

# 最新招聘演讲稿 招聘工作总结(优质8篇)

要写好演讲稿，首先必须要了解听众对象，了解他们的心理、愿望和要求是什么，使演讲有针对性，能解决实际问题。优质的演讲稿该怎么样去写呢？下面是小编为大家整理的演讲稿，欢迎大家分享阅读。

## 招聘演讲稿篇一

伴随着新年钟声的敲响，又迎来了崭新的、布满期待的20xx年。回看20xx年度的工作生活，感遭到公司及身边的人这一年来发生的巨大变化，我们的品牌在快速提升着，身边的同事也都在不断提高着，朝着同一个目标奋斗着。新的一年到来了，也带来了新的挑战，在我们预备以全新的面貌来迎接新年的到来时，也不忘往返顾和总结过往一年来所做的努力。

人力资源部自成立到当今已一年半时间了，很荣幸本人参与了人力资源部成长的历程，从无到有，从当初的不完善，渐渐成长到今日的成熟。自20xx年以来，人力资源部的队伍在渐渐壮大，引进了专业人才，专业水平得到了很大的提高，人力资源建设正在逐渐走向规范，职能作用也在逐步得到体现。

公司领导对人力资源部的建设极其关心，这对人力资源部同事来讲无疑是最大的强心剂。过往，大家可能对“人力资源”这个词语感到有点陌生，不知公司设如此部分真实的意图在哪里。经过今年大家的同心协力，已渐渐获得了公司各部分尽大多数人的认可与支持。

使其更加完善化，坚持公司档案的完全性，为保证往后的分析工作供给更正确的信息。因档案资料触及公司有关机密，期间我坚持着极高的警惕性和很强的守旧意识。协助上级把

握人力资源状态；填制和分析各类人事统计报表。为人力资源规划工作提借正确的信息。

到目前为止，劳动合同的签属工作展开的不是异常的顺利，主要由于市场推广部业务职员较散，集中的机会较少，常常都是来往匆匆，导致部分业务职员至今未能签署劳动合同。计划争取过年这个机会，把合同签署工作完成好。

按月正确出具考勤报表。其中员工考勤又是一个难点，公司实行上班刷卡办法已一年半时间了，由于部分员工一向未能适应新的考勤办法所以效果一向不太好。今年人力资源部特地为此题目进行了考勤重申，并与综合管理部技术职员讨论后改善了考勤系统，但因公司很多工作岗位性质的不一样，员工工作时间常常需要弹性化管理，还是不能很好的交上使人满意的考勤数据，但为了避免有些员工“夸大其词”，照成考勤不公的结束，考勤系统还需更加完善。

处理员工赏罚事宜；对有些员工不遵守公司规章制度，导致工作上出现较大失误或较大错误，人力资源部经过周到调查以后，给予了公道公正的行政处罚，并对当事人进行了思想教育。本年度共有约十人左右人理解了公司不一样程度的行政处罚，均熟悉到了本身的错误。

比如以往仅有市场推广部职员才享有的品牌推广用烟，在本部也得以实现；每个月协助行政部职员进行生日活动的策划及实施工作，丰富了员工的业余生活；斟酌到员工的安全保障题目，公司也已为全部员工购买了平安团体意外险及医疗险等险种，保险期间有一员工不慎摔伤，我们及时与保险公司获得了联系，并申请了相应的理培，解决了员工的后顾之忧。等等这些都大大调动了员工的工作进取性，从而起到了鼓励员工的作用。

自今年9月份以来，人力资源部正接手促销职员的管理工作，经过资料搜集分析，发现固然制定了相应的管理制度，可是

发现很多市场并没有严格依照制度来执行，随便性较强，职员增长率太高。促销职员是五叶神市场的重要组成部分，加强促销队伍的管理燃眉之急。下一季度计划尽快重新制定促销职员管理制度，并严格依照规章制度办事。控制好职员的增长速度及提高整体素质水平，为公司的将来储备更多的业务人才。

包括发放招聘启事、搜集和汇总应聘资料、安排口试职员、跟踪落实口试职员的情景等。

调和员工与管理层的关系，协助组织员工的各类活动；另外，在部分领导的指导帮忙下，对员工考勤制度、劳动合同管理办法等相干的人事制度进行了修改工作，使其更加人性化，公道化，贴合了公司“以人为本”的人才理念。

对个人来说下一步重要应当在认真工作之余加强学习，不断提高本身专业素质，才能应对更大的挑战，也才不会被时代的潮流所淘汰。珍惜来之不易的机会，扎扎实实做好每份工作□20xx年人力资源部的职责将更加沉重，人力资源部必须安排并实施好新的一年的工作计划，用实际的工作业绩来讲话。

