

最新建筑公司招聘 公司招聘介绍信的(精选5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

建筑公司招聘篇一

使用介绍信，可以使对方了解来人的身份和目的，以便得到对方的信任和支持。那公司招聘介绍信该怎么写呢？下面就让小编带大家看看一系列的公司招聘介绍信。望大家采纳。

，身份证号， 年 月 经人事部门(或劳动保障部门)办理了正式就业手续，是我单位正式在职人员，现同意其报名应聘县20xx年事业单位公开招聘工作人员。

单位公章

年 月 日 该文章.

____人才市场:

兹介绍我公司员工_____身份证号
码_____ (等)____位同志前往你处办
理_____年_____月_____日现场招聘相关事宜，请予接洽。

联系人： 电话：

此致

敬礼

(有效期____天)

公司名称:

(签章)

XXXX年X 月

_____□

_____, 身份证号: _____, _____年____月
经人事部门(或劳动保障部门)办理了正式就业手续, 是我单
位正式在职人员, 现同意其报名应聘 县20xx年事业单位公开招聘
招聘工作人员。

_____单位公章

公司名称:

(签章)

XXXX年X 月

建筑公司招聘篇二

工作经验□11-xx婚姻情况: 已婚

院校: 广东工业大学主修: 应用电子技术

学历: 大专电脑水平: 良好英语: 无

求职意向

工作职位：工艺工程师模具工程师工程经理/主管

佛山市肇庆市

求职状态：我目前处于离职状态，可立即上岗。

培训教育

1998年07月毕业

广东工业大学大专应用电子技术

1995年07月毕业

四会中专中专电子

技能专长

本人敬业细心，可熟练运用软件autocad、pro-e、office等用于日常工作，有良好的职业道德并无不良嗜好，可参与塑胶模具的开发、设计、加工、注塑、维修等相关工作，跟踪各个程序的工艺和质量，提供技术支援为客户解决存在的问题。

工作经历

xx年12月-至今(4年5个月)

宝耀塑胶制品有限公司/工程主管+工模主管

工作内容：

(3)注塑科：生产所需要的辅助夹具设计及制作，注塑问题的技术支援，工艺资料、作业指导书、包装指引等工程文件制

作及发行，控制生产成本不断改善各个产品生产问题缩短注塑周期和减少用人数量节约开支。

离职原因：业务短缺

xx年09月-xx年11月(3年2个月)

金进科技(深圳)有限公司/模具工程师

工作内容：

参与新开发的模具设计评审并跟进所负责的模具项目加工工艺和进度，跟进新模具试模及对应试模存在的相关问题制订改善方案资料安排模具修改直至模具合格可以正式投入生产，协助项目工程解决模具问题。

离职原因：个人发展

1999年11月-xx年05月(9年6个月)

统泰工程(香港)有限公司/项目工程师

工作内容：

负责模具项目工程工作，把各个项目从客户资料转化为手板开发资源获得完美的外观设计和完整功能，然后由手板工程转化为3d图档正式输入到开模状态，负责模具设计、采购、加工、试模、改良等各个环节工程技术支援和质量监控确保模具合格完成交送生产厂家。

离职原因：合同期满

自我评价

4. 本人具备项目计划、控制、协调的能力，擅于工程团队管理，领导工程人员完成相关工作，更经常与行内人士互相沟通，通过学习积累更多的知识。

建筑公司招聘篇三

工作经验□11-xx婚姻情况：已婚

院校：中央广播电视大学主修：金融

学历：本科电脑水平：熟练英语：无

求职意向

工作职位：会计助理客户经理/主管运营专员/助理

求职状态：我目前处于离职状态，可立即上岗。

发展方向：本人从事银行工作已有xx时间，对零售网点的各个环节都十分熟悉，在建行工作其间从事会计主管助理职位，时常处理客户经理和信用卡营销等业务，有上进心强，主动接受新事物和新观念，适应新环境能力强，敢于接受各种挑战，性格开朗乐观，具有良好的身体素质，对工作认真细心，责任心强，积极热情，希望贵公司能给我机会，我会尽力做好本职工作。

