，否则视为乙方推荐；甲方应在收到乙方提供的候选人才资料后一周内，做出是否需要复试的判断，甲方应在候选取人面试后两周内将面试意见及审核结果反馈给乙方，在复试后四周内做出是否录用的判断。

### 第三条 保证期

1、推荐的候选人被甲方录用，并最终到甲方工作，视为猎头服务成功。

2、雇员在保证期(三个月)内无论因任何原因离职，甲方应五天内向乙方提出书面报告，乙方将免费为甲方推荐另一合适候选人到职；乙方收到甲方书面报告后二个月内没有推荐合格人选到职，乙方应退还该项服务费的\_\_\_\_\_ %。

3、甲方一经决定录用乙方推荐的候选人，应向乙方提供录用确认书复印件；录用确认书应包括候选人的录用工资、上班报到日期、工作职责等；否则，乙方将不能履行保证期的约定。

### 第四条 收费标准

1、合同签订后，甲方须支付定金，定金为人民币\_\_\_\_\_元，该笔定金可抵入服务费；如因甲方原因而取消该职位的招聘，定金不予退还。

2、甲方录用乙方推荐的候选人后，须向乙方支付人民币\_\_\_\_\_元作为招聘服务费用。

3、服务费应在人才试用五个工作日内全数付清，如延期付款，则每天按千分之五收取滞纳金。

4、本合同规定的期限内没有被甲方录用的候选人，在此后一年内录用的，甲方应于录用前一周内告知乙方，并按本合同规定的服务费用支付给乙方，否则，乙方有权追究甲方的法律责任。

