

2023年人力资源主管招聘计划考虑的因素有哪些 人力资源主管工作计划(模板5篇)

当我们有一个明确的目标时，我们可以更好地了解自己想要达到的结果，并为之制定相应的计划。那么我们该如何写一篇较为完美的计划呢？那么下面我就给大家讲一讲计划书怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

人力资源主管招聘计划考虑的因素有哪些篇一

结合目前公司发展状况和今后趋势，我作为人力资源主管计划从以下几个方面开展2018年度的工作，总的思路是通过考核使得基础管理工作再上一个台阶：

配合xx的开工建设和投产，做好人员的招聘与配置。做好日常的人员招聘和配置。做好2018年xx公司的人员配置工作。

组织中高层领导干部每月一次的学习。

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。

6、7月开展全员安全月的学习。

8、9月抓好碳黑项目开工前新员工的岗前培训工作。

10、11月对部分岗位进行三规和安全生产的抽查考试。

全年认真对各单位的培训工作进行考核。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。

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。

继续完善指纹考勤机的各项管理，在化工厂增加一台指纹考勤机，和信息中心配合把所有指纹考勤机都用摄像头进行监控。对考勤数据报表进行考核，各单位每月必须对手工考勤和电子考勤以及各类请假手续进行双向核对，以最终核对后的结果计算工资，防止两张皮现象。

对各单位各类劳资人事报表的报送及时与准确性进行考核。

强化人事信息动态管理与数据统计工作。

人劳科每月末对各类人事信息进行盘点形成报表。

对工资核算核发进行考核，确保工资核算核发的准确性。

做好人员流动率的控制与劳资关系、纠纷的预见与处理。

配合公司经营政策对2018年人员进行再次编制。

配合碳黑厂的开工做好定编定员编制和倒班编制工作。

完善《员工培训管理办法》等有关培训管理制度，规范管理，提高培训开发的效率。

做好xx实习生的实习工作。

总之，通过2017年全年的工作，人力资源部正逐渐向规范化、制度化、条理化发展，希望通过我们的工作能够努力提升公司人力资源职能的运行质量，为太兴集团2018年的发展做出应有的贡献。

人力资源主管招聘计划考虑的因素有哪些篇二

恒日人力资源管理的目标：贯彻“以人为本”贯彻“绩效至上”，通过系统的人力资源开发与管理，创造一个公正、公平、和谐的工作环境，打造一支团结、向上、稳定的学习型经营管理团队，为实现魅力恒日、激情恒日、快乐恒日、卓越恒日而奋斗。

人力资源管理的关键工作：工作说明书、绩效考核、企业文化、员工招聘、员工培训、薪酬政策、员工手册、人事管理流程、员工福利、劳动关系、员工档案。

工作说明书是人力资源其它管理的基础，所以在xx年初，第一步，首先借绩效考核的机会，要求各部门认真完善每个员工的工作说明书。第二步，对工作说明书的确切性和准确性进行进一步的审核，结合员工年度述职报告，与员工面谈，与其上级主管面谈，最终达到准确描述。部门内部分工的调整，人事行政部及时掌握，及时变更，使工作说明书与实际情况保持同步。

xx年初执行第一套考核办法，执行中边发现问题边改进，到xx年初执行新的考核方案。通过部门经理每季度的述职报告，逐渐搞清楚各部门的工作职责，完善部门工作任务书及考核标准；通过工作说明书的不断完善，相应的改进员工绩效考核指标和工作标准。考核结果的应用，重点在于发现问题，提出改进措施，把考核单变成培训单，通过考核工具，发现员工的弱点，重点培训改进。

1、 建立恒日报，每季度出版。通过案例、工作体会、表彰先进、暴光落后等内容，对员工思想进行化育；根据杨总的期望，争取在xx年2月26号出恒日第一期报纸。

3、 借十年庆典的机会，开展“风雨十年恒日情”主题征文活动，在恒日报上进行连载或者专版展示。并进行评奖。

5、 发掘公司文艺人才，在4月份举行“卡拉ok”大奖赛，为十年庆典上台演出做准备。

6、 通过以身作则，影响本部门人员，影响其它管理人员，使人力资源部的成员都成为企业文化的倡导者和推进者。

7、 坚持每年3月进行员工满意度调查，及时提出改进措施，获批准后落实改进反映集中的问题。

1、 通过对员工工作职责和内容的深入把握，真正做到心中有数，能够对人力资源配备提出规划，形成对人力成本审核和控制的能力。

3、 招聘的目光要放长远，不求最好，只求合适，并且充分考虑到将来人才梯队的培养，除销售人员、后勤人员外，少用高中以下学历的人；利用公司的薪酬体系，平衡外部公平和内部公平，使新员工的薪资水平既要能请的来，有干劲，又不至于引起老员工的不满，影响工作积极性。