培训教育

xx年07月毕业

中央广播电视大学本科金融

xx年07月毕业

广东广播电视大学大专会计电算化

技能专长

本人持有会计证，保险代理人证，反假证，熟悉

工作经验：3年婚姻情况：未婚

院校：吉林大学珠海学院主修：金融学

学历：本科电脑水平：良好英语□cet4

求职意向

工作职位：客户经理/主管信贷管理/信用调查/分析人员投资
银行业务员

求职状态：我目前在职，正考虑换个新环境(如有合适的工作
机会，到岗时间一个月左右)。

发展方向：1、本人志愿未来从事金融行业、银行业等服务行
业。

2、具备3年金融行业工作经验，对数据分析、市场经济趋势
有一定程度的敏锐度。

3、抗压能力较强，努力学习，力争上游。

培训教育

xx年06月毕业

吉林大学珠海学院本科金融学

技能专长

3、通过会计电算化考试，将取得会计从业资格；

工作经历

xx年05月-至今(3年)

顺德农商银行/微贷部人员

工作内容：在顺德农商银行正式入职已三年，接触各行各业各种类型的客户，其中包括生产类，贸易类，电商类等行业，了解其详细运作和经营模式和方法，为其争取最高业务贷款金额。工作需求因而熟悉账务处理，擅长走访客户与客户洽谈，以及后期的数据分析及处理等工作，逾期客户的跟进，项目的管理与开发，具有银行从业经验，熟悉财务及数据处理，经济学、财务管理、会计学等。

xx年05月-至今(3年)

顺德农商银行/贷款部人员

工作内容：在顺德农商银行正式入职已三年，接触各行各业各种类型的客户，其中包括生产类，贸易类，电商类等行业，了解其详细运作和经营模式和方法，为其争取最高业务贷款金额。工作需求因而熟悉账务处理，擅长走访客户与客户洽谈，以及后期的数据分析及处理等工作，逾期客户的跟进，项目的管理与开发，具有银行从业经验，熟悉财务及数据处理，经济学、财务管理、会计学等。

自我评价

在顺德农商银行正式入职已三年，接触各行各业各种类型的客户，其中包括生产类，贸易类，电商类等行业，了解其详细运作和经营模式和方法，为其争取最高业务贷款金额。工作需求因而熟悉账务处理，擅长走访客户与客户洽谈，以及

后期的数据分析及处理等工作，逾期客户的跟进，项目的管理与开发，具有银行从业经验，熟悉财务及数据处理，经济学、财务管理、会计学等；具备良好的英语口语及书面表达能力，英语4级，二学历为商务英语，生活中运用英语的频率较高。

在友邦保险入职为总监助理一年，熟悉团队协作，具备文秘底子，适应高强度的团队工作和任务处理。负责会议的策划□ppt制作，团队活动组织，与行政部门、财务部门和客服部门之间协调工作，处理单证和文件。协助总监下达的日常任务。