## 第五条 付款方式

付款方式原则上以银行汇款为主，现金付款时须到乙方公司财务部办理。

## 第六条 保密

1、双方必须对所签订合同严格保密，甲方不得以任何形式向第三方公开乙方提供的候选人资料，而乙方不得将甲方的文件或信息泄露出去，否则，另一方有权追究违约方的责任。

2、保密期限不限于委托期，一般应在寻访活动中止后的一年内。但对于乙方成功推荐的候选人信息，保密期将延长到此候选人在甲方的所有工作期间。

3、乙方提供的人才资料，甲方需妥善保管；甲方不得利用招聘人才而窃取人才知识及原单位的商业秘密。如有上述情况，一经核实，甲方应无条件给予乙方和人才相应的经济补偿。

第七条 签订合同之双方均对本合同内容完全了解并无异议；

第八条 本合同有效期为一年，自双方签定之日起生效。

第九条 本合同一式贰份，甲乙双方各执壹份(附岗位需求表)。

甲方： 乙方：

年月日

# 猎头年度工作计划篇四

合同编号：

委托方：（以下简称“甲方”）

受托方：（以下简称“乙方”）

## 一、服务事项

给甲方。乙方应本着诚实信用之原则，投入充足合理之时间，尽全力圆满完成本合同约定的服务事项，并不得采取任何非法或不正当手段履行本合同项下的义务。

被聘用人员之间的关系负责。

任何第三方提供与本合同项下服务同等或类似的服务。

## 二、甲方的权利和义务

2.1 甲方应向乙方提供详细的职位描述；

\_5\_日内将该人员职位、年薪等情况通知乙方；

得另行聘用；否则，乙方有权要求甲方全额支付该职位委托服务费。

务并同意按本协议方式付款；

## 三、乙方的权利和义务

3.1 乙方保证为甲方提供的服务是合法有效的；

3位合适人选的简历；

3.3 在向甲方提供合适人选的简历前，乙方应做好下列工作：

3.3.1 对相关简历进行认真筛选；

3.3.2 事先面试合适人选并向甲方提交对于该人选的专业分析报告；

3.3.3 必要时协助甲方做好相应的面试安排工作；

户寻访候选人；在本合同终止后两年内乙方不得猎取甲方员工。

又将在甲方处任职的该人选推荐给另一客户，否则即视乙方违约，并退回全额服务费。

方的任何经理或员工联系或提供服务；

制。并向甲方赔偿任何乙方因违反承诺而引起之一切责任、损失及费用。

#### 四、服务费用及付款方式

该人选的服务费。

#### 4.2 服务费分二次支付：

每个推荐人选被正式录用付清该人选的服务费，付款期7个工作日；

付款方式：该人选收到offer之日起支付%的服务费用，该人选到职之日起支付%的服务费用，该人选试用期过后正式录用再支付余下的%服务费用。

乙方必须在收到服务费用前三个工作日内向甲方提供上述服务费用的正式发票。



项与甲方解除劳动合同，1) 候选人不胜任本职工作；

2) 候选人违反法律法规及甲方的管理规定；

3) 候选人辞职；

a. 就此职位无偿提供人选直到符合甲方用人要求为止；或提供甲方在招聘中的其他职位候选人直到合适为止。

b. 退还为推荐该人选所收的甲方服务费。若甲方向乙方提出退款要求，乙方应在收到该要求后五个工作日内全额退款。

## 五、保密原则

资料及甲方员工信息) 进行保密，并应保证其内部知情人员对该类信息进行保密；乙方不得将甲方提供的人员资料用于服务事项之外的任何目的，不得将甲方提供的资料再提供予任何第三方；乙方应对服务事项的整个过程进行保密并保证其内部知情人员对该过程进行保密，未经甲方书面同意，乙方不得向任何第三方披露服务事项。

行保密，不得将乙方所提供的人员资料用于聘用内部员工之外的任何目的，不得将乙方所提供的人员资料提供给甲方之外的任何第三方；同时，在取得所推荐人员的允许前，不得向其原单位(雇主)作背景调查。

## 六、合同有效期

本合同的有效期为一年，自双方签订之日起生效。合同到期后双方未提出异议的，则本合同自动延续直至任意一方按照本合同第七条的约定提前30日通知对方终止本合同。

## 七、合同终止

甲乙可在提前30天通知对方的情况下终止本合同，但如果乙方已成功向甲方推荐了合适人选，并被甲方录用，甲方应支付乙方本合同所规定的费用。

## 八、争议的解决

甲乙双方就本合同或本合同项下条款的解释或履行等发生争议时，应通过友好协商加以解决。无法协商或协商不成的，双方同意将争议提交甲方的营业场所所在地的人民法院解决。

## 九、法律适用

本合同适用中华人民共和国法律法规。

## 十、合同生效

本合同自甲乙双方的法人代表或授权代表签章之日起生效。

## 十一、其他

11. 1 本合同用中文制作，一式两份，甲乙双方各执一份，具有同等法律效力。

11. 2 未经双方协商一致且签定书面协议，任何本合同的修改或变更均为无效。

让予任何第三方。

11. 4 本合同的未尽事宜由双方另行协商决定。

甲方（委托方）： 乙方（受托方）：

（签名或盖章） （签名或盖章）

年月日年月日

## 猎头年度工作计划篇五

猎头公司是实现高级人才提升自身价值的主要服务咨询公司，猎头公司实习大家都学习到什么了呢？下面是本站带来的猎头公司实习心得，希望可以帮到大家。

这是我在上智咨询工作的第三个星期了，时间虽然过的很快却是充实规律的。这也是我作为新猎手的一段工作试水过程。在这个星期，我除了在揣摩如何说好一段既定的电话营销台词，还有就是不断地给自己信心和坚持的勇气。在电话营销中，我会遇到各种可能，是被拒绝或是恶言相向，这些都没有什么，关键告诉自己，下一个电话就是转折点。

这五天里，我一共打了近一百多的电话，难以平均，每天的量都相差很大。我只能说是一天一天的进步着，迈着缓缓却不失沉稳的行进步伐，为我未来能走的更远做准备。在这个过程中，我的惯性思维和语言表达是我最大的障碍。在首次的电话拜访中，丰富渊博的专业知识不是我目前急需需要的，我目前所需要练习的是一种温和并极具感染力的说话方式。让目标顾客对我们公司有好感是我现在所能练习的最大的进步点，还有要摸索出适合自己的电话营销方式，这是接下来我孜孜不倦的努力方向。

再次所要提到的就是我的既定思维，我习惯了一次交易，就像在网购的过程中我买到了一件次品，但碍于和卖家沟通或是嫌来回寄运货品的麻烦就把这件事算了，一次定型是我最喜欢的生活模式。在李老师的指点下我发现，在猎头这行，人际交流和感情的投入是一件非常艺术的事。想要获得合作单，就要与客户保持着长久的沟通交流。这也就是说，不是我今天打一个电话询问别人有没有需要，只获得yes or no 就行的，今天我的第一发电话就是一粒种子，播下就还要跟进进行维护的，这也是我过去生涯中所缺少的想法与行动，所以在下个星期中，试着维护一些具有合作可行性的客户就是我要做的尝试。

