

广州电影岗位工作计划招聘信息 招聘岗位 个人工作计划精选

计划是指为了实现特定目标而制定的一系列有条理的行动步骤。相信许多人会觉得计划很难写？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。

广州电影岗位工作计划招聘信息 招聘岗位个人工作计划精选篇一

技巧一：在招聘营销人员的过程中，主考官列举出20多种(甚至更多)营销方案，让应聘者分析说明它们的优劣。这一提问，既达到考核应聘者的分析能力的目的，同时又向应聘者展示了主考官的实力。从而会让招聘者感觉到，这家公司人才水平很高，公司一定很有前途。

技巧二：当面试进行到一定的时候，向应聘者提问：本公司在某年做了某事(比较辉煌的业绩成果等)，你如何评论此事。既能测试应聘者，又能展示公司业绩。让应聘者说真话让应聘者说真话让应聘者说真话让应聘者说真话。

技巧三：请应聘者描述前天下午都做了些什么。此问题，一般的应聘指南书刊上都没有涉及，应聘者对此也没有充分准备。这样会较真实地反映应聘者的表达能力，文字组织能力，思路是否清晰等。

技巧四：与应聘者聊与招聘无关的事情。在对本身利益无冲突的聊天中，应聘者更容易说出真实的东西，主考官可以从判断应聘者的素质和能力。审查应聘者学历审查应聘者学历审查应聘者学历审查应聘者学历。在审查应聘者的学历时，说你们学校某某老师(并不存在)的课很风趣，到现在仍记忆犹新。若应聘者附和，马脚顿露。

技巧五：主考官的座位位置较高，而且背光，应聘者逆光而坐，须仰视回答问题。这种环境和氛围对应聘者有一种无形的压力；通过对应聘者脸部表情的观察，便能比较正确地判断应聘者的抗挫能力。

技巧六：面试过程中，声称对应聘者的评价表丢了，这当然对他(她)的录用很不利。若应聘者沉着应付，则抗挫能力较强；若比较惊慌紧张，则抗挫能力较差。

技巧七：请应聘者列举3件他认为失败的事情，如果应聘者所说的都是一些鸡毛蒜皮的小事，如失恋，考试不及格等等，则说明应聘者没有经历过多少挫折，在遇到真正的困难或挫折的时候可能会有一定的问题。

技巧八：随意指出应聘现场的一件事情物(如茶杯)，请应聘者在一定时间内(如两分钟)尽可能多地说出它的其他用处，并在应聘者陈述完毕后，再说出几种用途。此技有一石三鸟之效：可测出应聘者的创新能力；展示主考官的创新能力。

技巧九：让应聘者当场设计出某个方案。从方案中可看出应聘者的思维方式，从而判断其创新能力。如果是招聘部门经理或是企业的高级管理人员，领导能力是相当重要的。

技巧十：情景模拟法，设置一些领导难题，看应聘者的反应及处理方法。

技巧十一：无主持人讨论。将应聘者(一般5-7人)集中在一个会议室，确定主题，不设主持人，由大家自由发言，讨论，经过一段时间，其中的领导者就会自然而然地显现出来。

广州电影岗位工作计划招聘信息 招聘岗位个人工作计划精选篇二

招聘一直是职场人探讨的话题，关于这个话题能谈一整天。

对于hr来讲并不是只要面试一定会成功的，期间也会经历多次失败。那么大家知道hr如何提高招聘成功率呢？下面一起来看看！

不要草率做出决定

如果hr面试了三个不同的符合职位需求的人，那就有了三个不同的选择，从而增加招到合适求职者的几率。

多面试几次

面试的时候不要一次性就决定了，一方面会让对方觉得太随意（或者说措手不及），另一方面不利于hr对求职者的正确判断。你看中的人至少要面试两次。第一次可以做初步判断，对求职者有一个基本的了解。第二次面试的时候对方觉得hr对其是有意向的，从而降低警觉性，能够更好地判断求职者。

也不建议面试次数过多，超过三次会让对方觉得在浪费时间。

面试地点不要单一化

正常情况下人力资源hr会选择在公司面试求职者，由于环境比较正式会让求职者的表现也单一化。造成会让对求职者单方面的印象。建议hr可以在不同的场合面试求职者，比如：咖啡厅。对于相对轻松的环境求职者表现的状况是完全不一样的，有利于hr做出更好地判断。

可以让两到三个人进行面试

通常我们见到的面试情况是一对一的，由于人具有主观能动性，对一个人的判断会带有主观色彩，因此也不利于对求职者的选择。为了避免hr面试带有个人情感因素的影响，建议两到三个人进行面试。每个人的看法是不一样的，多种观点有利于做出正确的选择。