4、 切实提高新员工入职培训的质量，改变以往凑数完成任务的情况，使新员工进入岗位之前，首先完成与企业价值观的统一。

5、 要专门组织中层干部人力资源管理知识的培训，统一全公司对于新员工入职的引导、教育和关心，从基层确保招聘的成功率。

6、 新员工入职后，要安排用人部门带领新员工结识其它部门的人，并把新员工的基础资料张榜公布，以便于新老员工认识与交流，使新员工尽快进入角色，溶入公司。

7、 新员工试用期内，加强管理力度，入职后第一周、第一月、第二月、转正前这四个时间要进行考核和面谈，并做好记录，及时解决出现的问题，密切关注适应程度，以最终获

得合格员工，避免公司损失。

8、新员工转正后，贴出喜报，通报全公司，并召开转正员工会议，欢迎正式进入恒日公司，并勉励新员工努力工作，创出业绩。

1、在咨询公司的指导和配合下，切实做好培训需求的调查总结工作，做好培训计划。用以指导全年的培训工作。

2、重新

新修订培训管理制度，使培训工作规范化。做到训前审课件，训中有考勤，训后有考试，考后有结果，结果有分析，分析有处理，长期有跟踪。切实保证培训效果落到实处。

3、广泛宣传，充分沟通，引导学习气氛和学习热情，妥善处理学习与工作的矛盾，尽量把培训工作安排在淡季或休息时间。做到工作学习两不误。

4、制定企业内部培训师激励政策，通过培训师的选拔、培训和管理，逐步形成恒日各方面的师资队伍，精益求精，不断提高培训质量。

5、通过绩效考核的操作，提出干部储备和人才培养计划，有计划、有针对性的培养内部管理干部，以备企业扩大及人员变动需要。

人力资源主管招聘计划考虑的因素有哪些篇三

衡水百货大楼（集团）股份有限公司始建于1950年，是一家有着60多年文化积淀的既传统又现代的商业企业。如今，已由一家单一百货业态的中小型企业发展和壮大成为一家跨区域、跨行业、多业态的大型连锁商业集团。

衡百国际项目是衡水市首家高档购物广场，是衡百集团引领衡水商业升级换代的又一巅峰力作。它坐落在风景秀丽的怡水湖畔，地处衡水城市中轴线人民路与宝云街交叉口，占地30.6亩，建设规模10万平方米，总投资5亿元。衡百国际项目地下两层，地上七层，是一个集购物、餐饮、休闲、娱乐为一体的商业综合体，并建有1500平方米的下沉式广场。衡百国际汇集国内高端名品，注入都市、潮流、品质、休闲等时尚元素，将满足未来衡水700万消费人群基本生活、一站式购物和时尚消费的不同需求，着力提升市民的消费品质，给消费者提供更多体验式、体贴式的创新服务。

衡百国际处于运营初始阶段，需要通过招聘来选拔人才，为公司的顺利运营创造人力资源条件，同时满足企业的经营管理目标，加快企业的发展。为此我们小组运用所学知识设计了一份招聘计划书来为衡百国际选拔2位优秀的品牌店长，此项计划书包括从计划到实施的各个具体步骤，希望能为企业的招聘提供便利。

目的：

(3) 为商场选拔和储备具有潜力的优秀人才，确保企业运营所需的各方面专业人才。

2、意义：为企业获取满足其生产经营需要的人员，它根据企业发展实际需要，利用各种科学选拔技术，为不同岗位挑选出最合适的人选，以实现人、岗和组织的最佳匹配，最终达到因事设岗、人尽其才、才尽其用的互赢目标。通过有效的招聘工作，不仅有助于企业经营目标的实现，还能加快人才集聚，打造企业核心竞争力。

1、因事择人原则：招聘应严格按照岗位需求，招聘店长应以品牌店长的职位说明书为准则，选择适合的人才。

2、公开、公平、公正原则：因为应征者大多是衡水本地人员，

公开就是要公示招聘信息、招聘方法，这样既可以将招聘工作置于公开监督之下，防止谋私、假公济私的现象，又能吸引大量应聘者。

3、竞争择优原则：竞争择优原则是指在员工招聘中引入竞争机制，在对应聘者的思想素质、道德品质、业务能力等方面进行全面考察的基础上，按照考查的成绩择优选拔录用员工。

4. 效率优先原则：衡百国际刚刚建成不久，并不是十分强大，资金有限，效率优先原则就是用尽可能低的招聘成本录用到合适的最佳人选。

5. 德才兼备原则：作为服务行业的员工，工作难度大，考验的不仅是技术还包括态度品行。人才招聘中必须注重应聘人员的品德修养，在此基础上考察应聘者的才能，做到以德为先、德才兼备。

6. 回避原则：德才兼备、唯才是举是公司用人的基本方针，因此对公司现有员工介绍的亲朋，公司将在充分考察的基础上予以选用，但与之有关联的相关人员在招聘过程中应主动予以回避，同时不能对招聘过程或人员施加压力影响招聘的客观性公正性。