今天忽然觉得自己需要点动力，便又看了一遍《中国合伙人》，就像高中的时候一遍又一遍的看俞敏洪的演讲稿。他总是能让人战胜胆怯和懦弱，给自己一个可以创造奇迹的理由。最直白的人生，最敢拼敢说的人生，这才是我要工作的意义。

通过两个月的实习，我发现了理论与实际的差距：像其他专业的学生一样，刚踏上社会的我跃跃欲试，大有气吞山河之势，因为我平时学了好多好多的自己认为出去能用的东西。但后来实践发现实际上我们看的只是基本理论学，尚未具有发展潜力，未能容入企业。

学校主要是通过学习，掌握观察问题、分析问题、解决问题的思路和方法。根据各种资料我了解到人力资源管理业务范围将会愈来愈宽，专业分工也有细化的趋势，但人事行政、事务操作和战略管理在企业是少不了的。走进企业才发现作为人力资源工作者一要熟悉国家人事劳动及其他法律法规政策，二要掌握最新的人力资源管理技术，三要具备战略家的某些素质，最重要的是根据外界环境的变化和企业实际把学到的知识具体化。因为知识老化速度已加快，企业外部环境变化更快更复杂，到社会上继续学习才是理论与实际的最佳结合办法，大学学的都是理论知识，很多案例的分析其实也都不够真实，工作中的hr工作，很多方案如果用大学的理论知识来做，最后都实行不通的，甚至会被全盘否定掉。

在斯诚实习期间我有了以下几点感受：

1. 走到社会工作，一定要懂得灵活应用，社会没我们想象的复杂，但也没大学里那么单纯，更重要的是随机应变，根据实际情况把决策或计划改变。
2. 刚出社会不能把自己要求太高，因为期望越大，失望可能会越大，但适当的期望与渴望是非常必要的。

3. 时间是靠自己挤出来的，很多情况下我们的时间总觉得不够用，但是如果把自己逼下，是可以挤出时间，或者说我们可以在同一时间里做更多的事情。

4. 有效地沟通是促进自己成长的有效方式，因为只有经过沟通才能发现问题，然后找出问题的根源，最后去解决问题，所以说沟通才是解决问题的桥梁。

5. 工作中，我们要做到积极和主动，只有这样我们才能更快的进步，才能更快的融入工作中去，才能不被淘汰，因为工作中时时刻刻都存在着竞争和压力。

在上海斯诚实习期间学到许多书本上学不到的知识，比如在人格魅力方面的锻炼、在与人处世方面的谦恭、做事要事无巨细，亲自躬行、在做事前后的思考和探索、向各位领导学习到了较强的组织和协调能力，团队意识的提高及时常怀有感恩之心，这都对我的人格成长起到了很好的作用，并且对我以后的工作和学习有了很强的实践基础。当然我在实习过程中也看到了自己的不足，这会努力让我发现自己，剖析自己，百尺竿头更进一步。

我发现了理论与实际的差距：像其他专业的学生一样，刚踏上社会的我跃跃欲试，大有气吞山河之势，因为我平时学了好多好多的自己认为出去能用的东西。但后来实践发现实际上我们看的只是基本理论学，尚未具有发展潜力，未能容入企业。

学校主要是通过学习，掌握观察问题、分析问题、解决问题的思路和方法。根据各种资料我了解到人力资源管理业务范围将会愈来愈宽，专业分工也有细化的趋势，但人事行政、事务操作和战略管理在企业是少不了的。走进企业才发现作为人力资源工作者一要熟悉国家人事劳动及其他法律法规政策，二要掌握最新的人力资源管理技术，三要具备战略家的某些素质，最重要的是根据外界环境的变化和企业实际把学

到的知识具体化。因为知识老化速度已加快，企业外部环境变化更快更复杂，到社会上继续学习才是理论与实际的最佳结合办法，大学学的都是理论知识，很多案例的分析其实也都不够真实，工作中的hr工作，很多方案如果用大学的理论知识来做，最后都实行不通的，甚至会被全盘否定掉。