能做到严以律己，快而准完成工作，并在工作中学会融入集体。

建筑公司招聘篇四

公司招聘启事如何写?下面是小编特地给大家整理收集的公司招聘启事模板，欢迎大家阅读与参考。

有限公司是红酒销售平台商，主要经营长城桑干系列高端红酒。公司除提供较好的薪酬待遇，同时也为公司员工提供持续的学习机会。本公司为了业务发展需要，现特招聘以下职位：

hr总监

主要岗位职责□

2、主持人力资源系统年度预算大纲的制订，提供关于人力资源方面的专题报告或建议；

3、参与公司研发规划及产品立项评审决策，确保研发项目获

得有效人力资源支持；

6、根据公司发展变化情况，提出公司业务系统组织结构、职位设置的调整建议；

7、跟踪研究职位及人员变化情况，拟订公司人员编制计划，控制人力资源成本；

8、制订公司企业文化的推进计划，并推动、监督实施，确保推进计划与核心价值观一致性。岗位要求：

1、男性，人力资源或相关专业本科以上学历；

4、接受过战略管理、战略人力资源管理、组织变革管理、管理能力开发等方面的培训；

5、有很强的计划、执行、沟通、协调、激励和团队领导力，良好职业操守；

6、善于合作，有很强的团队组织和管理能力，能在压力下工作。

销售总监

主要岗位职责：

2、大客户维护、拜访，维护、建立、巩固客户关系平台

岗位要求：

源者优先

5、善于合作，有很强的团队组织和管理能力，能在压力下工作

具有一定的管理领导能力。公司提供良好的发展平台，有相关工作经验者优先。

待遇：+提成+奖金+保险(转正后)

市场总监

主要岗位职责：

1、市场推广策略制定与实施 参与讨论制订分公司的年度、半年度市场策略和指导方案。

2、落实新品上市推广根据总部要求，提前策划新品的上市准备工作，包括媒体、终端、人员、培训、渠道等全方面包装、落地工作。

3、营销策划方案的组织与实施

4、渠道、终端建设管理

5、领导交办、部门协调完成公司领导交办任务，协调组织完成分公司各部门、相关工作。岗位要求：

1、本科及以上学历，工商管理等相关专业；

2、5年以上工作经验，2年以上大中型企业市场管理工作经历；

3、卓越的领导能力、思维能力、管理能力。

5、具备良好的沟通、协调、组织能力、良好的团队合作精神和丰富的团队建设经验；

6、具有较强的人际交往能力及较高谈判技巧。

7、 善于合作，有团队意识，能在压力下工作

销售经理

主要岗位职责：

1. 区域市场开拓、了解市场动态、制定并执行销售策略。
2. 做好销售人员指导和管理工作。
3. 区域市场客户的维护和服务。
4. 执行被批准的或上级下达的开发计划，定期做出开发报告。

岗位要求：

愿意在此行业长期发展的有志之士。

2. 具有较强的市场开拓能力，较强的谈判能力。
3. 吃苦耐劳、责任心强，有较强的学习能力和团队合作精神。

具有一定的管理领导能力。公司提供良好的发展平台，有相关工作经验者优先。

待遇：+提成+奖金+保险(转正后)

市场经理

主要岗位职责： 1、负责进行市场调研、竞争对手研究、市场方案策划等工作

2、负责项目的整个运作的准备协调工作,确保项目的正常进行

- 3、负责项目策划，制定具体文案，并跟进项目的推进
- 4、负责跟进营销推广，监督营销方案的执行，推动项目顺利进行
- 5、负责协调客户关系，合理安排内部人员工作，协调内外关系
- 6、负责根据项目的进展情况组织编写各类策划文案
- 7、负责针对客户的需求制定并调整相应的推广策划方案。

岗位要求：

- 1、专科及以上学历，广告、营销、传媒等相关专业；
- 2、具有管理、策划、营销及市场运作经验者优先考虑；
- 3、具有优异的策划、写作能力，长于市场营销，有独立项目策划及执行的经验；
- 4、对市场策划和营销工作有一定的认识 and 了解；
- 5、对市场有较强的敏感性，趋于前瞻的思考力和策略观；
- 6、具有很好的沟通和协调能力，有一定文字功底；
- 7、具有良好的团队合作精神，工作认真负责，充满热情。

储运经理

主要岗位职责：

- 1、负责各库房及运输车辆的日常管理工作；

- 2、负责产品库存数量的掌握，及时反馈，沟通订货数量；
- 3、负责运输车辆的管理与调配；
- 4、负责与其他部门间协调、沟通、分工合作；
- 5、负责部门人员的日常管理工作；
- 6、负责部门员工安全知识培训。

