

2023年协会招聘工作总结 招聘工作总结 总结(大全10篇)

总结是指对某一阶段的工作、学习或思想中的经验或情况加以总结和概括的书面材料，它可以明确下一步的工作方向，少走弯路，少犯错误，提高工作效益，因此，让我们写一份总结吧。总结书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇总结呢？下面是小编带来的优秀总结范文，希望大家能够喜欢！

协会招聘工作总结 招聘工作总结篇一

根据公司述职方案要求，下面我就20xx年主要工作及下一步工作思路和目标作如下汇报，不当之处请领导们给予批评指正。

我叫xx招聘专员，20xx年6月毕业于xx职业学院，20xx年3月底到xx电子公司上班，x月份调入行政部工作。在公司领导及同事们的关心帮助下，我认真履行岗位职责，较好的完成了各项工作任务。我的主要工作职责有：一是通知、通报、规章制度、会议纪要、红头文件、工作总结及其他材料的撰写、修改和督办落实；二是协助领导完成各生产单位、后勤部室、销售部负责人半月工作计划考核；三是夜间值班签到情况的检查与落实；四是印章的管理工作；五是传真电话的接听及传达落实；六是公司领导安排的其他工作。

(一)认真做好公司各类公文起草、撰写工作。20xx年来，起草、审核机电公司通报175份，通知80份，会议纪要26份，规章制度23份。另外，编写工作总结3份，共计两万一千余字；编写大型发言材料8份，共计一万余字。上半年以办公室名义起草下发《内部礼品提用管理规定》等管理制度4份，为公司管理水平提升奠定了良好的基础。

(二)认真做好督查监督工作。严格按照《督查管理规定》，

对公司生产运行会议、应收账款调度会议确定的事项以及公司领导研究确定的事项及时进行督查调度□20xx年调度事项29项，按期完成23项，有6项工作正在向前推进。

协会招聘工作总结 招聘工作总结篇二

招聘员工本着以用人所长、容人所短、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。

- 一、部门招聘申请、上级批准；
- 二、确认、费用审批、招聘发布；
- 三、初步筛选简历；
- 四、行政人事部对应聘人员进行收集、分类；
- 五、筛选后的简历进行电话面试、确定面试人选；
- 六、筛选面试者简历，并发送至总经理过目；
- 八、准备材料：初试
 - a□简历
 - b□职位申请表
 - c□面试评价表
 - d□面试情况记录表
 - f□面试问题题库复试

g□薪酬结构

h□性格测试表

以上材料准备好送至总经理、部门经理；

九、应聘者上门

1、由总经理和部门经理进行面试提问；

3、再看是否安排第二轮复试；

十、合格后办理入职

1、通知录用，确定到岗时间；

2、由总经理向新员工介绍其岗位职责与工作说明；

3、签定聘用通知书、薪酬总量构成表、岗位分类表；

4、熟悉公司考勤制度并由本人确认签字；

5、新员工其它入职准备（安排位置、申领办公用品、电脑、考勤、更新员工通讯录、申领公司qq等）

十一、入职培训

由行政人事部定期组织新员工培训，培训内容包括：公司介绍、公司各项制度、业务基础知识等。

十二、满月跟进

新员工入职满一个月左右时，由行政人事部对其进行跟进。形式：面谈。内容：主要了解其部门经理对其工作的评价；新员工对工作、部门经理、公司等各方面的看法。

十三、转正评估

新员工工作满三个月时，由行政人事部安排进行转正评估，由同事、行政人事、总经理对其进行评估。评估的结果将对该员工的转正起到决定性的作用。

协会招聘工作总结 招聘工作总结篇三

1. 人员情况分析

1) 截止到20__年12月31日，集团现有员工总数为524人，具体人员素质结构如下表：（单位：人）

分析：

公司现阶段人员的学历多集中在大专学历，高中及以下学历多集中在仓库和工厂，以后需对本科及以上学历的人员增加补充。

2. 招聘渠道分析

目前招聘的85%还是集中在51job[]网络招聘仍然是当前招聘的重点。主动投递简历到职率高，搜索简历到职率很低，所以还是集中在简历的主动投递。

内部推荐人数入职率高，11月份入职率达到23%，效果非常好，这个多集中在市场人员方面。

尝试了校园招聘渠道，在没花钱的情况下招到一个?标审专员，拓宽了招聘渠道，是招聘突进新的尝试和开拓。

3. 招聘成本费用分析(由于数据无法收集全面，暂不作分析)