总之：1. 走到社会工作，一定要懂得灵活应用，社会没我们想象的复杂，但也没大学里那么单纯，更重要的是随机应变，根据实际情况把决策或计划改变。

2. 出去不能把自己要求太高，因为期望越大，失望可能会越大，但适当的期望与渴望是非常必要的3. 时间是靠自己挤出来的，很多情况下我们的时间总觉得不够用，但是如果把自己逼下，是可以挤出时间，或者说我们可以在同一时间里做更多的事情。4. 我发现，我们最缺的就是人事劳动及其他法律法规政策以及有效沟通(含心理咨询)这两大模块，企业中最常出现这两方面的问题，而这两大模块往往是最难处理的，因为上级总会选择逃避而让你去处理，而这也正是考核我们的真正能力。其他模块如培训，招聘与录用等一系列模块我们学的知识就够用了，通过平时多搞的课题就可以巩固了。在实习的过程中，我深刻体会到了“领导不在乎你是怎么来的只在乎你会干什么”这句话的含义。说的多不如做的多。还有一个就是沟通的问题，因为只有经过沟通才能发现问题，然后找出问题的根源，最后去解决问题，所以说沟通才是解决问题的桥梁。

这次实习，自己收获蛮大的。感谢宁波汇智给我这次机会。同时，在实习中也发现了自己有诸多的不足，在以后的学习中不断改进吧。让这些自己已经意识到的压力转化为上进的动力吧。这次实习不仅仅是学习知识，积累经验，更重要的是，通过了这两个月的实习，我明确了自己的奋斗目标，给自己设计了一个合理职业生涯规划。

在宁波汇智实习期间学到许多书本上学不到的知识，比如在

人格魅力方面的锻炼、在与人处世方面的谦恭、做事要事无巨细，亲自躬行、在做事前后的思考和探索、向各位领导学习到了较强的组织和协调能力，团队意识的提高及时常怀有感恩之心，这都对我的人格成长起到了很好的作用，并且对我以后的工作和学习有了很强的实践基础。当然我在实习过程中也看到了自己的不足，这会努力让我发现自己，剖析自己，百尺竿头更进一步。

感谢学校和行政工作者的培养和关心，有了你们我才能在学校安心的学到前沿的专业知识，同时我也要感谢宁波汇智给我这个实习的机会。在这次实习过程中我更加深刻和全面的了解自己，这次实习工作中，我取得了良好的业绩，但是我也发现了自己的一些不足之处，如，工作缺乏计划性，有时候做事过急。但是我知道一个人有缺点不要紧，只要能静下心来，清醒的认识自己的错误，并怀着一颗有错必改的信念，就能不断的完善自己。我相信在我不断的完善和改进的过程中我一定会成为一个合格的企业员工，实现自己的人生价值。

共2页，当前第1页12

## 猎头年度工作计划篇六

乙方：

甲乙双方本着平等自愿、有偿服务的原则，就乙方为甲方提供人力资源服务事宜，经充分协商，达成如下协议，以资共同恪守。

一、服务内容：

甲方所需人才的推荐、寻访。

二、服务收费标准：

乙方按所推荐人才税前年薪总额的 向甲方收取服务费。

“税前年薪”是指甲方与乙方推荐之候选人，针对甲方相应职位与甲方正式达成的, 第一年的税前年薪数, 此数值应包括: 第一年固定税前月薪的总和加第一年绩效奖金与各种补助津贴和福利分红总和。

### 三、服务费用的支付:

1、乙方收款时应出具相应金额的合法发票，付款以转帐或支票形式支付。

2、服务费分两次支付(到岗一位支付一位的费用):

第一次支付: 乙方推荐的候选人被甲方录用五个工作日内, 甲方支付服务费的 。

第二次支付: 乙方推荐的候选人被甲方录用并通过试用期考核转正之日起的五个工作日内, 甲方支付服务费的 。

四、甲乙双方签订服务协议后, 乙方接到甲方的人才需求后20个工作日内即向甲方提供符合要求的候选人面试。

### 五、协议期限

本协议自生效之日起, 有效期为 年。

### 六、甲方通知

1、甲方应在乙方推荐人员正式试用后五个工作日内书面通知乙方。

2、乙方推荐人员试用期满转正后五个工作日内, 甲方应将该人员的职位等情况以书面形式通知乙方。



## 七、服务保证

- 1、如果在乙方推荐的过程中甲方另行找到该职位人选，则乙方应按甲方需求推荐另一职位人选。
- 2、若乙方推荐的候选人在试用期内自行离职或试用不合格，甲方在候选人离开十日内通知乙方，乙方将免费按甲方要求重新推荐。直至举荐成功并通过试用，甲方再将第二次服务费支付给乙方。