岗位要求：

- 1、专科以上学历，物流管理专业优先，年龄28岁以上；
- 2、从事过物流工作，并有至少三年物流团队管理经验；
- 3、做事认真、细心、负责；
- 4、精力充足，目标导向意识好，有上进心；
- 5、具有服务意识，能适应较大的工作压力；
- 6、机敏灵活，具有较强的沟通协调能力。

待遇：+奖金+保险(转正后)

客户主管

主要岗位职责：

职位描述：

- 1、负责客户跟进维护工作；
- 2、完成规定的客户拜访工作，及时处理解决客户投诉和要

求；

3、负责新客户洽谈和落实工作；

4、按公司业务标准和与客户达成的业务需求制定相应的销售方案，完成销售目标；

5、完成销售指标的分解落实工作，并按要求对帐和销帐，按时收回销售货款；

7、根据客户年度规划，提出销售方案建议，组织实施销售活动；

8、及时了解市场动态和信息，分析客户的业务状况，制定对策和措施；

9、严格执行公司销售政策，协调和控制客户的销售价格和产品流向；

10、招聘、管理促销团队。

岗位要求：

1、大专以上学历；

2、一年以上销售经验；

3、沟通协调能力及服务意识强；

4、具有一定的市场调研、分析、策划、开发、拓展能力；

5、勤奋踏实，责任心强；

6、办公软件熟练。

售后主管

主要岗位职责：

1. 负责维修、保养、售后服务方面的全面管理工作；
2. 负责维修、售后服务业务计划、目标的制定并监督实施完成；
3. 负责维修、保养、售后服务团队培训；
4. 负责客户维护工作，处理客户重大投诉；
5. 与公司其他部门的沟通配合；
6. 完成上级领导交办的其他工作。

岗位要求：

1. 男女不限，大专以上学历；
2. 对家电行业有一定的了解，并有两年以上相关售后工作经验；
3. 有智能电视安装维修网点管理经验理念；

工作时间：

联系人： 电话：

公司地址：

邮箱：

建筑公司招聘篇五

人力资源管理是公司管理的核心，而招募和甄选工作决定着公司的人力资源的数量、质量和结构的形成，是人力资源管理的前提和基础。下面是有20xx公司招聘计划书，欢迎参阅。

随着企业规模不断扩大，人才需求日益增加，本着发扬企业文化，提高企业员工素质的目的，以获取企业发展所需人才，为企业发展提供强大的人力支持为宗旨，结合公司20xx年度发展战略及相关计划安排，特制定公司20xx年度招聘计划。

一、20xx年度招聘情况回顾及总结

20xx年度是公司发展跳跃的一年，面对严峻的人员招聘问题，人力资源中心通过不同渠道为企业招聘人员，然而由于多方面原因，应聘比例较高的情况下，录用比例却不容乐观。同时较高的人员流动量，也是招聘过程中的一个重要问题。但是20xx年度基本保障了公司的用人需要。