## 招聘演讲稿篇二

1、招聘时间安排及需求

2、加强各个环节的沟通。70%的问题是由于沟通引起的，而又有70%的问题可以通过沟通得以解决，前期因沟通不畅及不及时引起的问题在本阶段招聘工作中要注意解决。

3、一旦招聘效果不能达到预期，应当在八月中旬考虑加大招聘力度。

4、在进行现阶段招聘工作的同时，不断注意后续人员需求状

况，根据集团各阶段人员需求状况作出分工调整 人员招聘时招聘组的主要核心工作，因此，招聘组要在原有基础上逐步建立完善集团人力资源在招聘这一模块的体系，并在实施的过程中注意发现存在的各类问题及薄弱环节，加以改进和完善，使招聘工作规范化，流程化，满足集团发展过程中对人员的需求。

5、启动校园宣讲，加强校园招聘，储备优秀应届毕业生。

人力资源工作是一个繁杂的工作体系，我们已经迈出了前两步，之后的路如何走才能顺畅取决于企业战略决策和人力资源工作的执行力度。为加强整体人力资源工作，提升格局和高度，人力资源部必须加强自身的修炼，所以在20xx年人力资源部将继续坚持xx年提出的部门成长三驾马车并行的理念，即：专业+品格+关系。通过专业学习与考试提升专业能力，通过学习国学与历史提升品格，通过与各部门加强沟通增强员工关系。

部门文化的建设也同样不能放弃，我们的愿景“建设有xxx特色的战略型人力资源管理体系”如果不想只成为一个口号，就必须不断地实践中创新才有可能成为现实。

### 招聘演讲稿篇三

1、此次活动是一次新的尝试，对我协会来说是一种工作、活动上的突破。针对当前大学生日益激烈的求职竞争，如何巧妙、从容地推荐自己，展现自己的能力，使我院同学成功地尝试了一次模拟体验。

2、此次活动不仅使参赛选手得到了锻炼，而且使我协会成员乃至广大同学收益非浅。选手们克服了知识面窄、爱好与专业限制的困难，勇气十足，敢于挑战自我。成功的呈现了一次非常精彩的模拟招聘会。

3、此次活动为同学们做了一次招聘示范，也表明在现代社会求职残酷的情形下，医学类学生应丰富自己的学识，不断地充实与完善自己。

4、此次活动为校园文化活动周增添了别样的光彩。丰富了我院同学们的课余时间，为同学们增添了更多的课外知识。

由于此次活动是一次新的尝试，没有让更多的同学参与进来，初赛比较仓促，决赛试题有一定难度。其次，会场布置不是很到位，评定环节设置不是很合理。再次，经费来源单一、协会经费拮据。此次活动宣传效果较差，影响不是很大，没有使更多同学了解活动的意义，仅使这种活动的作用局限在少数同学心中。总之，不足是在所难免的，经验需要不断积累。就象郑萍老师说的那样：“经验要在不断探索中逐渐积累，发现不足，吸取教训，不断的提高与完善自己。”我们相信通过这次活动的锻炼，使我们为以后举办此次活动积累丰富的经验。

总体来说，此次活动是我院比较成功的模拟招聘会，给我院的同学们增添了丰富的课外知识，在肯定成绩的同时，我们也看到了不足。但我们相信在院团委的领导下，在社团联合会的总体部署下，我们会在今后的工作中及时改进不足，积累经验，使协会得到更进一步的发展，走向更美好的明天！

## 招聘演讲稿篇四

### （一）、 招聘风险性高：

有数据统计，如果说你把一个人约来面试，在一块谈了几十分钟觉得这个人可以录用，这次招聘的成功率是38%；如果再加上各种测评，然后去原单位取证，整个流程都做了，招聘的成功率是66%。另外，你录用的这个人也有可能是通缉犯或以前有重大犯案记录的。

## （二）、双向选择的关系：

招聘是双向选择的，如果公司方面的某些原因让求职者难以接受，不管你付出了多少劳动，都一样招不来人，而招不来人领导大多会归责为你个人的原因。

## （三）、招聘压力大：

压力3、自己施加的压力。公司需求人数多，急缺岗位多，但又一时招不来人，自己肯定也会有压力。

## （一）、人力资源部，其职责如下：

1. 根据招聘计划，拓展招聘渠道，满足各子公司用工需求；
2. 参考用人部门用工需求，发布招聘信息；
3. 筛选简历，预约参加面试，对求职者进行初步审核；
4. 为用人部门的录用提供建议。