## 八、保密原则

- 1、乙方应对甲方提供的任何商业、技术资料及甲方员工信息进行保密。
- 2、甲方应对乙方推荐的人员资料保密，并严格控制内部人员的知情范围，不得将乙方提供的人员资料用于任何非内部聘用员工的目的，不得将乙方提供的人员资料提供给甲方之外的任何第三方(包括自然人和法人)，但甲方所属的集团公司及关联公司除外。

## 九、与推荐人员的联络

除非事先征得乙方书面同意，甲方均不应与乙方推荐人员直接联络。所有与被推荐人员的联络均应通过乙方进行。

## 十、服务限制

- 1、对于推荐给甲方的员工，在所推荐员工被甲方聘用后乙方不得将其向任何其他客户推荐(与甲方解除劳动合同的除外)。
- 2、乙方不得向任何其他客户推荐甲方的员工(与甲方解除劳动合同的除外)。
- 3、乙方向甲方推荐的候选人因任何一种原因未成功入职，甲

方在壹年内不得再与该人才有聘用关系或其他合作形式(如：作兼职、顾问、合作伙伴、短期服务等其他服务)，否则视为推荐成功，在确定聘用关系后，甲方应支付给乙方相应足额的代理服务费用。

4、乙方若出现本条1-2项之行为，应当将所收服务费全额退还甲方，并赔偿甲方由此而遭受的一切损失。

## 十一、双方权利与义务

1、甲方须向乙方提供企业营业执照副本复印件、单位简介、职位说明书以及薪酬待遇等材料。

2、甲方不得提供虚假用人信息和虚假承诺，所提要求及待遇标准，必须符合《中华人民共和国劳动法》。

3、乙方应保证其推荐给甲方的人员未与其他用人单位建立劳动关系或已与其他用人单位解除劳动关系，且该人员与原用人单位约定的竞业限制期已经届满；保证其推荐给甲方的人员背景调查的真实性。否则，视为未推荐成功。乙方应将所收取的服务费用全额退还甲方，并赔偿甲方因此而遭受的一切损失，包括但不限于甲方因此而赔偿给其他用人单位的费用。

4、乙方有权考察甲方实际的经营状况，如发现与甲方自述不符，乙方有权停止服务。

5、乙方搜寻筛选人才，选拔最适合甲方用人标准者推荐给甲方进行面试。

6、甲方有义务按照协议约定将各期服务费用按时支付给乙方。

## 十二、争议解决

本协议在履行过程中如发生纠纷，双方应尽力协商解决，协

商不成，向甲方所在地法院起诉。

### 十三、合同终止

合同双方均有权提前30日书面通知对方后终止本协议，但如果乙方已向甲方提供了本协议规定的服务，则甲方应支付乙方本协议规定的费用。

十四、本协议未尽事宜由双方补充协议，补充协议与本协议有同等效力。

十五、本合同履行过程中的书面往来，按本合同载明的对方地址以特快专递的方式邮寄，地址发生变更的应及时书面通知对方；按此地址邮寄后，邮递机构投递到该地址被人签收、因无人或拒绝签收被退还、或地址不详而无法妥投等情形，均视为已送达对方，邮递机构的邮递凭证可作为送达依据。

十六、本协议一式叁份，甲方执贰份，乙方执一份，具有同等法律效力。

十七、本协议自签订之日起生效。

甲方(公章)：\_\_\_\_\_乙方(公章)：\_\_\_\_\_

## 猎头年度工作计划篇七

为提高医院信息化发展水\*，在医院信息化建设领导小组带领下，根据20xx年信息科工作完成情况，结合医院实际工作情况，特制定本工作计划。

- 1、做好医院lis系统更新升级与体检系统安装工作。因医院检验科扩展并添置了新的检验设备，联系软件开发商开发新增加的检验仪器的软件接口，保证住院医师站查看检验单需求。