二、20xx年度岗位需求状况分析

经公司对组织架构的调整，对各职能部门岗位的反复统计与核算，20xx年岗位需求涵盖各部门现有人员空缺、人才储备、新部门人员配备等方面，具体分析如下：

1、根据各部门人员需求及预估计流失率，经初步分析20xx年度招聘岗位信息如下：

(一)、长期人才储备

1、普工类：制造中心各车间、仓库等；

2、技术岗位：冲床、焊工、重点工序领班人员、安装及售后

维修等；

3、职能岗位：业务经理(含广东省外业务员)、客服专员等。

(二)、人员空缺：

1、管理岗位：技术研发中心主任

3、职能部门：业务员、企划部门各岗位人员、客服部专员、各类文员/文秘；

4、由于人员流动造成空缺岗位；

5、公司体制改革过程中需要的新设岗位。

三、20xx年度招聘需求明细

四、招聘方式

1、外部招聘：

(1)网络招聘：与51job前程无忧、智联招聘、惠州富海人才网、卓博网、惠州招聘网合作，岗位数基本满足需求。

(4)户外招聘：在公司周边镇区、工业区设点做定期招聘，主要定向普工招聘。

2、内部招聘：

人员空缺、人才储备可优先对公司内部进行内部招聘，主要形式有部门负责人推荐、用人部门考核等。

五、招聘费用预算

1、第一阶段：

2月中旬至4月底，招聘高峰阶段，以校园招聘、现场招聘、户外招聘为主，同时高度重视网络招聘，具体方案如下：

(1) 参加相关院校的校园招聘会，为技术部门储备人才(目前已申请参加的院校有：惠州学院、惠州经济学院、广东技师学院、惠州商贸旅游学校、惠州市西湖技工学校、惠州市理工学校、惠州外贸学校等)

(2) 积极参加人才市场的专场的免费招聘会，补齐业务部门人员空缺(目前参加的是惠州就业指导中心主办的免费现场招聘会、富海人才现场招聘)。

(3) 每周安排2-3天在公司周边镇区、工业区设点进行户外招聘。(4) 坚持每天刷新网络招聘信息及简历筛选与联系，每周集中候选人进行集体面试。

2、 第二阶段：

5月初至7月，此阶段现场招聘会逐渐冷淡，新增应聘人员较少，同时各院校论文答辩等事宜陆续结束，毕业生求职者达到最高水平。这段时间以网络招聘和校园网络招聘为主，具体方案如下：

(3) 请面试人员进行聘信息的转告及代介绍。

(4) 每周安排2-3天在公司周边镇区、工业区设点进行户外招聘。 3 、 第三阶段：

7月底至10月底，此阶段整体求职人员数量较少且分散，故此段时间，以网络招聘为主，必要时参加现场招聘会。具体如下：

(1) 坚持每天刷新网络招聘信息及简历筛选与联系；

(4) 组织部门架构的了解分析、在岗人员的了解分析；

(5) 对当年新入职人员的关注、沟通、培训、统计分析；准备申报下半年的校园招聘会。

4、第四阶段：

11月初至12月底，此阶段各大高校都将陆续举办校园招聘会，此阶段主要以校园招聘会为主，主要招聘各部门的储备性人才，具体如下：

(1) 积极参加各校园综合招聘会，对各类院校筹备公司单独举办专场招聘会；(2) 网络招聘平台及论坛等信息正常刷新关注。

5、第五阶段：

12月底至20xx年1月，此阶段，整体招聘环境不理想，非紧急空缺或新增岗位，不重点做招聘工作，把工作重心转移到招聘效果分析、解决招聘过程中遇到的问题、制定下一年度招聘计划上。

八、录用决策

公司根据面试的综合结果，将会在最后一轮面试结束当天或2个工作日内告知应聘者结果，并告知录用者办理手续信息。

九、入职手续

1、新人入职必须证件齐全有效；

2、新人入职当天，人事部应告知基本日常管理规定。 十、招聘效果统计分析

2、根据效果分析的结果，调整改进工作

1、做到宁精毋烂，认真筛选，部门负责人不允许以尝试的态度对待招聘工作。 2、对应聘者的心态要很好的把握，要求应聘者具备敬业精神和正确的金钱观。 3、招聘人员应从培养企业长期人才考虑(明确考虑异地工作)，力求受聘人员的稳定性。同等条件下，可塑性强者优先。

4、要注重受聘者在职业方面的技能，不要被头脑中职位要求所限制。 5、在面试前要作好充分的准备工作(有关面试问答、笔试等方面)，并要求注意个人着装等整体形象。

6、接待前来应聘人员须热情、礼貌、言行得体大方，严禁与应聘人员发生争执。

7、招聘过程中若有疑问，请向人事部经理咨询。

随着企业规模不断扩大，人才需求日益增加，本着发扬企业文化，提高企业员工素质的目的，以获取企业发展所需人才，为企业发展提供强大的人力支持为宗旨，结合公司20xx年度发展战略及相关计划安排，特制定公司20xx年度招聘计划。

