

招聘工作总结

招聘工作总结 15 篇

总结是把一定阶段内的有关情况分析研究，做出有指导性的经验方法以及结论的书面材料，它可以提升我们发现问题的能力，因此，让我们写一份总结吧。总结怎么写才是正确的呢？以下是小编为大家收集的招聘工作总结，希望对大家有所帮助。

招聘工作总结 1

（一）招聘工作：

大学我院小学及高中大学中学，制订了《制定 xx—xx 学大学高中职校方案》，通过大学中学、中国高中生小学网、各大学高中网等小学中学高三大学；选择高中五校、山大、山师、山大学、海大等小学中学高中职校其中专招聘会或大学高中职校会；有小学的高中了大学、青岛中学高中职校会。

认真完善招聘大学，一是高中多种大学中学小学，及时审阅、筛选简历，对大学高中的小学中学送用人部门再高中；二是大学中学高中，尽量减少因大学过长导致的高中大学；三是小学较为大学的高中中学小学，如各大学高中中学小学、同意大学/高中中学、合格大学中专等小学均中学了较为大学的档案，以便查询和分析。

截止 20xx—3—4，我院共收到大学 5386 份，同意并通知试讲 727 人，到校大学 276 人，同意录用 79 人，已签协议 51 人（大学）。招聘任务完成过半。

（二）新进人员接收工作：

为大学高中本小学中学高三计划，做好新进大学高中职校，本小学中学高中了大学中专人才信息上报；大大学高中生中学、改派、二次大学、落户及高中中学小学的初三；全院大学高中的新签、续订、招工表劳工大学的高中中学四个大学的高中。截止 xx—12—29，已办理完毕 32 位省高中各大学中学小学生高中书。

（三）档案管理工作：

为保证档案的完整性、准确性，人事科在大学高中中学的小学，

进一步建立了教大学高中中学小学。同时，通过高中与大学中学小学沟通交流，人事管理大学高中中学小学结束，基本信息大学完毕即可使用。

（四）其他日常工作：

坚持周一工作例会及每周工作总结、汇报制度，提高了工作人员的业务工作能力及理论、政策水平，明确了工作分工，增强了工作配合，提高了工作效率，收到大学的高中。组织了大学中学高中职校班，收到高中大学。完成了小学中学高中大学及高三考察、任命工作。对个别违纪人员分别作出批评教育、通报批评及大学合同等处理工作。

此外，在新进教职工接收、调动、请销假与离职管理、科室间大学等小学，人事科大学高中也做了小学中学，基本按高中大学了小学。招聘工作总结 2

不知不觉来到公司已经满 x 个月了，这期间逐步融入了 xx 这个团队；在接近年底的这一个月里，人力资源市场可以说挑战不小，但我部门齐心协力，终于能够保证我公司人力资源的基本满足生产任务的需求现将这 x 个月的情况总结如下：

一、行政方面

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，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。

二、人事方面

1、招聘：通过一个月的招聘，使初来公司时公司人员缺口接近 X% 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，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方法和理念；以加强我公司核心竞争力。

三、建议方面

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，但要做好必须加强沟通，毕竟很多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。

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

招聘工作总结 3

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。要求报名者悉数为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、不断进取的拼搏精力，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。

招聘工作总结 4

我于 x 月 xx 日入职，至今工作已经满一年了。时光飞逝，在紧张、忙碌而又充实的工作中，在公司领导和同事们的帮助下。工作中有进步也有需要提升地方。下面就我入职两个月来的工作，做出如下总：