## （二）、用人部门，其职责如下：

1. 根据部门人员编制情况，提前制定用工需求表，总经理批准后递交行政人力资源部。
2. 参与对候选人的招聘过程，对其专业技术能力、胜任力等进行评估，做出录用决策。

## （三）、高层领导，其职责如下：

对于公司重要岗位，需高层领导复试，并做最终决定。对于招聘工作的具体实施，首先，我们需要确定哪些岗位需要招聘，现在公司大多是通过用人部门提出用人申请，填写《用人申请表》，经领导签字批准后人力资源部发布招聘信息。

在这个过程中，对用人部门的要求是很高的，因为只有用人部门才知道他们部门的工作量有多大，几个人可以满负荷做完。所以，用人部门在申请用人时一定要考虑清楚这个人需不需要招，对老板的信任负责。

关于招聘渠道的选择，理论上是提倡先从内部选拔，内部没有合适人员了再从外部招聘，这样可以激励员工。但是，内部选拔时就要耗费大量时间、人力，竞选合适上岗后，员工要放弃自己熟练的岗位去重新适应新的岗位，而他补充过去之后，他原来的岗位还需要招人，这样凭空又增加了很多工作，所以，只要不是内部员工非常优秀或容易上手的工作，一般不建议公司通过内部选拔招聘。

### （一）、气氛营造

问一些与面试无关的问题，缓解求职者的紧张情绪，营造一个轻松、融洽的面试氛围。如：怎么过来的？路上堵不堵等，有时候也可以省略这一步，直接进入基本情况了解。

### （二）、基本情况了解（语言组织及表达能力）

可以通过求职者自我介绍，没有介绍到的部分我们再问，了解求职者的基本情况。

### （三）、工作经历（了解原工作与现工作的匹配性）

从求职者简历上的工作经历开始问起，工作内容方面一定要问细节问题，越细越好，防止求职者虚构工作经历。

### （四）、离职分析（职业道德）

了解求职者之前单位的离职原因是否合理，不过，只要是个有心的求职者都会给自己提前想好一个合情合理的离职原因，诸如简单的一句“家里有事”这样的原因，很多都只是借口。

## （五）、 岗位了解

可以让求职者自己谈谈对这个岗位的认识，以及这个岗位应该具备的素质要求，自己所具有的优势等问题。

## （六）、 求职动机

了解求职者找工作最在乎的是什么，对我们公司的了解程度，以及为什么选择到我们公司面试等。

## （七）、 职业规划

了解求职者未来的一个职业规划，看与本工作岗位是否匹配

## （八）、 工作思路

了解求职者入职以后该怎么开展自己的工作

## （九）、 薪资要求

这是一个让求职者很为难的问题，因为这个问题能起到两种作用： 一是公司有薪资标准，问这个问题就是考察求职者薪资要求和本岗位薪资标准是否匹配，只要求职责能胜任本岗位，薪资要求高于公司标准稳定性会差，等于公司标准稳定性好，低于公司标准稳定性强； 二是公司没有薪资标准，问这个问题就是看求职者要求多少，然后根据求职者的要求把最终薪资定在稍低或等于求职者的要求。

# 招聘演讲稿篇五

## （一）员工招聘

### 1、 年度招聘结果



xx年底公司共有员工x人，xx年底x人，全年净增xx人。xx年招入新员工xx人，其中xx名工人□xx名管理人员或业务人员。

## 2、招聘渠道拓展情况

人事部采取网络招聘和现场招聘的形式，不同人员选择不同渠道。工人招聘主要采取去职介现场招聘以及在赶集网、58同城网上发布招聘信息的方式，同时通过中介招聘的方式，为工人的招聘开拓了新思路。

针对应届生招聘，除了网络招聘方式外，还通过校园宣讲的方式提高企业知名度，在11月-12月期间集中参加京内、京外十多家高校的现场宣讲招聘。为有效提高了候选人人数，在招聘方式上对外地人员均采取首轮视频面试的形式。由于明年我公司对应届生的需求较少，因此对面试人员精挑细选，通过人事部与用人部门的初试与复试，现有20人左右备选。

针对高级研发人员的招聘，主要采取搜索、发掘行业内有经验人才的方式，从招聘网上搜索高级研发人员简历，在各大电池发布招聘信息、注册一些人脉资源等网络发掘相关人才并联系合适人选面试□xx年通过搜索安排面试高级研发人员5人。