有的hr可能会担心多个面试官进行面试会造成意见不统一，不利于做出判断。这并不难解决，可以采取投票的方式，少数服从多数，最终做出决定。

以上这些方法对于hr提高优秀人才的招聘率是很有帮助的，如果大家有什么好的招聘方法也欢迎分享。

提高招聘成功率的法则

如何提高新人定着率

3. 如何提高hr说话的逻辑性

如何提高简历投递量

如何提高员工幸福感

6. 战略型hr教你如何招聘

如何做好招聘工作

在招聘中如何识人

如何把招聘工作做到全面？

如何做到高效招聘？

广州电影岗位工作计划招聘信息 招聘岗位个人工作计划精选篇三

1、组织中高层领导干部每月一次的学习。

2、抓好机电仪表班的教培管理工作和取证考试工作。

- 3、4、5月开展班组长培训班。
- 4、7月开展全员安全月的学习
- 5、9月抓好碳黑项目开工前新员工的岗前培训工作。
- 6、11月对部分岗位进行三规和安全生产的抽查考试。
- 7、全年认真对各单位的培训工作进行考核。
- 8、教培科每月盘点整理培训台帐形成记录。对各分厂报送的培训计划落实情况进行严格考核，要求各分厂建立自己的培训台帐并进行考核。
- 9、加强内部学习，对劳动法、劳动合同法、公文写作、人力资源管理知识等进行培训。

广州电影岗位工作计划招聘信息 招聘岗位个人工作计划精选篇四

- 1、 清晰——不要给我千篇 一律的简历

面对成千上万的求职者，hr其实是不会逐字逐句的看你简历的，所以如果有优势和成绩的一定要以最明显的方式呈现在简历上，像一些舍长（宿舍长）啊体委啊什么的就不要写啦！

- 2、 简练——不要对我说太多的自我介绍

- 3、 状态——不要一副任人宰割的`状态

有句话说的好“你自己都看不起自己，别人也不会看得起你”，告诉我什么职位都可以接受的人，就像在跟我说：“我也不知道自己能做什么~”是你的话，你会招他吗？来面试之前一定要明确自己想要的职位和为什么要应聘这个

公司！

4、 基础——不要再拿四、六级证书说事儿了

如果大家不了解这个 考 试 ， 可以去搜索一下，这里我就不多说了。

5、 自信——不要不敢用眼睛看着我

细节决定成败，面试时，很多毕业生会立即将视线移开，不敢正视面试官的眼睛！这个是普遍hr认为应聘者不够自信的表现！告诉你们个小窍门，面试时如果紧张，可以正视面试官的鼻梁，眼睛靠下位置，相对会好很多！否则不自信是一定会给面试减分的。

6、 诚恳——不要在“薪酬”上讨价还价

对于薪酬问题，面试之前一定要考虑好自己的“价值”，很多大学生提的薪资要求被爽快的答应了，就怀疑自己是不是要少了~然后就开始和hr讨价还价要求提薪，对于这种应聘者，我们基本第一次面试就会p掉的。

好了，以上意见仅供参考。人生简短，价值无限，告诉人家你是独一无二的，你就是你，你成就你。

最后祝各位毕业生就业顺利。

广州电影岗位工作计划招聘信息 招聘岗位个人工作计划精选篇五

许多企业采用非结构化的面试，没法有效探查候选人的潜力。而候选人在组织文化或职位变更后能否继续达到其应有的绩效水平，从简历和推荐信上也不太能看得出来。这就很尴尬了。如果您作为hr不能把合适的人选送到合适的岗位上，就

得付出更大的代价去激励、培训和留住他们。换句话说，增加了企业的用人成本。

因此企业需要放慢速度，采用心理测试和结构化面试等更多科学方法，谨慎地招聘。而到解聘的时候，就该加快速度，尽快止损。

第二招：注重潜力，而非绩效

大多数hr们习惯通过简历上的过往成绩来评估候选人，但员工的绩效并不能如此简单地从一个环境复制到另一个环境中。实际上，最重要的不是候选人已经取得了什么成绩，而是他赖以达成目标的资质。

如果您要培养能够成为未来领导者的人，那么他们个人的绩效能起到的参考作用就十分有限。许多候选人单打独斗能发挥巨大的作用，却不能很好地管理或领导。反过来，有些人可能个人绩效平平，但是擅长鼓舞和培养他人，因此很适合。

第三招：简化招聘标准

在大公司里做事的人很擅长把简单的事情复杂化，尤其是招聘活动。大公司倾向于花大把时间和资金弄出全面的“胜任力模型”，勾勒出他们想要的新员工的关键属性。只不过这类模型对大多数招聘经理来说过于复杂，起不到什么作用。他们需要的是简单、可靠的操作方法。

员工的潜力最终可以归结为三种要素：能力、受他人欢迎的程度和动力。这三要素的重要程度会随不同职位而变化，但总归万变不离其宗。

第四招：别只盯着优点

资深hr深信候选人的潜力与其内在的优点相关。但有研究指

出，这种想法恰恰可能对组织有害。即使是最具天分、生产能力最高的人在个性上也会有缺点，忽视缺点就等于埋下了隐患。

不管天分多高，要想发掘新的长处，必须先正视自己的缺点。而主流的hr圈子很少提及后者，或者将其粉饰为“可开发的机会”。可实际上，优点和缺点在一个人身上是相伴而生的，虽说优秀候选人的优点比缺点多，但只考察候选人的优点显然无法全面了解其特质。

也就是说，大多数hr们在谈论候选人的潜力时，过度关注其改善、提高的潜力，而非其给组织带来损害的潜力。光在面试时提问“你最大的缺点是什么”算不上全面了解，而是需要更详细地掌握候选人个性当中的负面因素——那些没法“开发”的特质，确保组织能够容忍。