

## 企业员工招募策划方案范文 第一篇

企业员工招募策划方案范文 第一篇 1、规定上班时间超过 5 分钟到岗为迟到;每次处罚人民币 20 元。

2、规定上班时间超过 30 分钟未到岗，未进行请假者为矿工。每次处罚人民币 50 元。

3、基本工资，当月事假超过 3 日者(特殊情况除外)除扣除当日基本工资外，当月基本工资加扣 20%。当月病假超过 5 天者扣除日基本工资外，当月基本加扣 10%。

4、工作时间内在岗人员必须正规着装，不得吸烟，不得与无关人员聊天做与工作无关的事情。当月如违反第一资处罚人民币 10 元，第二次处罚人民币 30 元，第三次处罚 50 元。

7、在进行招聘工作时不允许有欺诈行为，向来应聘者解释清楚以下方面：工作内容、工作时间、待遇状况、手续办理所需物件以及应聘成功后向应聘人介绍其部门负责人。在未经部门负责人同意情况下不得私自取应聘人的各类证件与财物。违返以上内容者第一次处罚 100 元，第二次予以开除。

8、男性招聘部工作人员不得单独邀约本公司女性职员一起购物、游玩、就餐(除食堂)、带入男寝室，不得向公司内女性职员支借财物。违返者予以开除处理。

9、招聘部工作人员不得将本公司应聘者的档案内容外泄，不得将公司的应聘人员向其他公司进行推介，违反者予以开除处理。

10、招聘部工作人员下班后不得在公司附近逗留，违反者第一次处罚人民币 20 元，第二次 50 元，第三次予以开除处理。

以上制度为暂行制度可随时根据情况变动进行制度内容更改。

企业员工招募策划方案范文 第二篇“选才”系统通过智能化的简历分析，快速、准确地筛选与管理符合条件的简历数据，通过面向岗位胜任力的测评模型及完善周到的考试测评服务，帮助企业选择合适人选，系统地降低错误雇用为企业带来的风险。

一场金融风暴过后，最令 HR 们感到头痛的并非招不到合适的人才，而是简历太多。一家从事化妆品生产与销售的 HR 招聘经理就抱怨说，一个招聘职位发布后，马上就能收到成百上千封的简历，虽然这不是什么坏事情，可是在简历挑选时却浪费了很多时间，而且其中大部分简历并不是我们想要的。

招聘容易，选才难。海量简历的人工筛选以及模糊的人才衡量标准都大大影响了企业招聘的效率与效能，寻找一个轻松、高效、精准的人才测评方法和工具成为企业招聘主管的共同诉求。因此，一套客观且有效的甄选工具是被期待的。

简历自动筛选

20xx 年初，国内最大的考试及测评服务提供商 ATA 公司推出了一套选才”系统，针对最令 HR 们头痛的海量简历筛选问题，“选才”给出的方案是从简历的量化管理入手，这种数据管理的好处不仅仅停留在人员筛选阶段，对于企业接下来人才库的建立以及育才也能起到很大作用。

企业员工招募策划方案范文 第三篇一、主办单位：

成都中医药大学护理学院分团委、学生会

## 二、承办单位：

成都中医药大学护理学院学生会社会实践部

## 三、活动主题：

展现自我，纵横职场

## 四、活动目的与意义：

为帮助我院毕业生积极面对和解决就业问题，解答其在求职过程中遇到的各种困惑，并且让其他年级同学更早的了解职场及求职过程，真正做到早知道、早准备，为广大护理学院学子提供一个展示自我、互相交流的平台与窗口。