二. 20__年招聘成绩

1. 招聘成果。

1) 招聘达成率：招聘任务达成率基本维持在85%以上。

2) 月度招聘岗位需求增加：由于现在公司发展迅速，所以会增加很多扩编的招聘任务。

3) 复试录用比为3 (复试3人录用1人的比例)

4) 面试约见率：招聘过程中，主动投递简历的面试约见率为25%，在此过程中，需要提高招聘人员的面试约见电话沟通技巧，提升面试约见率。

2. 招聘渠道建设

1) 尝试拓宽招聘渠道，如校园招聘

2) 构思内部推荐渠道流程

3) 尝试由品牌事业部在市场跟代理商联合招聘

3. 招聘计划管理

确立年度、月度招聘计划，把招聘计划分解到周、天，加强面试各环节与用人部门的交流，并定期总结分析，改进招聘工作流程，提高招聘效率。

三. 部门协作

建立招聘管理流程，协助总监做好集团定岗定编的前期工作。

以上是招聘模块的年度工作总结，希望在20__年不断改进工作方法和提升工作效率，提高创新意识，引进新的理念提升招聘环节，为公司人力资源奠定良好基础。

协会招聘工作总结 招聘工作总结篇四

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。

我们公司的招聘渠道主要是网络招聘，主要有赶集网，58同城，前程无忧等。通过这20天的招聘，从每天的电话邀约量和到访量来看，工作情况并不乐观。电话邀约量每天都能够达到甚至超出计划，但是到访量却和每天的计划到访量有很大的出入。

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”。

我刚来公司的时候，人事部科员缺岗较严重，重点以招聘专员为主，后期有招商专员和网络推广需要补岗。在此工程中

根据缺岗情况积极与用人部门沟通，及时补岗，满足各部门的用人需求。相对于一线岗位，科员招聘比较稳定，且到岗率高。

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。

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，增强分析解决问题的能力，使之更加专业化。

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高峰期，此阶段将完成xx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：

科员招聘相对比较稳定，预计与x月份相比基本持平，主要招聘渠道还是网络招聘。可按用人部门的实际要求进行简历筛选并相邀面试。

3、后续工作：

(1) 做好来公司报到实习的接待工作，提前安排并且由专人负责。充分体现主人翁精神，增强对企业的归属感。

(2) 跟踪新入职员工工作情况，进行员工满意度调查，尽最大的努力解决员工在工作或生活上所遇到的问题，提高员工对企业的认同感，减少人员流失。

4、建立人才库：

人才库资料主要来自两个方面。一是内部员工档案资料，包括该员工参加的各种培训记录，和每个月的考核结果优异者在人才库进行登记，如某岗位缺岗时首先考虑人才库是否有工作职能相同或类似的人选，如有合适人选给予推荐。另外就是外部求职者，包括历次投递到我公司较为优秀人员的简历资料（公司职位有限没有录用的），这种人才可进入人才库。此项措施大大缩短招聘周期及招聘成本，更体现出我司对人才储备的系统化、专业化，并且更大程度上激励员工，也符合我司企业文化中“育人”的原则。

以上是我入职以来的工作总结和对明年工作的计划，其中也有我个人的一些对工作的见解，请领导提出批评和建议。

协会招聘工作总结 招聘工作总结篇五

忙忙碌碌间，我们即将走过充满感动和坚强的20xx年，对我个人而言，这是收获颇丰的一年。

走上工作岗位之初，没有参加过专业的培训，很多专业知识对我来说极具吸引力，但还是十分陌生，和其他同事相比自知存在着太大的差距。我明白自我的最大缺点就是急躁，很多事情太急于求成，导致走了不少的弯路，也犯了一些错误。热电生产是一种严肃性较强的专业，这让我感到拘谨，生怕自我在工作过程中出现错误，从而压力倍增。但经过大家的帮忙和自我的学习，逐渐进入工作状态后，不安与紧张的心态慢慢得到了平复，自我也有了自信和做好工作的决心。初入厂时老员工对我们进行一系列安全教育和培训都给我留下了极深的印象。因为忽略任何小的隐患都有可能造成今后大的事故。尤其我将参加一线生产工作，更要把安全生产牢记心中。

经过几个月来的工作，我发现了自身存在的很多缺点与不足。例如学习工作的主动性不强，工作时缺乏思考，也不注意总结，尤其是在工作中细心不够，在很多事情的处理上都不成熟，这些都是导致工作出现错误、给同事带来麻烦的主要原因。在今后工作中，除了一如既往地听从各级领导安排，虚心向各位领导和同事学习他们对待工作的认真态度和强烈的职责心外，也应当加强与同事之间的沟通交流，经过不断学习和总结增加自我的知识面，逐步加强和丰富自我业务知识的学习，努力提高工作水平，以至把每一项工作都做到位、做好。同时更应当加强个人修养，修正自我的行为，加强学习自觉性。同时，期望同事们在我做的不好的时候及时的加以纠正和批评，我会虚心的理解并改正。

