

最新面试要求写计划 面试前要求写工作计划(精选5篇)

当我们有一个明确的目标时，我们可以更好地了解自己想要达到的结果，并为之制定相应的计划。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。以下是小编收集整理的工作计划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

面试要求写计划篇一

我记得前几年很火的魔术师刘谦曾经说过一句话：“很多人，包括职业魔术师，都误会魔术表演了。魔术的真正魅力倒不是偷梁换柱的那一刹那，而是整个魔术表演从开始气氛铺垫，到最后极具张力的释放整个起承转合的排演和演绎。简而言之，魔术师首先不是要会变，而是要会演。”我觉得刘谦说的这个思路套在面试上也是很实用的，很多人在参加面试的过程中，基本上是疲于应付面试官的问题，这是不对的。面试的真正本质是亮点展示，一问一答只是形式。你需要在回答面试官问题的过程中，尽可能展现出你本人的亮点。比如你面试上文所说的那个做app的创业公司运营总监的职位。老板可能会问你：“对来创业公司工作怎么看？”

一般人可能会回答：“创业公司个人自主权比较大，能力成长快，没有大公司那么多条条框框，同时我很看好贵公司的发展潜力，所以觉得这是一个不错的机会！”以上回答看似不错，但是没有展现出自己的亮点，光说对方怎么好了。理想的回答可能是这样的：

“我自己之前是有在创业公司工作的经历，觉得创业公司能力成长快，体制灵活，所以非常向往创业公司的工作机会。我也相信自己之前的创业公司经历能够帮我很快适应贵公司的工作节奏；同时因为我有大公司大平台的经历，所以资源

相对丰富，做事也更系统化更有调理，我相信这样复合型的背景是比一般人更适合这份工作！”

这个套路不一定每次都管用，但以我的经验来看，每次我在面试过程中说了类似的话，对方往往都会露出疑似高潮的表情，基本都是当场拍板发offer了。

微信公众号[whdkad]也可搜索“吴寒笛可爱多”）

面试要求写计划篇二

一、谈判主题

二、谈判人员构成

三、谈判背景介绍

（备注：这三部分也可在模拟现场以双方合作的形式用ppt的形式展示给观众，以让观众对整个谈判有一个大概了解。）

四、谈判设计

我方、对方优劣势分析

我方目标层次分析（顶线目标、底线目标、可接受的目标）

（备注：这一部分由每一个小组的两方各自撰写）

五、谈判合同（初拟）

（备注：谈判全程结束后可能达成的协议，实质上是各方对于整个谈判结果的猜测。可以各自拿出一份合同，也可以双方商定后拿出一份统一的合同）

关于模拟谈判的补充说明：

每一小组的谈判时间为30分钟左右

谈判结束时请简要总结此次谈判达成的协议和可能遗留的问题

面试要求写计划篇三

晃晃乎，时间急速飞奔，又是一个春暖花开，家和人乐的季节，走过夏雨，踏过秋河，饱经风雪，我们正向新的时期迈步。

如何再接下来的工作里，作出些实在的事，是我接下来工作所应该思考的。

（一）体育部在组织建设方面：

（1）强化体育部所有成员的责任意识，在二个月之前完成体育部内部机构调整。

（2）为更好建设的体育工作，学生的体育锻炼应该是我们关注的焦点，尤其是篮球、足球、乒乓球、羽毛球等一些深受广大学生们喜爱的体育活动，我们体育部以开展体育活动为载体，让同学们多做经验的交流，促进自身的全面发展，发扬体育文化的核心作用。

（3）和其他大队保持紧密联系，更好地督促与监督我们体育部存在的缺点与不足，加以改正，保持先进：同时把我们大队的体育文化向校外推广，加强我们在学院里的影响力。

（4）与学生会各部联手，建立友好的交流平台，可以在学习他人之长的同时补己之短，并可以在以后的工作中获得帮助。

(5) 在有能力的条件下多为同学们传播最新的体育新闻、体坛盛事以及奥运知识，使我们同学能在到达安德门之前了解更多的体育知识，这将是我们的体育部所要慎重考虑的。

(二) 体育部在活动开展方面：

(1) 篮球赛

篮球作为学校的传统体育项目，其受欢迎的程度，从平时球场上的人山人海就可以看出。好的东西应当秉承发扬，举办篮球比赛，不仅可以强化同学的锻炼意识，还可以激起同学们之间良好的竞争意识，并且可以在校篮球比赛到来之前为我院选拔合格的比赛队员，可谓是一箭三雕。但是我们也应该注意到篮球比赛的缺陷——这从之前的比赛中就恶意辱骂中伤的情况中就可以看出。如何举办好篮球比赛，这对于我们体育部将是一个不小的考验。