## 五、活动时间：

（待定）

## 六、活动地点：

成都中医药大学温江校区

## 七、活动对象：

成都中医药大学护理学院 06 级本科、08 级专科

## 八、活动内容：

（一）活动大致安排

**【班级报名】——【班级初赛】——【院级决赛】**

（二）活动流程

1、前期准备宣传（20XX 年 4 月 19 日—4 月 25 日）

①通知参赛各班班长，班长负责班级宣传工作

②制作横幅及展板简报等宣传工作（宣传部）

## 2 活动具体安排

### (1) 报名

- 1) 报名时间：20XX 年 4 月 18 日—25 日
- 2) 报名方式：有意者在班长处报名，填写报名表

### (2) 初赛

由各班班委担任评委，推荐 1 名同学参加决赛。

### (3) 决赛

- 1) 决赛时间：(待定)
- 2 决赛地点：(待定)
- 3) 活动对象：进入决赛的 7 名选手
- 4) 活动描述：

①旨在考察选手现场表现能力、随机应变能力、专业水准和心理素质高低，着重考察选手的综合素质能力。

②面试官由 4—5 名正规医院人事部老师担任。

③每位选手针对自己的实际情况，做 2 分钟左右的自我陈述

④选手随机从题库抽取两道题进行回答

⑤面试官提问，时间控制在 5 分钟左右。

⑥面试官点评

### 5) 决赛具体安排

①会场的申请和布置

②7 名参赛选手签到并各就各位

③评委入席

④主持人介绍评委，并介绍今天面试的主题及考察目的

⑤评委讲话

⑥按照抽签顺序依次进行面试

⑦面试结束，评委讨论（5分钟之内），评出优秀选手。

⑧评选标准：选手的综合素质（见附表）

⑨整理会场。

⑩意外情况处理：

a 多媒体设备在使用进程中出现故障时，及时联系学校管理人员，并做出多种灵活处理。

b 选手因为临时有急事没能参加此环节的比赛，编号依顺次剔除一个号。

c 编号靠后的选手中途有急事时，可通过工作人员与编号靠前的选手调换。

6) 评分标准见附表。

活动后续阶段

召开干部干事部门会议，交流活动体会，总结活动经验

九、奖项设置

1、一等奖一名，二等奖一名，三等奖一名

2、最佳表现奖、最佳现场应变奖各一名

3、其他进入决赛的选手获优秀奖

十、经费运算

1、宣传横幅 100 元

海报 20 元

2、请柬 5 元

饮用水 10 元

3、奖状 10 元

总计：

企业员工招募策划方案范文 第四篇 1992 年，美国人菲利普·科特勒提出了跨世纪的营销新观念——整体营销（Total Marketing）理念。所谓“整体营销”，就是公司营销活动应该囊括内外部环境的所有重要行为者，其中包括供应商、分销商、最终顾客、职员、财务公司、政府、同盟者、竞争者、传媒和一般大众，前四者构成微观环境，后六者体现宏观环境。整体营销强调的是营销活动不要局限于部分行为对象，而要拓宽空间视野。

菲利普·科特勒被誉为“现代营销学之父”，科特勒博士著作众多，许多作品被翻译为 20 多种语言，被 58 个国家的营销人士视为营销宝典。其中《营销管理》一书更是被奉为营销学的圣经。他所提出的整体营销，是要把市场营销与公关活动有机地结合起来，将传统的针对最终消费者的营销扩展到针对环境因素中所有重要行为者的营销。整体营销依赖于企业各部门及全体员工的共同努力和密切配合，因此又被称“全员营销”。

整体营销是今日企业生存和发展的“护身符”，作为以技术研发和创新为根基的安防企业同样需要运用整体营销的力量，为企业进一步发展壮大增光添彩。

## 整体营销的两大要素

整体营销注重全局思维方式，不倚重也不放弃任何对营销有帮助的对象。它主要涵盖了两大要素：

第一，企业各部门皆应配合营销部门，采取一致行动以争取顾客。换言之，公司里的各个部门，均须认清自己所采取的每个行动，并均与营销部门一同争取及留住顾客。当生产部门为减少产品种类和形式变化而争议；当财务部门坚持新顾客必需合乎更严格的信用标准而争议；当运输部门坚持使用慢而便宜的运送方法，以降低运送费用而争议；当存货部门经理设法使制成品存量保存最低档水准等等而争议时，我们必需明白，所有这些不同部门的主张均与顾客的满意水准直接息息相关，各部门人员都不可一意孤行。当然强调各部门协调配合顾客需要，但并不像一些人所说的，顾客的理由永远凌驾公司所有的其他理由。事实上，我们的主张是为了公司的真正利益，即不是为“销售”，更非为“成本”。然而，用什么办法来协调公司各部门对争取顾客所可能发生的状况呢？这个问题的解决，一方面，可以靠教导其他部门时时刻刻想考虑顾客利益来解决；另一方面，可以设立协调委员会来处理涉及各部门冲突的问题。



第二，在营销机能内，应明智地寻求产品（Product）、价格（Price）、促销（Promotion）等等和四大策略因素的配合和协调，并与顾客建立坚强的交易关系。因此，价格必须与产品品质一致；配销通路应与价格和产品品质一致；促销又应和价格、产品品质及通路一致。另外，各种营销策略必须在时间和空间上协调一致。比如促销活动不要在产品尚未出现在经销商店之前即早早展开，或经销商在未开始销货前。为了达到这种整体化，很多公司都在营销部门内同时设立了“产品经理”和“市场经理”两个职位。前者负责规划和协调其特定产品所需的各种必要投入因素，以便公司能成功推出该产品；后者则负责规划与协调公司在某一地区或某一目标顾客群所需的所有产品及服务。

总之，一个“营销导向”的公司，必须是一个能发展出有效措施，用以协调各种影响顾客力量的公司，它才能吸引既满意又忠实公司的好客户。整体营销策略虽无法提供长期的营销策略行动指示，但却可作为日后在市场上进行各项决策的基础思想和基本原则。例如它可设定以科技创新来提高新产品的边际利益，以节约开支来对付财务危机，或者是以购并相关产业进行多角化经营、追求公司长久的成长等等。

### 安防产品整体营销方法

由上文可知，整体营销的对象，包括营销内外部环境的所有重要行为者，因此每一个对象，都可忽视。安防产品的整体营销方法包括以下几个方面：

#### 供应商营销

对于供应商，传统的做法是选择若干数目的供应商并促使他们相互竞争。比如，从供应商 A、B、C.....那里分别采购所需货物的 50%、25%、12.5%.....，以迫使他们降价或打折扣来尽量提高自己的供货份额。这种旨在节约成本的作法，事实上隐藏着不少风险，例如供货质量参差不齐、主要的供应商因价格竞争过度而破产等。可喜的是，如今越来越多的公司已开始倾向于把供应商看作合作伙伴，并设法帮助他们提高供货质量及其及时性，搞好经营管理。

#### 企业员工招募策划方案范文 第五篇一、招聘的目的

为满足企业发展对人才的需求,为解决企业规模不断扩大对人才的迫切需求,与人力资源市场中的优秀人才供给不足的供需矛盾,以 20xx 年度企业经营计划为依据,结合公司的实际情况,为公司提供人力资源的支持。