## 3、招聘测评工具研究情况

为提高招聘的信度和效度，针对管理和技术人才，人事部下半年开展尝试发掘该类人员的胜任素质模型，并针对该素质制定相应的笔试和面试题目。笔试和面试题目也随着面试的效果进行不断修改和完善，但是由于没有建立根据公司的情况各职位胜任素质模型，因此在面试、笔试题的设计上仍需要有很大的提高。

### (二) 员工培训

## 1、年度培训结果

人事部共组织各部门员工参加各种培训课题xx个，累计培训人次超过了x人次，培训工作主要集中在新员工入职培训、特殊工种持证上岗培训、品质管理和生产管理人员培训等。

## 2、培训工作检讨

### (三)绩效考核

3、通过与各部门中层管理人员沟通，人事部编拟了公司各部门考核激励方案并上报公司领导，为全面实施绩效考核工作做出准备。

### (四)

### 薪酬福利

3、建立了xx年公司全年工资和五险一金人工成本台帐。

4、即时做好公司员工五险一金业务和工资发放□xx年共申报x例工伤，其中x例为未评级的小工伤□x例较严重被评为x级。

### (五)劳动关系

1、严格按劳动合同法的规定办理劳动合同的签订、续订、解除、终止手续。劳动合同签订率100%，未发生因劳动签订引起的劳动争议事件。

2、处理员工劳动争议案件一起并最终胜诉。对加班费、社保等历史问题潜在劳动争议的处理做出了案件积累，起到了良好的正向影响。

3、提出了农村户口员工补偿养老保险和城镇户口员工补缴社

会保险方案，并实施，积极解答员工对国家各项保险政策的问答，促进和谐劳动关系。

## 招聘演讲稿篇六

政治理论学习是学校干部的立身之本，成事之基。近年来，我一直将理论学习作为自身的重要任务，自觉做到勤学多想，努力增强党性观念，提高思想政治素质，牢固树立马克思主义的世界观、人生观、价值观，保持良好的道德风尚。几年来，我积极参加上级各部门举办的各类培训。本年度根据县教委和镇教办的学习安排，我多次参加了校长培训。在工作和事业面前，我历来顾全大局，从不争名夺利，不计较个人得失，认真执行上级有关部门的规定，与学校干部教师一道创造良好的育人环境，创设优越的学校品牌，全心全意为人民服务，做到忠于职守，政令畅通，保证学校班子与上级组织高度一致，始终以一个优秀员的标准严格要求自己，在思想上、政治上、业务上不断地完善自己，更新自我，为打造有特色的迟家庄小学尽职尽责。

本人在自己的工作岗位上，经过不断学习、不断积累，有了一定的工作经验，能够较熟练地处理日常工作中出现的各类问题。在组织管理能力、综合分析能力、协调办事能力和文字言语表达能力等方面，经过多年的锻炼都有了很大的提高，保证了本岗位各项工作的正常运行，在日常的各项工作过程中，从没出现过错。平时我能积极主动地参加校长理论知识培训，建立了科学化、规范化的学校管理思想。并参加学科培训，使自己胜任小学各学科的教学工作，本学期担任五年级的《品德与社会》的教学；积极开展教育教学的研讨工作，本人撰写的论文《责任育人》在市级刊物上发表，指导的《阅览室里的故事》市教科院举办的社会实践活动展示中获二等奖。

勤勉敬业是对一名党员干部的起码要求。我能够以正确的态度对待各项工作任务，热爱本职工作，对工作中遇到的难题，

总是想方设法、竭尽所能予以解决，始终能够任劳任怨，尽职尽责。在我的带领下，大家全力以赴，认真遵守学校各项规章制度，努力提高工作效率和工作质量，服务家长，服务社会，保证了学校工作的正常开展，没有无故迟到、早退的现象，除外出培训、开会等公事外，我始终坚守在工作岗位上。我信奉，一个人苦点累点没有关系，人生的价值在于奋斗、在于创造、在于奉献。我必须以勤奋的理念去实现人生的价值，带领全体教师努力工作促进迟家庄小学教育事业的腾飞。近两年来，我做到假日不休，我喜欢在学校校园内思考工作和问题。对学校的发展做长远的规划。

## 招聘演讲稿篇七

20\*\*年，是收获的一年，是我们飞速发展的一年。今年，本部门在公司领导的正确指导下，在全体员工的共同努力下，紧紧围绕公司创业、创新、创造的“三创”主线，努力学习，积极工作，同心协力，努力完成了上级和公司领导交给的各项工作任务。