一、20xx年度招聘情况回顾及总结

经反复统计与核算□20xx年岗位需求涵盖各部门现有人员空缺、离职补缺、新上项目人员配备等方面，具体分析如下：

1、根据各部门人员缺口及预估计流失率，经初步分析20xx年度招聘岗位信息如下：

(1)公司高管,包括：运营副总、总设计师等；

(2)公司中层干部，包括：行政管理部经理、营销部经理等；

(2)工程技术类人员，包括：服装打样师、设计师□cad打板师等；

(3) 后勤人员，包括：市场专员、人事专员、销售专员、销售、文秘等；

(4) 20xx年计划招聘总人数：20人左右(含销售人员)；

2、招聘原则：员工招聘严格按照公司既定的招聘流程，以面向社会公开招聘、择优录用为原则，从学识、品德、体格、符合岗位要求等方面进行审核。确保为企业选聘充分的人力资源。

3、各部门关键岗位选聘，根据个岗位职务不同按内部选聘办法与程序：

(1) 自愿报名；(2) 单位推荐；(3) 集中面试；(4) 分类考核；(5) 调查摸底；(6) 统一研究决定。

三、20xx年度招聘需求

根据公司20xx年年度经营计划及战略发展目标，各部门需提报年度人员需求计划，见下表：

20xx年度招聘需求(人员需求)表

四、人员招聘政策

1、招聘原则

(1) 校园招聘(主要招聘渠道)：江苏经贸职业技术学院、中国传媒大学南广学院等；

(2) 网络招聘：兼顾报刊、猎头、内部推荐等。网络招聘主要以

(4) 现场招聘：南京市国展中心；

五、招聘费用预算

招聘费用预算表

六、招聘团队成员名单

招聘团队成员名单表

七、招聘的实施

1、第一阶段：

3月中旬至4月初，招聘高峰阶段，以现场招聘会为主，高度重视网络招聘，具体方案如下：

(1) 积极参加现场招聘会，保持每周1场的现场招聘会参会

(2) 积极参加个人才市场的专场和各相关学校的免费招聘会；

(3) 联系江苏经贸职业技术学院及江宁各大专业学校的老师负责推荐和信息告知；

(4) 发动公司内部员工转介绍；

(5) 坚持每天刷新网络招聘信息及简历筛选与联系，每周集中候选人进行集体面试，此阶段完成年度招聘计划的45%。

2、 第二阶段：

4月中旬至7月，此阶段现场招聘会逐渐冷淡，新增应聘人员较少，同时各高校在陆续开学后将积极筹备校园招聘会，以保证学生就业，因此，这段时间以网络招聘和校园招聘为主，具体方案如下：