#### 二、招聘的原则

公司人才甄选以岗适其人、人适其岗、人岗匹配为宗旨;甄选过程以公平、公正、公开为原则;甄选内容从品德、知识结构、思维逻辑、专业技能、经验、综合素能等方面进行全面审核,以确保为公司推荐合适的人才。

#### 三、招聘需求

各部门计划招聘人数

#### 四、招聘策略

拓宽渠道,多方纳才:内部重视员工潜在价值培养与挖掘,实施人才举荐与竞聘;外部进行同行业或跨行业同职等人才物色。

不拘一格,招纳贤才:重视人才的价值(包括潜在价值)与企业需求的匹配度与适合度,达到人人皆尽其才,快速成长。

## 五、招聘方式

(1)招聘广告及宣传栏:针对电话销售岗位对外张贴宣传海报(不建议使用)。

企业员工招募策划方案范文 第六篇一、目的

为了满足各部门人员需求，开拓人员招聘渠道，鼓励在职员工对公司需求岗位进行推荐，推荐成功者根据推荐奖励方案给予不同金额的奖励。

## 二、适用范围

本方案适用于公司内外部人员推荐各岗位入职及转正奖励

## 三、奖励要求及标准

1、要求：推荐新员工符合公司要求并录用入职，被推荐人在职工作满一个月，且一个月内无违反公司规章制度或无未通过公司考核的情况，推荐人可享受奖励总金额的一半；满三个月可享受另一半奖励。

注：人力资源部员工推荐人员不享受此奖励。

### 2、条件：

(1)有同行业经验一年以上；

(2)年龄 35 周岁以下(有销售经验无同行业经验业务员年龄 30 岁以下)。

### 3、普工奖励标准：

符合上述所有标准者且被公司录用，奖励 600 元/人，分两次付清，入职满一个月发放 300 元，满三个月再发放 300 元。

### 4、业务员奖励标准：

只符合上述条件且被公司录用，奖励 800 元/人，分两次付清，入职满一个月发放 400 元，满三个月再发放 400 元。

## 四、奖励程序

(1)推荐人事先到人力资源部处备案,被推荐人按照公司要求录用并在规定的时间内办理入职手续;

(2)领取奖金前三天,公司开具《员工内部推荐确认单》,一式三份,盖章生效,推荐人手执一份,人力资源部留存一份,财务留存一份;

(3)被推荐员工工作分别满一个月、三个月时,分别到财务部去领取奖励,并附带员工所执《员工内部推荐确认单》作为奖励凭证。

企业员工招募策划方案范文 第七篇一、主办单位:

成都中医药大学护理学院分团委、学生会

二、承办单位:

成都中医药大学护理学院学生会社会实践部

三、活动主题:

展现自我,纵横职场

四、活动目的与意义:

为帮助我院毕业生积极面对和解决就业问题,解答其在求职过程中遇到的各种困惑,并且让其他年级同学更早的了解职场及求职过程,真正做到早知道、早准备,为广大护理学院学子提供一个展示自我、互相交流的平台与窗口。

五、活动时间:

(待定)

六、活动地点:

成都中医药大学温江校区

七、活动对象:

成都中医药大学护理学院 06 级本科、08 级专科

## 八、活动内容：

### （一）活动大致安排

**【班级报名】——【班级初赛】——【院级决赛】**

### （二）活动流程

#### 1、前期准备宣传（20XX年4月19日—4月25日）

- ①通知参赛各班班长，班长负责班级宣传工作
- ②制作横幅及展板简报等宣传工作（宣传部）

#### 2 活动具体安排

##### （1）报名

- 1) 报名时间：20XX年4月18日—25日
- 2) 报名方式：有意者在班长处报名，填写报名表

##### （2）初赛

由各班班委担任评委，推荐1名同学参加决赛。

##### （3）决赛

- 1) 决赛时间：（待定）
- 2 决赛地点：（待定）
- 3) 活动对象：进入决赛的7名选手
- 4) 活动描述：

①旨在考察选手现场表现能力、随机应变能力、专业水准和心理素质高低，着重考察选手的综合素质能力。

②面试官由4—5名正规医院人事部老师担任。

③每位选手针对自己的实际情况，做2分钟左右的自我陈述

④选手随机从题库抽取两道题进行回答

⑤面试官提问，时间控制在5分钟左右。

⑥面试官点评

#### 5) 决赛具体安排

①会场的申请和布置

②7名参赛选手签到并各就各位

③评委入席

④主持人介绍评委，并介绍今天面试的主题及考察目的

⑤评委讲话

⑥按照抽签顺序依次进行面试

⑦面试结束，评委讨论（5分钟之内），评出优秀选手。

⑧评选标准：选手的'综合素质（见附表）

⑨整理会场。

⑩意外情况处理：

a 多媒体设备在使用进程中出现故障时，及时联系学校管理人员，并做出多种灵活处理。

b 选手因为临时有急事没能参加此环节的比赛，编号依顺次剔除一个号。

c 编号靠后的选手中途有急事时，可通过工作人员与编号靠前的选手调换。

6) 评分标准见附表。

活动后续阶段



召开干部干事部门会议，交流活动体会，总结活动经验

## 九、奖项设置

- 1、一等奖一名，二等奖一名，三等奖一名
- 2、最佳表现奖、最佳现场应变奖各一名
- 3、其他进入决赛的选手获优秀奖

## 十、经费运算

1、宣传横幅 100 元

海报 20 元

2、请柬 5 元

饮用水 10 元

3、奖状 10 元

总计：xxx

企业员工招募策划方案范文 第八篇招聘策略是招聘计划的具体体现，是为实现招聘计划而采取的具体策略，它包括招聘数量、对人员的要求、吸引人才的手段、招聘渠道、甄选模式和招聘时间等。一个成功的招聘策略将帮助企业快速找到适合的人才，推动企业持续发展。