一、展馆相关事务（助理工作）

1、前期协助企划经理处理展馆开馆的相关事务，制作培训课件，对讲解员进行相关培训。包括：

礼仪培训，相关展品的背景介绍，整个流程的相关介绍；

2、与涂经理对接，积极做好合同，展馆介绍以及其他日常事务；

3、开业前准备：

1) 每天提前到场查看当天的工作进展状况。

2) 配合施工人员对展馆的布置，灯光对位，画的摆放等，和施工方协商保证开业前展馆布置的顺利进行；

3) 开业后，主动积极承担讲解。完成相关任务。

二、人事专员工作

拓展招聘渠道：

目前公司的招聘渠道仅有人才网，为了满足当前人才需求。此项任务迫在眉睫。

1、目前入公司后，拓展的招聘渠道有：58 同城，百姓网，赶集网，小鱼网，百度网，闽南人才网，新工作人才网。以上招聘网站部分需要付费才能使用；

2、通过以上网站为公司找到合适的人才有场务，放映员，保洁，电工。为公司有效地节约了人力资源成本；

3、对各大人才网熟练使用，并能及时收集相关有效地信息并储存。

4.与招聘网的联系人保持良好的关系，以确保有需要招聘的及时联系。

三、招聘工作

1、发布招聘信息

对日常的招聘岗位进行分析，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。

2、与用人部门进行沟通，了解招聘需求。根据用人部门的要求选择合适的招聘渠道，对人员进行简历筛选，面试，复试，招聘合适的人才。

3、建立有效的人才库

对有用的人才及时储备，以便临时招聘用工时选用，为了满足 1 月份即将开业的商场所需求的大量中高级人才，简历若干个文件夹，储备有效的简历 6 几份。

4、在专业人才急需的情况下，采取各种方法吸引优秀的人才。公司实力的竞争除了资金外，人才的竞争也是至关重要的。

5、如有到人才市场等招聘场所，了解其相关信息。掌握最新的行业动态。如有合适的人员顺便招聘。

工作体会：来到公司招聘的岗位有涉及到专业技术人员，如土建工程师；高级管理人员，如进出口财务经理；对相关的专业知识有所欠缺，针对这一问题，主动搜集相关岗位的信息学习，以提升自己的专业技巧。目前有平面设计师岗位因薪酬，专业等原因未能按要求的时间完成。此项工作正在进行中。

计划采取如下措施改进工作：

- 1) 对专业对口，经验丰富，设计能力较强的人员工资可相应提升；
- 2) 拓展招聘渠道，积极收集合适的简历；
- 3) 注意对已有意向的人员，针对其实际情况，吸引并留住人才。

四、员工关系工作

1、从 6 月份，我开始逐步涉及新上岗员工的入职办理，熟悉入职办理流程。在新员工入职的当天，带领新员工熟悉公司的各个部门，积极了解其近期上岗的工作心态，对其进行人文关怀。

2、对于有离职意向的员工，了解其原因。对其进行心理疏导，使其能够感受到公司对他的关注，以便尽好的服务于公司。

3、与各部门人员进行良好的沟通，处理好临时事务。

五、行政事务

目前人事行政部有 3 个人，在时间可协调度的情况下。处理行政事务。

临时事务的处理，包括保安，保洁等，

个人能力分析：

优势：亲和力较好；具备一定的沟通、组织协调能力；能虚心接受听取别人的意见，认同海天集团的企业文化；具备一定的人力资源管理知识及经验。反应灵活，能较好的控制自己的情绪，工作认真负责，有责任心。

劣势：锻炼自己为人处事的能力，加强团队的配合和凝聚力。作为人力资源专员，对各大模块的掌握有待提升，压力大的时候加强对情绪的调整。

提升措施：

- 1) 充分学习公司的相关制度、文件，有助于个人和企业远景的统一；
- 2) 反省自己，针对工作中的不足进行改进；
- 3) 深入学习人力资源相关知识；
- 4) 针对工作中进展不顺利的问题，理清思路重新整理；

工作总结：

人力资源工作是一个“润物细无声”的工作。如何更好的服务于公司各个部门，需要有较强的抗压力，灵活度，如何把各种琐事处理的妥当是一门学问。人事做为公司窗口，除了招聘面试外，良好的职业素养有利于应聘者对公司的认知，从而介绍更多优秀的人才为公司服务。提高公司整体的形象。

在入职的一年，我能够胜任公司交予我的招聘任务，也希望在这个模块做的更好。我希望能够以最饱满的热情为公司做出最大的贡献。无论是任何事情我都能尽职尽责，高效的完成任务。

这一年的基本完成了领导安排的各项事务，这与领导的指导和同事们的帮助是分不开的，在此再次对领导和同事们表示衷心的感谢！以上是我两个月以来，工作、思想情况的总。我将会一如既往去工作，