(2) 足球赛

乒乓球是国球，我们必须将这项运动传播开来。据了解现在学校有许多同学热衷于乒乓球这项运动，积极得开展我们的国球，有很深远的意义。与羽毛球相同，分男单，男双，女单，女双，混双。具体开展哪几项，就具体情况而定。

体育部从同学中来，最终也要能回到同学中去——为

同学们多服务，服好务——让我部在团委的领导下，在同学的肯定中可以飞得更高，走得更远。

面试要求写计划篇四

招聘分析报告的具体功能包括以下几点：

一、透过日常招聘事务，从本质与内在机理层面把握招聘规

律。招聘已日益成为一场数据化的战争，日复一日的筛选简历、通知面试、若干轮的面试、录取入职、转正与离职等数据的背后，隐藏着若干有用的信息，有必要抽丝剥茧、提炼总结，让招聘工作更上一个台阶。

二、多角度反馈招聘工作的效果，给招聘工作改进提供客观依据。招聘工作有着多个客户，内部客户有公司领导、用人部门、其他相关部门(比如薪酬部、培训部)、内部员工(需要内部推荐时)等;外部客户有应聘者、潜在求职者等。招聘工作是否给客户提供了应有的价值，只有通过收集多方面的信息才能清楚地了解到。

三、为制定年度招聘工作计划书提供重要的参考信息。招聘分析报告系统分析了年度招聘工作的得失，有利于指导来年招聘策略与计划的制定。如果说招聘工作计划是作战地图，招聘分析报告就是敌我双方信息的分析报告，对作战的成功起到重要的支撑作用。另外，招聘分析报告还给招聘工作的发展创新提供有益的思路。因此，招聘分析报告与招聘工作计划书是年度招聘工作最为重要的报告，起着承前启后的作用。

数据统计与分析

招聘数据统计与分析主要包括五类指标：关键绩效指标、过程管理指标、分类统计指标、入职异动指标、团队管理指标(详见表)

指标类别

计算方法

关键绩效指标

招聘计划完成率

实际报到人数/计划招聘人数

人均招聘成本

总招聘成本/实际报到人数

平均招聘周期

总招聘时间/总招聘人数

过程管理指标

简历初选通过率

人力资源部初选合格简历数/收到的简历总数

有效简历率

部门选择合格通知面试的人数/hr初选合格简历数

初试通过率

初试通过人数/面试总人数

复试通过率

复试通过人数/初试通过人数

录用率

实际录用人数/面试总人数

报到率

实际报到人数/发出录用通知人数

分类统计指标

招聘渠道分布

不同招聘渠道录用的人数占录用总人数的比率

录用人员分布

不同性别、学历、层级、职类、区域的录用人数占录用总人数的比率

入职异动指标

招聘转正率

转正人数/入职人数

招聘离职率

离职人数/入职人数

团队管理指标

招聘人员胜任率

胜任工作的招聘人员数/招聘团队总人数

招聘服务优良率

服务优良的招聘人员数/招聘团队总人数

内部客户满意度

对招聘工作满意的内部客户数/内部客户总人数

面试要求写计划篇五

会议地点□xxx

主方：

客方：

总经理：

总经理：

营销总监：

财务总监：

采购部部长：

市场部部长：

技术总监：

技术总监：

谈判具体方案

1、甲方公司分析

北京益时手表公司是一家以销售高档奢华的手表为主的企业，由于近年来*的消费水*不断增高，人们对奢侈品的需求越来越高，所以针对人们的需求，北京益时手表公司对瑞士的劳力士手表企业进行了市场调研，*部分高档消费税的征收也对瑞士手表进入*市场加大了难度，为降低销售风险，我们将寻求一个有良好基础又有一定市场的产品的企业进行合作。

总部客服电话：

数码店客服电话：

传真：

e-mail□

总部地址：

2、乙方公司分析：

瑞士钟表业的经典品牌，“劳力士”公司的前身是“w&d”公司。由德国人汗斯·怀斯道夫与英国人戴维斯于1905年在伦敦合伙经营。1908年，怀斯道夫在瑞士的拉夏德芬注册了“劳力士”商标□“w&d”由此改为“劳力士”。劳力士表最初的标志为一只伸开五指的手掌，它表示该品牌的手表完全是靠手工精雕细琢的。以后才逐渐演变为皇冠的注册商标，以示其在手表领域中的霸主地位。

20世纪20年代，劳力士公司全力研制第一只防水手表。1926年，劳力士的防水表正式注册。劳力士手表的设计风格一直本着“庄重，实用，不显浮华”受到各界人士的喜爱首任香港特别行政区行政长官*，长期戴用的也是一只端庄的劳力士钢表。