

2023年招聘工作方案案例 人员招聘工作计划及方案(汇总5篇)

为有力保证事情或工作开展的水平质量，预先制定方案是必不可少的，方案是有很强可操作性的书面计划。优秀的方案都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编为大家收集的方案策划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

招聘工作方案案例篇一

浅谈心理测验在人力资源招聘中的应用

摘要：心理测验一诞生，就被社会各界所广泛接受和运用，并蓬勃地发展起来，尤其在人力资源管理领域中的应用越来越深入。

在当今的心理测验中，可以归结为三大类：人格测验、能力测验和职业兴趣测验。

本文探讨了心理测验在人力资源招聘中应用价值和存在的问题，讨论了科学的人力资源招聘与心理测验的关系，期望可以科学的把心理测验应用到人力资源工作中，提高人才测评的有效性和可靠性。

关键词：心理测验 人力资源管理 招聘 人员素质测评

一、心理测验的概述

(一)心理测验的定义

心理测验，英文为“psychological test”[]它起源于对个体差异的研究。

我国心理学家郑日昌先生认为：心理测验就是通过观察人的少数代表性的行为，对贯穿在人的全部行为活动中的心理特点做出推论和数量化分析的一种科学手段。

[郑日昌. 心理测验与评. 高等教育出版社..]总之，心理测验是一种用来测量人类行为与心理个别差异的客观的标准化的评鉴工具。

心理测验属于人员素质测评的基本方法之一。

现代心理测验在人力资源招聘中有着广泛的应用。

(二) 心理测验在人力资源招聘中的作用

1. 实现资源的合理配置

通过心理测验了解认识了人才的认知能力，人格特征；根据组织的特点，企业文化，人力资源规划，岗位设置等进行工作配置，使不同的人才在不同的岗位上都能充分发挥自己的特长，在实现组织目标的同时，也为个人的自我实现提供了空间。

2. 体现以人为本的特点

大量心理学研究表明制度控制和物质激励为主的管理手段对个人的积极性和主动性激励作用很少，大部分情况下都是被动反应型。

而通过心理测验结果让当事人了解自己的优势和劣势，扬长避短，充分发挥他们的特长，尊重人才的个性特征，岗位符合人才的兴趣爱好，这种自我实现型的管理方式下，个人的工作积极性和主动性更大，绩效自然就更好。

3. 有助于实现个人和组织的目标

通过心理测验指导个人认识自我，慎重择业，充分发挥人的主观能动性，在实现个人目标的同时也实现了组织目标。

4. 心理测验能更方便，准确的对人才进行测评

认知测验在几个小时的时间内就能对一个人的认知能力做一个全面的认识，在这个基础上还能了解不同方面的认知能力。

因此，心理测验费时较短，并且可以较为科学准确的测量出一个人的性格、气质等方面的特质。

二、心理测验在人力资源招聘中存在的问题

(一)效用不足

1. 直接引用国外心理测验产生的问题

目前，我国人力资源管理中使用的心理测验工具，绝大多数是从国外引进的，即外生型的量表。

由于文化背景和民族特征的差异，从国外引进的测试量表，必须根据本国的实际情况进行修订后才能使用，但是，一般对引进的量表仅作草草的修改就使用。

这样，就出现国外量表在中国并不适用的问题。

2. 我国编制的心理测验的问题

招聘工作方案案例篇二

一. 招聘原因

随着企业的规模不断扩大，企业人员需求也随着加大，为了适应企业的发展规模，现于20xx年展开人员招聘工作，希望

能够招到足够的人才来配合企业的发展，使员工与企业获得长远利益。

二. 招聘目标

1. 根据20xx年公司人力资源管理人员结构总结报告为20xx年招聘必要的人员。
2. 为企业招聘到合适的员工，保证企业的正常的运行够工作。
3. 招聘一批现下企业所需要的人才，填补空缺。
4. 适应机构调整时人员流动的需要。
5. 将人力资源优势发挥到最大，使企业和员工获得最大利益。