在新旧交替时刻作出的总结，是对自我过去的自审也是对今后生活工作的激励。展望x□我意识到，仅有行动上有方向，工作上有目标，心中才能真正的有底，才能够做到忙而不乱，紧而不散，条理清楚，事事分明，逐步摆脱刚参加工作时只顾埋头干，不知思考总结的现象。

应对现今就业难的局势，能够成为公司的一员，并且能够结识这么多真诚、热心的同事，我一向都倍感珍惜，也心怀感激。在这个团队中，我时刻都在感受着它的活力与活力。董事长带领着前辈们用汗水铸就了富鹤公司牢固的根基，也为公司的发展铺就了前行的道路，做为新一代热人，我们要继往开来，继承团队的优良传统和作风，经过自我的努力为它增色添彩，成就公司更完美篇章！

协会招聘工作总结 招聘工作总结篇六

时间飞快，转眼来公司已20天，在这20天里我学到了很多，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。

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。

我们公司的招聘渠道主要是网络招聘，主要有赶集网，58同城，前程无忧等。通过这20天的招聘，从每天的电话邀约量和到访量来看，工作情况并不乐观。电话邀约量每天都能够达到甚至超出计划，但是到访量却和每天的计划到访量有很

大的出入。

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”。

我刚来公司的时候，人事部科员缺岗较严重，重点以招聘专员为主，后期有招商专员和网络推广需要补岗。在此工程中根据缺岗情况积极与用人部门沟通，及时补岗，满足各部门的用人需求。相对于一线岗位，科员招聘比较稳定，且到岗率高。

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。

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知识，用扎实的理论基础武装自己，增强分析解决问题的能力，使之更加专业化。

1、一线岗位招聘：

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：

科员招聘相对比较稳定，预计与9月份相比基本持平，主要招聘渠道还是网络招聘。可按用人部门的实际要求进行简历筛选并相邀面试。

3、后续工作：

(1)做好来公司报到实习的接待工作，提前安排并且由专人负责。充分体现主人翁精神，增强对企业的归属感。

(2)跟踪新入职员工工作情况，进行员工满意度调查，尽最大的努力解决员工在工作或生活上所遇到的问题，提高员工对

企业的认同感，减少人员流失。

4、建立人才库：

人才库资料主要来自两个方面。一是内部员工档案资料，包括该员工参加的各种培训记录，和每个月的考核结果优异者在人才库进行登记，如某岗位缺岗时首先考虑人才库是否有工作职能相同或类似的人选，如有合适人选给予推荐。另外就是外部求职者，包括历次投递到我公司较为优秀人员的简历资料(公司职位有限没有录用的)，这种人才可进入人才库。此项措施大大缩短招聘周期及招聘成本，更体现出我司对人才储备的系统化、专业化，并且更大程度上激励员工，也符合我司企业文化中“育人”的原则。

以上是我入职以来的工作总结和对下月工作的计划，其中也有我个人的一些对工作的见解，请领导提出批评和建议。

协会招聘工作总结 招聘工作总结篇七

1、对员工和干部反映强烈的饭堂进行对外承包和伙食改善；通过努力，现在员工对饭堂工作的反映大大改善；对公司留人起到不小作用。

2、门禁保安管理；通过对保安工作加强监督检查，使部分员工违反门禁登记管理的现象大大改善；为公司的安全管理打下基础。

3、配合品管部进行安全生产设施配置工作，配置担架、安全头盔、消防沙等；并补充安全生产资料；为我公司能够顺利通过安全部门的监督检查打好基础。

4、正在制定的宿舍检查追究机制，将对我公司宿舍安全和有效管理做好制度保证。

1、招聘工作：通过一个月的招聘工作，使初来公司时公司人员缺口接近c%的状况得到明显改善，基本能够满足公司的生产任务的需要；对个别员工的辞职和请假现象进行了有效沟通，大大减少了人员流失率。

2、培训：通过和生产部及品管部的合作，使新员工培训机制越来越流程化和细致化，对我公司的员工素质提高及留下的比例显著提高。目前正在制定的新员工培训流程将固定并强化这样的成果；使我公司的员工培训工作向前推进一步。