2、做好医院电子病历、电子处方投入前的准备、安装、培训工作。对正式投入使用后医生使用过程中所提出的问题，进行及时的维护修改。

3、实现医院门诊一卡通就诊，极大地方便了病人就诊流程与医生开处方流程。

4、做好医院信息日常维护工作，定期杀毒软件更新，定期检查医院信息系统数据库运行、备份情况，保证医院业务正常稳定的运行。

1、对医院现有信息系统工作站进行升级、更新工作。随着医院发展的日益加快，对医院信息系统工作站的性能要求与数据安全要求也越来越高。20xx年将购买新的工作站以保证医院信息系统日益发展的需要。

2、购买新的工作站用于医院电子病历、lis系统使用，同时购买相应的一套ups长延时型电源用于需要，以保证医院停电对服务器不会造成影响。

3、及时处理医院信息系统使用时出现的`硬件问题，做好定期除尘工作，以保证医院信息系统稳定、正常运行。

20xx年信息系统的目标是建立一体化医院信息系统。一体化医院信息系统的建设核心是建立病人和临床为中心的数字化医院，实现病人信息的共享，报告医院各个科室之间与医生、护士之间的即时信息共享，医院信息化的目的是要在尊重医疗规律和病人权益、提高质量、改善服务、降低成本的基础上，走质量效益型的内涵性发展模式；重点要在优质，高效，低消耗的模式下，重复利用信息系统的现代管理手段实现资源配置最优化。

## 猎头年度工作计划篇八

看人先看简历。每天我都要看20多份简历，有时更多。它们是在200份、500份甚至是更多的简历中搜索出来的。我的一些同事整天就埋头于在大量、枯燥的职位候选人搜索时。猎头公司都有自己的人才库，但是我们还会通过各种途径寻找可能的候选人，不管怎样，简历是第一步。一些聪明的候选人会在我们“索要”简历时乘机了解企业一些信息，我们一般点到为止，透露企业所处的行业，暗示他们写简历的侧重。

现在企业、行业的变数比较多，人们对职业的追求比过去积极得多，人们也愿意把简历交给猎头公司“备份”。我的建议是对于那些比较成熟的职业人士，要经常更新简历，同时和几家猎头公司保持长期联系，以备在打算转换工作时能获得帮助，至少可从你的猎头朋友那里了解市场所需，薪酬行情，少一些跳槽风险。

1967，1968，1969年出生的白领现在是猎头眼里的红人，理由很简单：十四、五年的职业经历使他们阅历丰富，专业知识、管理经验都达到较高水平，更重要的是精力旺盛，有相当的社会关系可以帮助企业顺利发展，而且这个年龄层的人工作责任心也是最强，对职业成功的欲望也是最强烈的。

### 简历关键字

1. 曾任职企业。我们首先会看他现在或最近在什么企业工作过。如果和空缺职位处于同一行业，而且有在该行业中的领先企业任职经历，那么获得面试的机会是十之八九。另外有在跨国企业、知名企业的经历会得到优先考虑。这看起来有点欠公平，但是现在不仅是外国企业，包括民营企业也希望聘用有跨国企业经验的人才，这是因为企业相信他们不仅能很快适应新的工作环境，而且会把跨国企业的先进管理方法和技术带进来。文章来源：

2. 职位。那些委托猎头寻找的人才通常都是在管理水平和专业技能上资质较深的优秀人才，所以你的简历如果没有你显示出你有足够的'管理者资历（比如5-7年），那么你的简历很容易备忽略。其次，通过简历了解你的职责大小，行业深入程度（比如“负责全国市场推广”的市场经理会比“负责上海市场推广”的市场总监对企业的影响程度大），判断你与空缺职位的匹配程度。

3. 业绩。没有业绩支撑的职位描述是没有说服力的。由于不同企业对职位的内容和职责范围设计不同，所以真正反映个人能力和资历是工作业绩，数字、案例和奖励等比长篇的职位描述更能打动看简历的人。

虽然写简历时要在措辞、排序和格式上花不少工夫，但是猎头在看简历时不会在意它的形式，但英语简历是必须的。此外，真实是一切的前提，如果简历中有较大水分或编造内容，那么它就会失去所有被推荐的机会。

注：提供给猎头公司的简历一般包含个人基本信息、教育背景、工作经历、素质能力和主要业绩等几方面内容。工作经历的介绍应包括提及公司名称、部门、职位、上下级、主要职责等。如果工作过的公司不是世界500强，最好简单介绍公司的背景、规模和主营业务。阐明真实的离职原因，并提供1-2个证明人。