三. 招聘原则

1. 公开招聘原则
2. 竞争平等原则
3. 择优录取原则

四. 招聘内容

1. 招聘方式

- (1) 内部招聘:档案法，推荐法，布告法。

招聘工作方案案例篇三

- 4、社会招聘主要集中在高层次技术型、管理型人才。

二、定岗定编情况

1、现有生产部门xx个，人员编制除个别部门外，编制相对稳定。

2、后勤部门，因项目增加，人员相应有所调整，个别部门不变。

3、新项目建设，需要新增编制。

三、未来人员流失预测

1、未来退休人员的预测

现公司到退休年龄人员xx人，其中返聘人员xx人，相对于公司规模来说，数量相对较少。

2、未来离职人员的预测

人员正常流失率控制在xx%以内，置换率控制在xx%。离职人员主要集中在生产一线工人。

四、未来新增人员主要岗位

为满足公司的战略发展要求，对未来人才的需求将集中在专业技术型人才、经营型人才、财务管理型人才等。

(一)专业型人才

公司预计明年将新增加两到三个项目，初步估计需要具有生产专业技术人员xx人左右。

(二)业务经营型人才

随着公司业务规模的扩大，公司将拓展销售领域及市场份额，需引进具有丰富业务管理经验且具有市场开拓高级经营人才，

初步估计业务经营人才xx名。

(三) 财务管理人才

公司未来几年内将积累大龄的财务资源，急需财务管理型人才xx名；五、总结

xx年招聘任务艰巨，后期的育人、留人需要各部门相互之间配合，尽量减少新进人员培训成本。

招聘工作方案案例篇四

一、领导小组

组长□xxx

组员□xxxxxxx

纪律检查组□xxx

二、相关工作人员安排

第一轮：

调度□xxx□总体协调，选手抽签、抽题，时间安排)

备课室负责人□xxx

联络员□xxx

统分□xxx

核分、公布分数□xxx

评委：外聘评委2人，其他评委在学校评委库中抽取大理科评委，并在5月28日晚上9：00以后通知。

第二轮：

调度□xxx□总体协调，选手抽签、抽题，时间安排)

课表安排□xxx□5月30日早晨8:00通知到年级组)

备课室负责人□xxx

统分□xxx

核分、公布分数□xxx

评委：外聘评委2人，其他评委在学校评委库中抽取大理科评委，并在5月29日晚上9：00以后通知。

三、具体流程：

1、被考核人员凭身份证进入校园，到“抽签、候场室”（办公楼三楼物理实验室四）候场，并将手机关机装入信封写好名字后交由工作人员保管。

2、同科目的人员进行抽签后，在“抽签序号表”上签名确认，并将号码牌贴于右胸部（面试结束方可取下）。

3、同科目的第一位选手进行抽题确定本科目的试教内容。进入备课室不能带手提电脑、上网本和其他相关资料进入备课室。备课时间第一轮为40分钟，第二轮60分钟（备课过程中不能出备课室）。

4、由工作人员带领进入试教室。试教前不能进行自我介绍，试教过程中不能透露本人的相关信息。试教时间第一轮10分

钟，第二轮45分钟。

5、第一轮试教结束后，由评委提问进行面试，面试时间约为3-5分钟。

6、单个环节结束后，被考核人可到候分室（办公楼三楼会议室）等候，不得再进入候场区域和备课区域，并保持等候室的绝对安静。待后一位被考核人员试教和面试结束后，由工作人员带领前一位被考核人到试教室领取本人成绩单。

7、在校园网和学校公示栏公布考核成绩。

招聘工作方案案例篇五

这是最基本的要求，而又常常是导致搜索效果不佳的首要原因。现在我们要招的是电话销售人员，那么就on应该先去销售经理那里了解清楚职位要求：

该岗位硬性要求(工作年限、薪酬范围、所需要技能等)；

部门的组织架构、岗位的设置、岗位关键考核指标、晋升机制等；

部门的用人标准，用人习性(主要针对用人部门负责人了解该类信息)。

电话销售找什么样的求职者成功几率大？

一般来说，应届生的成功率会较大，一是因为他们对各岗位的区别还没有那么深刻的认识，二是大多数刚毕业的孩子都比较有野心(赚大钱)。

在与他们沟通时也不要直接说是电话销售，可以说是【销售顾问】、【电商专员】、【营销助手】等之类的岗位名词，

这样招的效果会好很多。招进公司后再努力想办法留住他们。

在搜索时关键词至关重要。正常情况下，求职者会在求职意向、工作经历中使用相关性较大的关键词，所以我们要考虑所需求求职者简历中的可能用词。

比如：求职者意向“市场营销”、“营销推广”、“销售代表”等；或者工作经历描述中的“负责公司产品的销售及推广”等等。

除此之外，hr还可以用目标公司(竞争对手)作为搜索关键词。

在搜索时不要接电话或接待来访者，这会让你无法集中注意力；

不要指望马上看到成效，精通搜索需要时间和经验，不会立竿见影看到成效。

主动投递简历的求职者

虽然说销售难招，但还是会有求职者主动投简历的。对这类求职者，hr又该怎么做呢？

做好电话销售招聘的前期规划：要通过公司的发展状况、产品、行业来判定所要招聘的销售人员。

公司到底需要什么样的人来做销售，是需要富有专业知识的，还是需要表达能力强的？有了目标与规划，再去找合适的人才就能事半功倍。