(1) 坚持每天刷新网络招聘信息及简历筛选与联系，确保人员面试质量；

(3) 联系前期面试人员进行，招聘信息的转告及代介绍。此阶段完成年度招聘计划的25%。

3、第三阶段：

7月底至10月底，此阶段整体求职人员数量较少且分散，故此段时间，以网络招聘为主，减少或不参加收费型现场招聘会，具体如下：

(1) 坚持每天刷新网络招聘信息及简历筛选与联系；

(2) 每周坚持2次以上，网络人才主动搜寻联系，补充少数岗位的空缺及离职补缺

(3) 组织部门架构的了解分析、在岗人员的了解分析；

(4) 对当年新入职人员的关注、沟通、培训、统计分析；准备申报下半年的校园招聘。此阶段完成年度招聘计划的15%。

4、第四阶段：

11月初至12月底，此阶段各大高校都将陆续举办校园招聘会，此阶段主要以校园招聘为主，主要招聘各部门的储备性人才，具体如下：

(2) 网络招聘平台及论坛等信息正常刷新关注。此阶段完成年度招聘计划的15%。

5、第五阶段：

12月底至20xx年1月，此阶段，整体招聘环境不理想，主要联

系招聘公司高层类人才，以年度人力资源规划、总结报告，及统计分析为主要工作，非紧急新增岗位，不重点做招聘工作，具体如下：

- (1) 公司年度招聘效果分析、公司人力资源分析、协助公司战略分析与讨论；
- (2) 编制年度人力资源规划；
- (4) 建立、编制公司人才培养体系，建立人才成长计划；
- (5) 建立并完善人力资源管理制度、流程及体系；

八、录用决策

企业根据面试的综合结果，将会在最后一轮面试结束当天或3天内告知应聘者结果，并告知录用者办理手续信息。

九、入职培训

- 1、新人入职必须证件齐全有效
- 2、新人入职当天，人力资源部应告知基本日常管理规定
- 4、转正时，人力资源部应严格按培训计划进行审核把关，对培训效果不理想或不能胜任者，可以沟通后延迟转正。

十、招聘效果统计分析

- 1、人力资源部应及时更新员工花名册，每半年做一次全面的招聘效果统计分析；
- 2、根据效果分析的结果，调整改进工作
- 3、定期对新入职不足1年的员工作沟通了解，并采取相应的

管理措施和方法。

十一、招聘原则及注意事项

- 1、做到宁精毋烂，认真筛选，部门负责人不允许以尝试的态度对待招聘工作。
- 2、对应聘者的心态要很好的把握，要求应聘者具备敬业精神和正确的金钱观。
- 3、招聘人员应从培养企业长期人才考虑(明确考虑异地工作)，力求受聘人员的稳定性。同等条件下，可塑性强者优先。
- 4、要注重受聘者在职业方面的技能，不要被头脑中职位要求所限制。
- 5、在面试前要作好充分的准备工作(有关面试问答、笔试等方面)，并要求注意个人着装等整体形象。
- 6、接待前来应聘人员须热情、礼貌、言行得体大方，严禁与应聘人员发生争执。
- 7、招聘过程中若有疑问，请向人力资源部经理咨询。

随着企业规模不断扩大，人才需求日益增加，本着发扬企业文化，提高企业员工素质的目的，以获取企业发展所需人才，为企业发展提供强大的人力支持为宗旨，结合公司20xx年度发展战略及相关计划安排，特制定公司20xx年度招聘计划。

一、20xx年度岗位需求状况分析

经反复统计与核算□20xx年岗位需求涵盖各部门现有人员空缺、离职补缺、新上项目人员配备等方面，具体分析如下：

1.1根据各部门人员缺口及预估计流失率，经初步分析20xx年度招聘岗位信息如下(红色代表目前紧缺的)：

1.1.1公司高管，包括：销售总监等；

1.1.2公司中层干部，包括：工程部经理、运作部经理等；

1.1.3工程技术类人员，包括：安装工程师等；

1.1.4后勤人员，包括：展厅助理、人事行政专员等；

1.1.5销售人员，包括：销售经理、销售代表等；

1.1.6本年计划招聘总人数：25人左右(含销售人员)。

1.2招聘原则：员工招聘严格按照公司既定的招聘流程，以面向社会公开招聘、择优录用为原则，从学识、品德、形象、符合岗位要求等方面进行审核。确保为企业选聘充分的人力资源。