## 一、企业在创业期的招聘策略

企业是新生儿，还没有得到社会承认，实力也很弱，公司规模小、人员少，但却极富灵活性和成长性。各方面均不成熟，制度基本没有，企业文化也未形成，由老板直接管理，企业发展战略的目标是求得生存与发展。企业的发展与业务的开展主要依靠老板的个人能力，大家高度团结，效率高，品牌知名度差，市场占有率低，面对的主要问题是市场开拓和产品创新。创业期高层团队依靠创业精神维系比较稳定，中层相对稳定，但一般员工却由于企业管理制度不完善，保障体系不健全，工资待遇低等因素的影响流动率通常较高。

对外部人才的需求不突出，数量少，以一般员工尤其是销售人员的招聘为主，招聘极少的中层，基本没有高层招聘。

对人员的要求较高，丰富的工作经验和工作业绩是重点选择标准，最好是多面手；尤其是一些对企业发展方向和目标比较认同、年纪较轻的人员。

吸引人才的手段主要依靠良好的职业前景、工作的挑战性和领导者的个人魅力。薪酬虽然较低，但弹性相对要高，最好有较大的增长空间；也可采取股票期权的激励方式。

企业还没有形成人力资源的专业部门，甄选主要依赖老板的个人判断力。

用人的灵活性较强，一人多岗和因人设岗的现象明显，对招聘时间和招聘效率没有明确的要求。

## 二、企业在成长期的招聘策略

企业逐步走向正规化，经营规模不断扩大并快速增长，人员迅速膨胀，

品牌知名度急剧上升，机构和规章制度不断建立和健全，企业的经营思想、理念和企业文化逐渐形成；跨部门的协调越来越多，并越来越复杂和困难；企业面临的主要问题是组织均衡成长和跨部门协同。高层之间开始出现分歧，跟不上企业发展步伐的员工主动辞职，员工流动性相对较大。

人才需求大，外部招聘数量多，高层、中层、一般员工等各层级均有。

对专业技术人才和中层管理人才的需求大幅度增加。

要求人员具备相同职位的工作经验，能直接上手，具备一定的发展潜力，同时对变化的适应速度快。

吸引人才的手段主要依靠较大的晋升空间、良好的发展前景和与行业平均水平接近或以上的薪酬。

企业员工招募策划方案范文 第九篇 20XX 年 xx 中学将进行第二届招生，为确保 xx 一中、xx 中学教师队伍配备，经县委、县政府研究决定，现面向社会及高校公开招聘高中教师。为顺利完成此次招聘工作，特制定本方案。

## 一、指导思想

以办好人民满意的教育为宗旨，以打造品牌学校为目标，按照公开、公平、公正、德才兼备、择优录用的原则，以实际教育教学能力为考察重点，通过考试、听课和考核等环节，真正把政治素养高、业务能力强、热爱教育事业的优秀人才充实到教师队伍中，努力提高教育教学质量，促进我县教育事业持续稳步发展。

## 二、招聘对象及条件

### (一)招聘对象

1、全日制普通高校应往届师范类专业本科及以上学历毕业生(不含专接本或专升本毕业生)，其中报考音乐、体育、美术三科可以是取得高级中学教师资格证书的非师范类学校毕业生。

2、不在本县编制的优秀教师，须是全日制师范类本科及以上学历(不含专接本或专升本)。

## (二)招聘条件

- 1、遵守宪法和法律；
- 2、具有良好的品行，热爱教育事业，自愿长期在 xx 从事教育工作；
- 3、具备招聘学科岗位所对应的专业、学历、教育教学能力及高级中学教师资格证书等任职资格；
- 4、符合职位要求的身体条件和良好的心理素质；

## (三)下列人员不具备报考条件

- 1、受到党政纪处分期限未了的、正在接受审查的、处于刑事处罚期间或正在接受司法调查尚未做出结论的人员；
- 2、有违法犯罪记录的；
- 3、曾被开除公职的。

## 三、招聘方法

县招聘领导小组统一组织，公开发布招聘信息，根据招聘学科岗位的任职条件及要求，采取笔试(音、体、美、信息技术、通用技术等科目需技能测试)、听课与考核相结合的方法进行。

## 四、招聘学科岗位及名额

本次招聘高中教师共计 120 名，其中语文教师 14 名，数学教师 14 名，英语教师 14 名，化学教师 10 名，物理教师 10 名，生物教师 10 名，历史教师 11 名，政治教师 10 名，地理教师 11 名，体育教师 6 名(篮球 3 名、健美操 2 名、排球 1 名)，信息技术教师 4 名，声乐教师 2

名，器乐教师 1 名，舞蹈教师 1 名，美术教师 2 名。

如果本次招聘情况达不到所需招聘名额，本着宁缺毋滥的原则，经领导小组研究并报请县委县政府同意后，择机再招。如果仍达不到所需名额，则由教育局负责在全县在编教师及特岗教师(20XX年招聘)中择优选拔补齐所缺名额，由此造成的中小学所缺教师，经县委县政府批准，另行组织招聘。