根据人力资源部提供的信息，经过初步分析统计汇总预计招聘：

人员需求清单

导购员10名

电工2名

安保员5名

人力资源主管招聘计划考虑的因素有哪些篇四

为认真贯彻执行国家新的《劳动合同法》，规范校区教职员管理，充分利用人力资源实现人事管理的'科学化和制度化，维护教师、职工、行政管理人员的合法权益，具体落实《新徽国际教育集团人事管理制度》，重点做好人员培训、新劳动合同的签订、教职员工的考核、奖惩、管理人才的推荐等工作。特制定本学期工作计划。

- 1、健全人事管理制度，整理人事档案，使人事信息规范化。
- 2、成立校园招聘小组，完善招聘机制和操作流程，并协助集团人事部拟好笔试试题库，完善面试和笔试程序。
- 3、抓好学校的人事常规工作，如人员定编、招聘、和约签定、考核奖惩和人事档案的管理。
- 4、进一步加强师资培训，提高员工的工作态度及意识。

1、人员编制与培训

开学后，根据我校区的实际学生数，按集团人事部制度及要求，对学校进行一次详实的人事清理和核编工作，杜绝人力浪费现象，做到高效集约地使用人力资源，组织教职员进行业务培训，学习集团相关制度，使广大教职员尽快进入工作状态，提高工作效率和业务水平。

2、考核评定

落实试用期员工的考评工作，深入工作层面对新招聘的员工进行考核、考查,再进行实事求是的试用鉴定。根据人事管理制度有关规定，及时从普通员工中发现优秀人才，并进行测评，及时向集团人事部推荐。并按规定考核学校相关行政管理人员，提高其管理能力和执行能力。

3、档案管理

切实做好教职工的档案管理工作，建立新员工人事档案并分类分柜进行保存。及时做好教职员工登记表和花名册，并根据人事管理制度和相关规定对新招聘员工进行信息编号、信息分类、信息保存。确保人事管理规范、科学化、现代化。

4、开展人事制度研究，提出合理建议，努力探索人事管理新路子，不断提升新徽品牌。成立学校招聘小组，完善人员的招聘机制和操作流程。

5、续聘与解聘

根据集团人事管理制度规定督促合同到期的员工提前两个月下发续约合同，十日内不续约者视为自动离职。认为工作中不能胜任的人员可根据相关规定并出具书面通知，予以解聘，牢固树立为广大员工服务的思想，秉公办事，坚持原则。

6、奖惩

根据集团人事管理制度规定协同相关部门做好员工的考评奖惩工作，并对考评奖惩记录存档备案。对教职工及行管人员进行民意测评，为评优、晋级掌握好第一手资料，从中发现优秀人才，向集团人事部推荐。

人力资源主管招聘计划考虑的因素有哪些篇五

如何撰写一份好的招聘策划书？下面由小编为大家精心收集的关于人力资源招聘方案策划书，欢迎大家阅读与借鉴！

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20__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20__年公司人力资源管理人员结构总结报告为20__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。
- (2) 外部招聘：发布广告，人才交流中心，招聘洽谈会，猎头公司，校园招聘，网络招聘。
- (3) 年度人员需求计划

1 总经理助理

招聘要求：本科以上学历，三年工作经验。

2 人力资源培训师：

招聘要求：本科以上学历，人力资源管理专业毕业，有工作经验者优先。

3 市场营销人员：

招聘要求：本科以上学历，有较好口才，吃苦耐劳。营销专业者优先。

4 业务部业务人员：

招聘要求：较好口才，待人热情，大专以上学历。

2、招聘地点：__公司

3、招聘时间：__月__日

五。招聘前期

1、统计好需要招聘的岗位。

2、成立招聘小组，分派好招聘工作。

3、设计好招聘问题

4、公布招聘信息。

5、制定招聘规则，评分标准，制作评分标准。

6、通知用人部门经理招聘时间地点。

7、与用人部门进行有效沟通。

8、与人才交流会和学校进行沟通联系。

六。人员招聘原则

招聘原则：聘得起，管得了，用得好，管得住。

选人原则：合适偏高，培训和职责压力培养多一点人才。

七。招聘流程

1、删选简历和申请书

2、各岗位笔试

3、通知各岗位笔试通过者参加面试

4、进行面试

八。招聘团队人员名单

李__刘__王__罗_杨_贺_龙_

九。录用决策

1、竞争公平原则

2、录用过程公开原则

3、内部外部公平原则

十。招聘后期，入职培训

1、向通过者发送录用聘书

2、带新员工办理各项手续，带他们熟悉公司环境，使他们了解公司文化和部门位置。

3、对新员工进行入职培训

4、正式上班

十一。招聘费用

1、人才招聘市场展位费：___元

2、到外地校园招聘费用：___元

3、广告费：登报纸，网络版面。___元

4、派遣劳务费：___元

5、其他费用：___元

6招聘人员人工成本费用：___元

十二。招聘效果统计分析和改进

十三。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。

___公司人力资源管理部门

20__年__月__日