1.3各部门也可根据个岗位职务不同按内部选聘办法与程序：(1)自愿报名；(2)部门推荐；(3)考核；(4)统一决定。

二、20xx年度招聘需求

根据公司20xx年年度经营计划及战略发展目标，各部门需提报年度人员需求计划，见下表：

20xx年度招聘需求(人员需求)表

三、人员招聘政策

3.1选人原则

3.2.1以网络招聘为主，兼顾猎头、内部推荐等。网络招聘主要以前

3.2.4现场招聘：青岛海尔路人才市场；

3.2.5补充招聘途径：社会上组织的一些免费招聘会、内部员工推荐、人才中介。

四、招聘费用预算

五、招聘的实施

5.1. 第一阶段：

3月中旬至4月初，招聘高峰阶段，以现场招聘会为主，高度重视网络招聘，具体方案如下：

5.1.1积极参加现场招聘会，保持每周1场的现场招聘会参会；

5.1.2积极参加个人才市场的专场和各相关学校的的免费招聘会；

5.1.3坚持每天刷新网络招聘信息及简历筛选与联系，每周集中候选人进行集体面试。

5.2第二阶段：

4月中旬至7月，此阶段现场招聘会逐渐冷淡，新增应聘人员较少，同时各高校在陆续开学后将积极筹备校园招聘会，以保证学生就业，因此，这段时间以网络招聘和校园招聘为主，具体方案如下：

5.2.1坚持每天刷新网络招聘信息及简历筛选与联系，确保人员面试质量；

5.2.2积极参与部分院校的大型招聘会，每场招聘会将有现场公司介绍、现场初试；

5.3第三阶段：

7月底至10月底，此阶段整体求职人员数量较少且分散，故此段时间，以网络招聘为主，减少或不参加收费型现场招聘会，具体如下：

5.3.1坚持每天刷新网络招聘信息及简历筛选与联系；

5.3.2每周坚持2次以上，网络人才主动搜寻联系，补充少数岗位的空缺及离职补缺

5.3.3组织部门架构的了解分析、在岗人员的了解分析；

5.3.4对当年新入职人员的关注、沟通、培训、统计分析；准备申报下半年的校园招聘。

5.4第四阶段：

11月初至12月底，此阶段各大高校都将陆续举办校园招聘，此阶段主要以校园招聘为主，主要招聘各部门的储备性人才，具体如下：

5.4.1积极参加各校园综合招聘会；

5.4.2网络招聘平台及论坛等信息正常刷新关注。

5.5第五阶段：

12月底至20xx年1月，此阶段，整体招聘环境不理想，主要联系招聘公司高层类人才，以年度人力资源规划、总结报告，

及统计分析为主要工作，非紧急新增岗位，不重点做招聘工作，具体如下：

5.5.1公司年度招聘效果分析、公司人力资源分析、协助公司战略分析与讨论；

5.5.2编制年度人力资源规划；

5.5.3部门工作总结、讨论、分析，沟通确定新年个人工作计划及目标制定；

5.5.4建立、编制公司人才培养体系，建立人才成长计划；

5.5.5建立并完善人力资源管理制度、流程及体系；

六、录用决策

企业根据面试的综合结果，将会在最后一轮面试结束当天或3天内告知应聘者结果，并告知录用者办理手续信息。

七、入职培训

7.1新人入职当天，人事行政部应告知基本日常管理规定

7.3转正时，人事行政部应严格按培训计划进行审核把关，对培训效

果不理想或不能胜任者，可以沟通后延迟转正(或者pass掉)。

八、招聘效果统计分析

8.1人事行政部应及时更新员工花名册，每半年做一次全面的招聘效果统计分析；

8.2根据效果分析的结果，调整改进工作

8.3定期对新入职不足1年的员工作沟通了解，并采取相应的管理措施和方法。

九、招聘原则及注意事项

9.1对应聘者的心态要很好的把握，要求应聘者具备敬业精神。

9.2招聘人员应从培养企业长期人才考虑(明确考虑异地工作)，力求受聘人员的稳定性。同等条件下，可塑性强者优先。

9.3要注重受聘者在职业方面的技能，不要被头脑中职位要求所限制。

9.4在面试前要作好充分的准备工作(有关面试问答、笔试等方面)，并要求注意个人着装等整体形象。

9.5接待前来应聘人员须热情、礼貌、言行得体大方，严禁与应聘人员发生争执。