以认真、勤劳、务实的态度鞭策自己，充满热情的去工作。尽最大的努力，完成领导交给我的一切任务。

招聘工作总结 5

20xx 年上半年，按照公司年度既定计划部署，招聘工作有序开展，现将半年度招聘工作总结如下。

一、招聘工作总体情况

上半年，人力资源部组织参加现场招聘 80 余次，参加校园招聘 9 场，收集各类简历信息 3000 余条，组织集团面试 11 场，共面试大专以上学历管理人员 249 人，录用 82 名，实报到 72 人，签订劳动合同（参保）29 人。基本完成了上半年的用工需求计划，满足了各单位对管理人员的需求。

在一线人员招聘方面，人力资源部积极协助、配合各单位招聘一线操作人员，基本满足各单位对一线操作人员的需求。公司接下轻轨项目后，面临着保洁员缺口较大的问题，人力资源部从 4 月中下旬开始，通过网络、报纸、劳务市场等多种渠道，积极招聘保洁员，到 4 月 28 日轻轨项目正式接管后，保洁员已基本满足项目运行。

为规范招聘工作流程，做好与各单位的衔接，人力资源部 5 月份着手对《招聘管理制度》进行修订，目前修订版本已基本定稿，进入试运行和征求意见阶段，后续将组织相关人员进行学习并贯彻执行。

二、招聘渠道的维护与拓展

20xx 年上半年，人力资源部在充分利用各种原有渠道的基础上，进一步拓展招聘渠道，深化校企合作。

1、在利用常规人才市场进行招聘的同时，积极关注价位更为低廉或免费的劳务市场，比如旧学前人才市场、平江区职业介绍所等，这类劳务市场定位于学历低、年龄偏大、就业面窄的低端劳动力，能更好地满足公司对一线操作人员的招聘需求。

2、进一步拓展校园招聘。在维护扬州大学、扬州商校、苏州经贸学院、园区服务外包职业学院等既有的校园招聘渠道以外，今年积极拓展并参加了苏州农业职业技术学院、工业园区职业技术学院的校园招聘，另外与苏大应用技术学院和苏州卫生职业技术学院进行了接洽。

3、深化校企合作.5月份,完成了与扬州商校新一年度的校企合作协议,并邀请负责学生就业的老师来公司实地参观;6月份,与职业学院签订了“东吴班”的定向培养三方协议书,在去年签订的校企合作协议的基础上,进一步明确了学校、公司和学生的权利与义务.

4、充分利用赶集网、58 同城、百姓网等免费的信息网站发布招聘信息,必要时通过置顶服务,吸引求职者关注公司,获取有用的简历信息和人力资源.

三、招聘费用统计分析

上半年共发生招聘费用 55940 元,费用明细如下表:

从现场招聘发生的费用来说,数额略高于上年同期水平.一方面由于娄葑人才市场价格提高,另一方面则是因为今年参加的现场招聘绝大部分是园区、市区、新区和娄葑的常规收费场次,而一些免费或收费较少的场次参加较少.

四、招聘工作中的问题和不足

1、一线操作人员仍有较大缺口,部分项目一线人员需求比较紧急.下半年工作中,要进一步加大一线人员的招聘力度,加强与各分部的协作配合.针对现场招聘一线人员效果不好的情况,积极探索行之有效的招聘渠道.

2、兼职招聘员队伍建设尚不完善,流程环节的衔接仍不太顺畅,制度的贯彻落实也有不到位的地方.

3、树立招聘工作的成本意识,加强对招聘工作的成本收益分析,探索符合公司情况,性价比优良的招聘模式,杜绝招聘工作的盲目性,限度地减少资源浪费.

4、管理人员的笔试、面试工作有待完善,从目前的开放式、主观性强的面试考核方式,向结构化、专业化的面试考核方式转变,在岗位分析的基础上,提取每个岗位的关键胜任特征,使面试考核有法可依,有章可循.这也是今后开展招聘工作的一大课题.

20xx 年上半年的招聘工作,有一定的阶段性成果,也有很多问题和不足,在今后的工作中,我要继续投入饱满的热情,发挥优势,改进不足,进一步做好公司招聘工作,为各单位及时输送合适的人力资

源.