## 五、招聘程序

招聘按照报名、资格审查、笔试(含技能测试)、听课、考核、资格复审与公示、聘用等程序进行。

### (一)报名

1、报名时间：20XX年4月25日至20XX年5月8日

2、报名方法：

(1)社会人员报名：xx县人力资源和社会保障局干部股

企业员工招募策划方案范文 第十篇一、招聘目的及意义

爱家卫浴有限公司20xx年销售额为20亿，20xx年，本公司计划销售额增长25-30%，市场占有率提高3-5%，利润提升到10-12%。

所以为配合公司的年度销售额的提升，且公司2013年销售人员流失一定人数，公司将通过合理和高效的招聘程序，引进一批具有专业知识技能的优秀人才，充实公司销售岗位的人才队伍，提高公司人员的综合素质，构建企业人才队，为今后公司的发展补充新鲜血液、储备热力资源。

## 二、人力资源规划

招聘岗位：销售代表 面向专业：营销专业为主，其他相关专业也可

招聘人数：80人 招聘区域：面向全国 学历要求：大专或以上

### 三、招聘计划及相关人员的工作内容 1 招聘

#### 三、招聘实施阶段

##### 一、招聘实施阶段

##### (一)销售人员的胜任力模型

销售人员岗位说明书

##### (二)初试阶段：职业笔试测试加初试面试

笔试测试的方法，通过对工作、生活、价值观等方面的问题测试性格。在职业心理中，性格影响着一个人对职业的适应性，一定的性格适合于从事一定的职业；同时，不同的职业对人有不同的性格要求。

因此，在考虑或选择进，不公要考虑自己的职业兴趣，还要考虑自己的职业

性格特点。

面试题目设计：

- 1、请简述一个你成功的销售案例和一个失败的案例，请举例说明，并说明你成功和失败的原因。
- 2、请说明自己身上所具备的优点，请举个相关例子说明一下。
- 3、你认为作为一名优秀的销售人员应该具备哪些心理素质？
- 4、你认为谈成一笔生意最关键的要素是什么？
- 5、你认为顾客往往会出于什么心里拒绝我们。
- 6、在销售过程中遇到过最尴尬的事情是什么？描述一下。



7、你是如何面对压力，又是如何分解的，如果你入公司两个月仍然没有销售业绩，你会怎么办？

8、你为什么选择销售工作，销售会给你的是什么？

(三)复试阶段：无领导小组方式

1、选拔方式：无领导小组面试。

其是一种采用情景模拟的方式对考生进行的集体面试的面试考察方式，考官可以通过考生在给定情景下的应对危机、处理紧急事件以及与他人合作的状况来判断该考生是否符合岗位需要，近几年来无领导小组面试法得到越来越多单位的认可。

2、选拔方式的目的

讨论作为一种有效的测评工具，能测试出笔试和单一面试所不能检测出的能力或者质；能观察到考生之间的相互作用；能依据考生的行为特征来对其进行更加全面、合理的评价；能够涉及到考生的多种能力要素和个性特质；能使考生在相对无意之中暴露自己各个方面的特点，因此预测真实团队中的行为有很高的效度正符合销售人员选拔的方式。

3、无领导小组评分要素及权重言谈举止得体(5%)；

发言主动生动(15%)；论点准确(15%)；综合分析论证说理能力(15%)；提纲挈领(20%)；组织、领导能力(30%)。

(四)录用阶段

非结构化面试 1、选拔方式：非结构化面试就是没有既定的模式、框架和程序，主考官可以“随意”向被测者提出问题，而对被测者来

说也无固定答题标准的面试形式。

## 2、对面试官的标

准 三年以上管理工作经验; 能独立定制客户方案, 并积极寻求让 客户满意的策略; 良好的团队合作精神, 优秀的人际交往和协调 能力, 极强的解决问题的能力; 工作主动性强, 思维敏捷, 有较 强的创新能力; 有敏锐的市场意识、应变能力、领导能 力和独立 开拓市场的能力, 学习能力强; 逻辑性强和良好的语言表达能力 四、招聘工作  
时间表 3 月 13 日: 撰写招聘广告

企业员工招募策划方案范文 第十一篇一、主办单位

xx 省教育考试院

二、承办单位

xxx 省人才中心

三、大会规模

120 家用人单位, 将面向自考毕业生提供 5000 余个就业岗位。

四、大会时间、地点

时间: 20xx 年 6 月 9 日 (周六) 8: 30-14: 00

地点: xx 科技会展中心 (a 馆)

地址: xxx

乘车路线: 乘坐 xx 路公交车到东湖开发区下车即到。

五、入场方式

凡 xx 省高校毕业生 (或将毕的考生) 均可免费入场。求职者凭有关  
证件 (毕业证书) 入场。

六、有关要求

1、各单位要切实加强学生的安全教育，服从现场指挥。由学校统一组织学生参加招聘会的，必须安排专人带队，确保安全。

2、各单位要预先摸清即将毕业人数（分专业）、20xx年上半年毕业人数（分专业）、可以组织参加招聘会的毕业生实际人数（分专业），并制作成 excel 格式统计报表，于 20xx 年 5 月 30 日将电子版传送至组委会办公室。