3、制度建设：我公司的管理团队非常年轻，公司的管理风格讲求认真和创新精神，很多的管理实践不缺乏有好的初衷和实践效果；加之借鉴同行业的先进管理经验，使我公司部分未制度化的管理内容逐渐制度化以减少管理漏洞和人为因素；比如说年休假问题，建议反馈问题和宿舍检查追究及培训和储备干部等；希望以我公司管理团队的优秀管理经验的整合以达到良好的管理效果。

4、员工关系：通过进行离职访谈的工作，使管理上的一些隐藏的问题得以清晰，一些隐性的对员工的伤害情况得以显现；以便于我们更好地改善工作方法和理念；以加强我公司核心竞争力。

1、每个岗位职责明确但更应该加强沟通，明确责任是为分清责任，但要做好工作必须加强沟通，毕竟很多工作都牵涉到几个岗位甚至部门。

2、团队的学习一直没有摆上台面，建议每周例会的最后部分由主持人组织大家分享一个管理案例大家可展开讨论，为我公司建立学习型组织向前迈出一步。

以上是我的试用期工作总结和建议，希望在领导的指导和同事的支持中把我的工作做的更好；为cc公司的发展贡献更多的力量！

协会招聘工作总结 招聘工作总结篇八

以下是为咱们收拾的关于招聘作业总结的范文，期望对咱们有所协助！

为了进一步优化教师队伍结构，打造高本质的教师队伍，不断进步我区教育教育水平，为争创省教育强区供给强有力的师资确保，满意全区教育事业快速、可持续开展的需求□20xx年，新抚区教育局势向社会揭露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。

为了确保招聘作业的顺利进行，咱们成立了由主管教育副区长王淑贤担任组长的招聘作业领导小组，对整个招聘作业全面担任。招聘作业谨慎有序、程序标准、查核内容全面合理，充沛体现了公平、公平、揭露、择优的准则，圆满完成了招聘作业任务。

此次教师招聘作业出现以下四个特色：一是学科多，根本涵盖了中小学一切课程的学科教师；二是规模广，面向社会揭露招聘，应聘教师来自全国各高等校园的毕业生和省内外要点中学；三是招聘条件高。要求报名者悉数 of 全日制本科以上学历，在职教师需为市级以上骨干教师；四是操作标准。为确保应考作业公平、公平、揭露，从始至终方针履行完全，程序运转标准，标准要求高严。首要严把报名关，查验有关证件是否完全，检查相应资料是否充沛，一定报考人员学历合格、年纪适宜、专业对口；书面考试、面试作业安排紧密，监控到位，监考、阅卷、评判和成果公示等一切环节都揭露透明，阳光操作。此外，为愈加敞开通明，还建立了电话、网络等多维立体的监督体系，便利社会的参加监督。按照有关程序，52名应聘者经过书面考试，22人参加了面试及归纳本质的查核，最终11名应聘者被选用。一起，咱们还从新宾、清原招聘了3名省级骨干教师。近几年来，我区面向社会招聘大学生30余人，按校园招聘岗位方案充实到教育教育第一线。区教师进修校园和新选用教师的底层校园采取了“四结合”

办法抓好新聘教师岗前训练作业：会集训练与自学进步相结合，专题教导与研讨互动相结合，理论学习与实践辅导相结合，训练办理与查核鼓励相结合。训练内容为专业知识、教育技巧、作业艺术、思想转化、课程理念、师德涵养，训练要点为教育方针法律法规、班主任作业理论与实践、中小学教师师德标准等的体系训练，进步新教师习惯岗位教育的才能和专业本质水平。现在，这批新招录的教师酷爱教育事业，遵从教育规则，具有爱岗敬业、不断进取的拚搏精力，他们将先进的教育理念、谨慎的作业态度、杰出的师德师风、忘我的奉献精力投入到教育教育作业中来，给新抚教育注入了新鲜血液，增添了生机和生机。

进步教育教育质量和教育归纳竞争力的根底与关键是建造一支高水平的师资队伍。本次教师的成功招聘，有用缓解了我区部分校园师资力量薄弱的局势，对促进义务教育师资均衡开展和教育教育质量的进步起到了很好的推进效果。

协会招聘工作总结 招聘工作总结篇九

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，加上公司业务的不不断拓展，使公司对人员的需求量较大。

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2日前招聘如下人员：管理人员6人（其中储备干部4人）、专业技术人员3人、骨干人员5人、基层员工2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。

表1 招聘渠道的选择

招聘人员的类型

招聘渠道

管理人员（储备干部）

专业人员

骨干人员

内部招聘

基层员工

招聘会

人力资源部对此次招聘工作的计划安排如表2所示。

时间

具体工作内容

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
- 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、应变实施方案的制定