招聘工作总结 6

一、酒店各部门岗位编制情况：

酒店编制 297 人，截至 20xx 年 7 月 24 日，酒店通过人才市场、网络招聘和酒店内部人员引荐等招聘渠道，现在职人数 261 人(其中不包括 VIP 接待员 12 人)，预入职人数 4 人，缺编 32 人。

主要缺编部门有：

总办保安员(1 级)员工 1 人 餐饮部(1 级)员工 3 人

市场销售部(2 级、3 级)员工 2 人 水疗部(2 级、3 级)员工 7 人

人力资源部(4 级、1 级)员工 2 人 工程部(2 级、1 级)2 人

前厅部(2 级、1 级)员工 9 人 客房部(2 级、1 级)员工 6 人

缺编人员中以技术类员工和中高层管理人员占总缺编人数较多，其中理疗师(3 级)一职缺编 4 人，六月至七月共招聘理疗人员 6 人，均因以下原因未录用上岗。

- 1、愿从事酒店工作，但拒绝做男宾客护理(人才市场)；
- 2、护理技术欠缺，水平有限(人才市场)；
- 3、技术尚可，但不考虑上夜班(事后与其进行过沟通，仍无效)；
- 4、有相关工作经验，但年龄偏大(40 岁人才市场)；
- 5、已返回户口所在地，暂不考虑其他工作地点(网络招聘)；

二、针对目前酒店人员招聘主要渠道有：

- 1、黄山人才市场现场招聘：基层员工
- 2、酒店招聘网(东方、黄山市民网)：中高层员工
- 3、内部人员引荐：基层员工、专业人员

三、现就酒店 6 月初初至 7 月中旬酒店离职人员具体情况份：

入职人员情况：

20xx 年 6 月初至 20xx 年 7 月 24 日止，酒店共招聘 144 人，现在岗 58 人。20xx 年 6 月 1 日至 20xx 年 7 月 24 日，酒店共离职 21 人，其中正常离职 12 人，自动离职 9 人，6 月份离职为 7.3%，7 月份离职率为 1.1%，离职原因分以下几点：

A、不适应工作环境离职占 28.5%，经与其沟通主要包括：班次的

不适应、酒店行业的不适应、工作环境的不适应等。此情况多属短期内离职人员；

B、有更好发展机会离职的占 19.0%，经与其沟通主要包括：另谋高就、自己创业、回户口所在地发展等。此情况多属中长期职工；

C、个人原因离职占 33.3%，经与其沟通主要包括：身体不适离职、与同事相处不融洽、家庭原因离职、薪资原因(部分员工来自香茗酒店，后经了解，香茗酒店涨薪，部分员工重返原工作单位)、其他原因等。此情况多属短中期员工。

招聘工作总结 7

在校园招聘之初人力资源部就选拔环节中是否要进行笔试进行了激烈的讨论。以往的校园招聘工作和社会招聘工作通过人力资源安排笔试，技术面试，人力面试等进行。笔试的意义一是在于低成本筛选能够从中选拔一些专业知识掌握相对牢固，基础知识相对强的学生并进行后期面试。

通过组织安排各部门准备相关笔试试卷及人员进行了笔试若干场次笔试。主要原因还是降低筛选成本，提高效率，力争招到优秀学生。通常我这边的操作是不筛选简历，通知所有北京本地给我们投硬件工程师职位的学生来公司笔试，第一场发了 70 个人的通知，来了 50 多，第二场是发出 50 个通知，来了 30 多。这样工作量就主要集中在我这边，通知先给同学打电话通知再给同学们发送邮件。笔试根据通知人数安排会议室，考虑本批学生较多，就提前预定了公司三号楼第三大会议室。

在筛选简历之后笔试，这样笔试的面试比率高些，但同时可能损失一部分基本素质过硬只是专业基础没有较为突出的同学。不过专业方向也是技术部门招聘时所一贯看中的要素。除了目前这种比较单一的招聘方式，还没有找到更为全面的方式。

招聘工作总结 8

20xx 年和集团公司人力资源部共同参加了青岛大学的校园招聘会，招聘会上，集团公司的招聘位置排在会场进门第一个招聘位置，非常醒目，公司的综合实力和良好口碑及招聘会前期良好的宣传准备工作