3、各单位要认真组织，动员尚未落实岗位的自学考试毕业生参加招聘会，并适当提供就业培训与指导服务。

4、用人单位提供的包括单位简介、岗位需求、联系方式等信息，由 xx 省人才中心在招聘会前发布。

5、各单位要充分利用 xx 省人才中心资源优势，进一步加强人才市场各类信息的相互贯通，更好地为毕业生和用人单位服务。

企业员工招募策划方案范文 第十二篇  
我校自 20xx 年 3 月 6 日面向全国发布招聘优秀教师启事以来，反应热烈，共收到全国各地教师投来应聘报名简历 1800 份。根据我校教师招聘计划，现定于 20xx 年 5 月 10、11 日进行应聘教师考试（z 市在职在编公办教师考试另行安排）。

为保证考试有序进行，特制定本方案：

#### 一、考试时间、地点

考试时间：20xx 年 5 月 10 日（笔试）

20xx 年 5 月 11 日（面试）

考试地点：z 市第一中学学术报告厅、德政楼二楼会议室（笔试）

z 市第一中学 1 号教学楼（面试）

## 二、报到时间、地点

报到时间：20xx年5月9日（周五）

报到地点：学校招生办（z市体育中心一楼）

报到需携带个人居民身份证和三张一寸免冠彩色相片办理准考证

## 三、考试对象

4月30日前报名的教师（含应、往届师范类毕业生；z市在职在编公办教师、通用技术、计算机、体育、美术、音舞类教师考试时间另行安排）。

## 四、考试方式

### （一）笔试

应聘教师均需参加我校招聘岗位学科的笔试。根据笔试成绩从高到低确定5月11日的面试考核名单。

### （二）面试

- 1、面试以分学科说课的形式进行；
- 2、小学、初中、高中面试说课内容于面试前随机抽取（说课备课时间为30分钟）；
- 3、面试说课时间为15分钟。

## 五、考试科目

笔试为分学科闭卷考试（报考岗位相对应的学科）。考试科目为语文、数学、英语、政治、物理、化学、生物、历史、地理。

## 六、考试注意事项

企业员工招募策划方案范文

第十三篇根据公司人员需求状况，按照轻重缓急列出招聘岗位清单，作出人员招聘计划，明确各岗位需求人数、责任人、监督者、完成时间等事项，并报请领导审批，人力资源部门按计划落实，以确保找到与公司发展相适应的人才。

#### 一、招聘渠道选择

针对公司招聘岗位类型需求以及人员招聘紧急程度，可以综合考虑以下几种招聘渠道：

2、人才招聘会：现在是2月份，人才招聘会举办非常的频繁，特别是金三银四的火爆场面即将来临，所以作为人员招聘的重要渠道，招聘会可以根据人才类型、举办地、举办者等的综合考虑，参加部分大型招聘会。另外，参加招聘会也是公司宣传的一种重要手段，可以说是一举两得。

4、公司内部招聘选拔：这种方法最大的好处是能够更好地激励优秀的员工，我们给优秀的员工一个崭新的发展平台，能够进一步激发他的创造精神，从而为公司创造更大的效益，同时，这可以为公司保留更多的优秀员工，提高公司员工稳定性，这也为公司避免出现人才离职频繁带来的恶性循环提供一种解决方法。这种方法可以促使我们去不断的开发员工的才智，培养员工一专多能，也为公司出现人员紧缺时的一个缓解之措。

- 5、校园招聘：现在是年初，也是大学生毕业前的半年，所以上半年会有大量的大学生进入人才市场，我们可以主动出击，联系部分学校组织开展校园招聘，这种方法成本低、针对性强，为公司补充新鲜血液，培养自己的人才非常有效，针对这种渠道招聘来的员工更需要我们的系统的提升培训体系给他量身定做职业发展规划，这种方式与内部提拔相结合甚为有效，从而为来年人员流动高峰期做足准备工作。
- 6、人事代理：如果公司的人员招聘工作比较频繁，我们可以考虑与人事代理公司联系，代理部分岗位招聘业务，可以使人力资源部有更多的经历去把人员激励工作做好，保证公司人员合理流动比率，这种方法在特殊岗位常年保证不了时可以考虑。

## 二、招聘组织

一个有效的招聘团队组织应该有以下几个角色划分：

- 1、组长：主要是监督招聘工作的进度，确保任务保质保量完成。
- 2、副组长：带严格按照招聘计划方案合理分配招聘任务，并带领团队按计划予以落实，确保完成任务。
- 3、招聘项目专员：严格按照计划推进招聘工作的进度，如期完成招聘任务。

招聘组织人员要对招聘最终结果负相应的责任，并按照完成情况给予相应的考评，并作为月度考评的重要依据，从而给招聘组织的执行力加一个保险。

## 三、相应的支持工作

招聘工作作为人力资源管理的重要组成部分，不仅关系到培训、薪资、绩效等模块的开展，而且对公司的发展也起到关键性作用，一个快速发展的企业需要稳定、高效的人才队伍支持，这就需要我们具有强大的培训机制来提升员工的素质能力，需要公平合理的绩效考评机制来衡量员工的业绩，让员工拿到满意的薪酬，通过企业文化建设，开展员工思想工作，从而为公司的发展提供一个最关键的保障。

以上只是一种招聘思路，具体的招聘方案就需要对公司现状进行了解，在此附上一个计划表供领导参考。

企业员工招募策划方案范文 第十四篇根据国家人事部《事业单位公开招聘人员暂行规定》、《.....事业单位工作人员招聘工作试行办法》，《XXX市事业单位公开招聘工作人员实施办法》、《XXX市事业单位公开招聘工作人员面试办法》和《关于XXX的通知》文件要求。为确保面试工作公开、公平、公正、择优招聘，特制定本方案。