6月27日—7月3日

发布招聘信息

- 2、参加人才招聘会
- 3、在公司内部发布职位公告

（注：由于校园招聘时间的特殊性，公司已于5月中旬提前完成了校园招聘工作）

7月1日—7月13日

筛选简历

2、通知面试

7月14日—7月21日

2、集体面试的方式，对应聘专业人员的6名应聘者进行初试

3、由公司中高层领导面试骨干人员

7月22日—7月29日

2、对骨干人员的复试，由所需用人部门的经理实施

7月3日—8月6日

1、招聘小组对应聘者两轮的考核给予最后的评定并确定人选

8月8日—8月1日

电话通知被录用者

告知被录用者到公司报到的时间、应聘的职位等具体事项

8月12日—8月15日

新员工入职事宜的安排

在被录用的管理人员中，有两个因与公司未达成一致的协议没来报到

(1) 招聘费用的最初预算如表3所示。

表3招聘费用预算一览表

工作项目

材料制作费

网络广告招聘

参展费

办公费用

人工成本

(2) 实际费用：47元，主要是由于在人工成本开销上增加了4元。

在需招聘人员的总体数量方面，需招聘115名员工，实际招聘113人。

招聘计划完成比率= $113/115 \times 100\% = 98.26\%$ 。

录用比率= $113/187 \times 100\% = 60.42\%$ 。

员工应聘比率= $6/115 \times 100\%$ 。

招聘的成功之处如下。

1、招聘准备工作充分

如在校园招聘过程中，安排了公司高层领导精彩的宣讲辅助以ppt的形式，工作人员耐心、细致地回答同学们的提问，足够的公司宣传资料等。

2、招聘面试流程的科学制定

招聘工作的每个步骤都分工明确，招聘工作小组成员也尽职

工作，配合良好，整个招聘工作基本顺利地得以完成。

3、基本上按照招聘计划完成了人员招募工作，为公司的发展提供了人员的保障。

招聘的不足之处如下。

1、人员招聘的完成率完成欠佳，原因是时间安排紧张。

2、招聘预算费用超支

协会招聘工作总结 招聘工作总结篇十

今年的招聘工作得到部门、所、院各级主管领导的重视，较早地开展招工作。同时，今年扩大了招聘范围，在京外院校中选择了中国大学工科排行前10的浙江大学(2)、上海交通大学(3)、哈尔滨工业大学(4)，以及有专业特色的西南交通大学和电子科技大学。经过在以上学校举行学校宣讲、现场招聘，对各个学校的学生，以及各个学校的校风有了进一步的了解。从总体上来看，排行靠前的重点院校学生的综合素质普遍要高一些。这些从笔试和面试中更容易看出来。

今年的招聘到目前为止，共筛选简历近601份，安排笔试、面试83人，签约11人。

本年度的招聘工作一改往年被动的局面，主动出击，极大地提高了招聘效率。现代企业之间的竞争更多体现在人才的竞争上，各大企业不断提前招聘、签约时间，目的就是提前挑选应届毕业生中的优秀者。以往各个环节相互独立，间隔时间较长，不适合对京外院校学生的招聘。本年度的招聘得到技术部门、院人力资源处的大力支持。在对京外院校学生的招聘时，筛选简历、面试、笔试、复试各个环节紧密联系，尽快把合格人员甄选出来，并及时签订就业协议。

签约时间较长，造成部分应聘学生改签其他单位。由于每个学校发放三方协议的时间不一样，我们无法统一安排面试合格的学生签约。在此期间，参加其他单位的面试。所以，个别应聘者的诚信问题，在必须程度上造成了我们工作上的被动。

在对离职去向进行的分析能够看到，“主动离职”的员工在离职人员中到达66.87%左右，我们有必要对离职原因进行分析。

一般来说离职的主意原因有下头几点，现结合本企业的实际情景进行分析：

1) 个人和职业生涯的发展

一般来说，人在27~35岁之间时，经过前一段时间的积累，会对自我的职业生涯进行规划。随着年龄和工作经验的增长，可能会重新选择一个自我喜欢的工作，工作本身就能给人一种满足感；在这个年龄段的人明白了我擅长做什么，他也明白了社会需要什么，所以这个年龄段会对自我的职业生涯进行规划。

2) 奖励与薪酬

这也是员工离职最主要的一点。具有必须工作年限的员工会研究他要什么，也就是确定自我的人生目标，为什么而活。职业是个人谋生的手段，其目的在于追求个人幸福。此刻的社会是一个经济社会，经济收入成了衡量一个人是否成功的关键指标。