为公司的招募打下良好的基础。我们把德州东北城的宣传资料也发给了现在的求职者，反应良好。

8 点半一开始，招募现场就异常的火爆，展台前人潮涌动，大量的优秀毕业生直奔公司展台而来，踊跃投递简历，我们也参与到初试的环节中，认真了解求职者的基本信息，包括期望工作城市、岗位和薪资。大部分的求职者第一意向地都是深圳。直到中午 12 点结束，共收到简历约 120 份，经过筛选，确定通过初试进入笔试及复试的将近有 100 人。

当天下午 13 点 30 分，集团公司领导就组织了笔试及复试。参加笔试及复试的毕业生约 80 余人，通过认真筛选，严格把关，共为 40 多名同学发放了录用通知书。

优势：

1、招聘会前良好的宣传、现场发放精美的宣传折页、播放公司音像资料等充足的准备工作为公司的招募打下良好的基础。华南城集团是众多招聘企业中表现最好、影响力最大、投递简历最多、录用学生最多的单位之一，代表了集团公司的良好形象和巨大的影响力。

2、校园招聘流程较为完善，各个环节连接紧凑，上午收集简历，中午筛选简历，下午面试并发布录取通知书。一气合成，节约了时间，提高了工作效率。现场招聘会比较直观，可以见到应聘者本人，通过交流也可以了解应聘者本人的一些相关的信息，现场进行选拔。由于参加的招聘会的人员较多，可选择的余地也较大，为公司人才库提供了大量优秀人才。

3、用网络统一为求职者发送复试短信，节约了时间；笔试题目综合性强，可以从多方面考察毕业生的综合能力。

4、集团公司为新入职的员工统一进行培训，让求职者充分的感受到公司的企业文化，并将优秀人才发往各个项目。

劣势：

1、面试内容较为单一，现场招聘由于时间较短，不能当场对应聘者进行详细的审查和评测，只是和候选人确定期望工作地点、工作岗位和薪资待遇，并没有继续延伸，无法全面的了解到求职者的基本情

况。

由于现场招聘者个人的因素（现场招聘人员往往是秘书或者助理），也容易造成对应聘人员的把握不准，造成真正优秀人员的流失。现场应聘人员一般以刚刚毕业的学生居多，从业经验缺乏。

2、正式入职时间为 20xx 年 7 月中旬，时间较长，人才流失率较高。

招聘工作总结 9

时间飞逝，转眼间试用期已接近尾声。我非常荣幸能够成为公司的一份子。这是我一段珍贵的经历，也是我踏上 HR 征程的开始。在这两个月里，我一点一点的融入我们公司的企业文化中和我们部门集体中。在这里，我很快乐。我很感谢公司提供这样一个平台，让我成长。我很感谢我的领导和同事对我的指导包容我的不专业，这让我有更加努力成长起来的决心和信心，我很感谢我的领导在我迷茫的时候给我努力工作的方向，使我比较顺利完成我的工作指标。现将我的工作做以下总结：

7 月份主要负责陶瓷事业部(开发技术员 工艺技术员)铜阀门事业部(仓管)的招聘，目前均已到位。采取的招聘渠道较单一，只有网络招聘和内部推荐。7 月份面试与接待的共 218 人，录用 28 人。8 月份，负责办公类人员 10 个岗位，在科长和小訾的协助下，目前录用 9 人。普工技术类，负责精铸部和品保部，到位的仅 1 人。8 月份共搜集简历 100 份，邀约 20 个面试，接待 84 人，目前录用 25 人。

7 月份初期我首先了解了公司的规模，公司的组织架构，公司的企业文化理念与企业精神，公司的发展历程，通过培训，大体上知道了公司未来的规划与奋斗目标，公司在行业中的地位。这些让我对公司有了一个初步的认知，也让我对自己未来在公司的发展有更深的憧憬。接下来的时间，我开始学习公司的制度，包括人力资源制度，奖惩制度，后勤管理制度和安保制度。我因为职位关系我更侧重于了解公司的人力资源制度中的薪酬福利制度和招聘的制度。然后慢慢进入了工作状态，我首先熟悉公司目前所有普工与办公类招聘岗位与所招岗位的工作职责与任职要求，主动经常到车间和用人部门沟通，了解车间

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/617062112161010000>