## 一、面试工作原则

- 1、公开、公平、公正、择优的原则。
- 2、坚持尊重知识、尊重人才、学以致用原则。
- 3、坚持严谨、严肃、保密、监督的原则。

## 二、面试的组织领导

为了确保面试工作顺利进行，成立面试领导小组。

## 三、面试时间、地点、内容、对象、形式

(一) 时间：XXX

(二) 地点：XXX



(三) 对象：通过笔试的考生。

(四) 内容：

1、管理类岗位：主要测评考生的行为举止，语言表达，判断分析，应变能力等方面的表现。

2、专业技术技能岗位：主要测评考生的专业基础知识和专业实践技能。

（五）形式：采取结构化面试。

#### 四、面试程序及要求

（一）根据《XXX市事业单位公开招聘工作人员面试办法》成立面试工作领导小组和督查小组。面试的主考、考官、考场的确定，在面试前XX分钟抽签决定，共XX名参与进行面试。

（二）应试人员应提前XX分钟到候考室凭准考证、身份证在规定时间内抽号到考场参加面试，面试开始后不到场者取消面试资格，对不按时参加面试的，按自动弃权处理。

（三）面试前应将应试人员集中在候考室，由工作人员宣读本次面试考生纪律与须知，以抽签的方式确定考生面试先后顺序，并依次由考生填写抽签面试考场号和面试顺序号。

（四）同一岗位的应试人员统一由一组考官在一天内完成面试。

（五）主考官宣布面试开始后，工作人员逐一引导应试人员进入面试室，并通知下一名候选人准备。每个考生面试时间为XX分钟，面试完毕，工作人员引导应试人员退场后面试期间不得再进入考场和候考室。

（六）面试成绩：

管理类岗位：去掉一个考官总分的最高分和一个考官总分的最低分后，将其余考官的总评分合计后，再除以有效分考官数。

专业技术类类岗位：采取专业基础知识和专业实践技能测试相结合等

形式，专业基础知识占面试总分的 30%。

(七) 面试成绩公布。成绩在面试结束后当场公布。

## 五、面试纪律

(一) 整个面试工作接受督查小组全程监督,受理群众的检举和申诉、控告。

(二) 为维护面试录用工作的公正性,对违反工作纪律的面试考官及相关工作人员,根据有关规定,严肃处理。对面试录用过程中弄虚作假的考生一经查实,取消录用资格。

(三) 考生要自觉听从工作人员的安排,面试前要在候考室等候,在进入候考室至面试结束期间,通讯工具应交工作人员集中保管,禁止使用任何通讯工具,不准与工作人员以外的人接触,一经发现使用通讯工具或接触无关人员,立即取消聘用资格。考官和考务工作人员进入考场后关闭所有通讯工具。

(四) 面试结束后,面试人员由工作人员带离考场,到指定地点等候宣布面试结果。禁止与未面试的考生接触,泄露面试内容和评委人员。

(五) 每个考官应不受干扰、独立自主、客观公正地完成评分工作,考官之间不得相互暗示、商讨评分;面试时考生不得携带规定以外的物品进入考场,进入面试考场只能报考号,不能作暴露本人身份的介绍。

企业员工招募策划方案范文 第十五篇活动主题:

《在希望的田野上 / 春天,我们在行动》

活动时间:

活动背景:

每年的春季都是一年当中最火爆的找工作时期,众多企业在这个时期进行大规模的人员招聘及储备,众多的求职者也选择在此时进行择业或者跳槽,在此期间,大学生作为一支有文化、高素质的队伍,构成了一个不可忽视的群体。但是,许多即将走出校门的大学生在面对择业的时候,往往会感到迷茫,一方面由于缺乏一定的社会经验,或者在即将步入社会时并没有做好充分的准备;另一方面是因为在择业时,面对成千上万的用人单位无从选择;再加之他们在面对即将步入的这一全新人生阶段的恐惧,往往会出现怀抱有一肚子墨水却倒不出来的感觉。

而对于用人单位来说,尤其是广大民营经济企业,由于他们大多规模较小,很多企业并不像大型国有企业一样自身拥有一套完整的人才选拔和录用体制。而社会招聘中的信息不对称很可能造成这些企业的招聘成本提高,招聘质量参差不齐,由此提高了企业的运营成本和长远发展,对于有些规模较小的民营企业来说,招聘人才实际上就成了一场赌博。

开展百家民企进校园的活动,一方面解决了大学生在择业过程中在选择单位上遇到的选择困难,我们为毕业生挑选一些有实力、有信誉、有前途的民营企业,为毕业生在择业的道路上保驾护航。另一方面解决了许多民营企业招聘过程中的信息不对称问题,在学校内部开展招聘活动,提高人才信息的可靠性和全面性。

介于一系列因素所致,我公司本着为民营企业服务的职责,举办此次主题为《在希望的田野上/春天,我们在行动》的大型招聘活动,以创新的思路,全新的视角,真诚的服务,帮助广大大学毕业生寻找工作,为民营企业储备人才,为全面建成小康社会贡献力量。

活动目的:

2. 寻找和培养新合作伙伴;
3. 服务民营企业,提高民营企业招聘质量,完善民营企业招聘体质。

活动意义:

企业员工招募策划方案范文 第十六篇一、激励理论的研究与发展,为员工激励带来了理论基础:

1、需求层次论:人的需求从低到高为五种类型:生理需求(衣食住行)、安全需求(老有所养、病有所医)、社交需求(亲情友情与归属)、尊重需求、自我实现的需求(成就感)。不一样人在不一样状况下主导需求不一样,强烈程度不一样;未满足的需求是主要激励源,已满足的需求不再具有激励作用;低层次需求满足后,才会追求高层次需求。人的行为是由主导需求决定的。

2、成就需要理论:人的需要分为成就需要、权力需要、亲和需要。出色的经理,往往都有较高的权力需要,成就需要和亲和需要相对较低。因为成就需要高的人只关注自我的工作业绩,而不关心如何影响他人干出优秀的业绩;而过分强调良好关系会干扰正常的工作程序。

3、公平理论：员工倾向于将自我的所得、投入比率与他人（能够是本单位的，也能够是其他组织的）的所得、投入比率横向比较，或与自我过去（在同一组织或不一样组织）的所得、投入纵向比较，投入包括员工认为贡献给工作的——教育背景、资历、经验、忠诚、时光、努力、创造力、业绩等；所得包括工资、奖金、福利、荣誉、职位等。而且往往过高地估计自我的投入和他人的所得，低估自我的所得和他人的投入。一旦觉得不公平，就会改变自我的投入或产出（降低努力或要求加薪）、他人的投入与产出、改变参照对象、改变知觉甚或辞职。所以，外资企业一般都对薪资讳莫如深，反对员工打探，减少内部横向比较。

4、期望理论：激励力=效价×期望。“效价”是指某项工作或目标对于满足个人需要的价值，“期望”是指员工决定努力到达这个目标的可能性。这一决定包括两个环节：努力转换为业绩的可能性，业绩转换为预期报酬的可能性。所以一项目标如果对于员工具有高价值，而且实现目标的可能性很大，且一旦实现目标就能够满足需要，其激励效果最佳。这就启示我们：言必行，行必果，及时兑现奖励；低调承诺，超值兑现，使之喜出望外；抓住效价最大的激励措施；适当控制期望值和实际概率，期望值不是越大越好，也不是越小越好；薪资设计既要思考外部竞争，又要内部公平。

5、双因素理论：满意感是激励员工努力工作的重要力量，而导致满意和不满意的因素是完全不一样的。“保健因素”包括工资福利、工作环境、劳动保护等，这些方面满足了只能消除“不满意”，而不能令员工“满意”，只能安抚员工，而不能激励员工；也就是说，员工不会去投诉，但也不会感激你。“激励因素”主要涉及工作资料和工作本身带来的成就感、职责感和尊重感，这些方面具备了就能够产生“满意”，发挥激励作用，反之如果不具备也不会“不满意”，只是“没有满意”。“保健因素”能够吸引员工走进公司，“激励因素”才能保证员工尽职尽责。这就解释了为什么有些企业薪资福利好，仍然有人抱怨，有员工外流。所以不能一味加薪，还要丰富工作资料，扩大工作范围，委以重任，增加工作的自豪感、成就感、职责感。

6、鲶鱼理论：挪威渔民透过一条充满活力的鲶鱼激活一船死气沉沉的沙丁鱼，企业能够把一个潜力很强的人放在普通员工中间，同时规定每年淘汰 5-10%的员工，增强员工危机感。

二、员工激励要取得最佳效果，务必遵循以下原则：

1、物质激励与精神激励相结合。只有物质激励是害人，只有精神激励是愚人。金钱是短期而最有效、长期而最无效的激励方法，低金钱价值、高名誉价值的奖励往往更能激励人。

2、内激和外激相结合。内激是工作本身的挑战性与成功感，外激是工作之外的回报、奖赏、赞扬。

3、正激与负激相结合。正激指奖励贴合组织目标的行为，使之强化和重复；负激是指约束和惩罚违背组织目标的行为，使之消退。正激



应持续间断性，时光和数量尽量不固定，连续性既费时费力，也易出现效力递减。负激则要坚持连续性，及时予以惩罚，消除员工的侥幸心理，而且惩罚的刺激比奖励更易见效。

4、按需激励。把握不一样员工不一样时期的不一样主导需要，进行正确引导和满足，能够开展需求调查或制作“需求菜单”让员工选取。

5、公开公平公正原则。

三、在激励理论与激励原则的指导下，激励措施异彩纷呈，殊途同归

激励的原则是固定不变的，激励的形式和方法却千变万化，意趣无穷，任何企业都可结合经营管理的实际需要和特点，采取独具特色的激励办法，点燃团队激情。推荐以下几种激励方法和措施：

1、提升绩效管理。年初定义员工工作绩效目标、度量标准、预期价值，增强其工作动机，平时带给资源，减少障碍，年终进行评估。一个振奋人心、切实可行的目标能够鼓舞士气，激励员工去努力拼搏，一个期望值低（可望不可及）的目标，只会适得其反。人只有了解自我努力到达的目标是什么，并且真正愿意实现它，才有可能受到激励。在绩效考评水平提升的状况下，能够对关键的中高层管理岗位实行与企业效益部分相关的年薪制。

能够说，绩效管理是纲，纲举目张，科学公正的绩效管理能够为薪酬激励、职业生涯规划、岗位轮换、岗位晋升、继任计划、末位淘汰、奖励等激励措施打下良好的基础，否则很多激励措施都难以实施。所以绩效考核力量要加强，彻底解决目前“多做多错、完不成的任务越多，工资也扣得越多”的问题。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。

如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/566133241044010113>