首先，工作流程中的第一步，用工申请，各部门经理每月在10日之前应该将用工申请提交给人力资源部，这样方便招聘专员做出这个月的招聘计划，以便及时尽快完成招聘任务。

其次，面试的环节，这里分为两部分，第一部分是招聘专员对于应聘者的基本信息的掌握，和对于应聘者外在的一些条件的观察、了解；第二部分是部门经理通过沟通对应聘者的一个初步的了解来决定出是否符合岗位的用人标准。这里需要部门经理做一个果断的决策，用或不用。犹豫不决的后果就是我们给应聘者一个不可靠的形象，甚至对于整个公司信誉度的一个怀疑。

再次，人力资源部是服务和管理于一体的部门，在对于厂家办理入职的过程中，招聘专员需要确定厂家手续是否齐全，为以后的工作免除后患。这里希望部门经理可以跟厂家供应

商做出良好的沟通，协助人力资源部，最后以达成双赢的良好合作关系。

在以后的工作中从自身的角度来看，需要注意以下方面：

1、尊重每一个前来应聘的人员，一视同仁，耐心解说。并且在沟通的语言上耐心斟酌，争取做到说话少出纰漏，让听者舒心。

3、细心。招聘这一环节的细节很多，如果有一点纰漏，就会导致之后的工作出错。俗话说一步错步步错，所以招聘作为人力资源部工作的第一环节，需要我在以后的工作中细心。认真对待每一个细节。

在这里，结合自己这段时间的感受，对我部门工作提出以下3点建议，如有不合理的地方，请经理见谅！

首先，我认为工作计划应有固定的格式，特别是周工作计划。因为周工作计划的时间比较短，各项工作预计的完成时间也可以确定，需要哪些人或部门提供什么支持和帮助也可以写进去，同时在做计划时应分清楚哪些是计划期内的重点工作，哪些是日常工作，分别列出来。有一个固定的模板后，这些都可以一目了然，而且也会促使大家认真去做计划，而不是流于形式。另一方面，从上级的角度来看，有固定的格式也可以避免个人风格造成的混乱，同时，上级对我们的工作了解的更清楚，我们需要什么指导和帮助也很明了，便于有针对性地对我们进行指导。

其次，我认为我们的工作总结太形式化。每周末总结一下本周都做了那些工作，把这些工作事项一一列出就行了。上级只能了解到我们本周都做了那些工作，具体的工作还存在什么不足、遇到了什么问题或是发现了更好的工作方法等等都没办法了解。我们自己没有去思考去总结有哪些地方可以bebetter[]也难以提高。

最后，我认为我们应加强学习。各部门经理的考核中都有学习成长的指标，我们不一定要把这个作为考核的指标，但可以借鉴这种学习的方式。正如总经理所说，我们要走向专业化，首先人力资源部门的工作就应该做到专业化和系统化。只有通过不断的学习、思考和总结，才能让自己的能力得到进一步的提升，才能把工作做得更好。所以我建议我们部门可以不定期地进行沟通，交流学习的经验及进展，大家相互促进相互提高。

新的一年，我要学习和改进的地方还有很多。在做好本职工作的同时，要加强学习，做到理论联系实际，不断总结和思考，尽快融入团队，尽快胜任工作。同时，根据自己的职业规划，不断提升自己各方面的能力，认真、细致地开展工作，养成良好的职业素养，为“超凡”的人力资源工作贡献自己的力量。

## 招聘演讲稿篇八

\_\_年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。\_\_月份面试与接待的共218人，录用28人。\_\_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。\_\_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。

- 1，向我们部门的同事和领导学习。
- 2，和同行业人员交流。
- 3，和用人部门沟通，向他们讨教。
- 4，在晚上有空时间网上寻找资料如招聘手册啊等等。经过这些，我慢慢开始掌握了一些面试的技巧，沟通技巧等等。经

过领导的指导，我开始知道了人才储备，建立简历库。我知道也找到了个人觉得比较方便的方法，建立自己的人才储备，建立自己的工作qq群在空间上发布招聘信息，公司简介及其福利和公司的一些关爱员工的照片等等，让更多的人知道我们公司，了解我们公司。还有就是，我加入一些专业招聘qq群。在实践中，我也慢慢掌握了一些网上简历筛选和简历搜集的方法，提高自己收集简历的效率。

\_\_年下半年我增加了工作量，定时在周围地区张贴招聘信息，按时更新集团内的招聘信息，及时发布网上招聘信息，和广告公司联系准备一些招聘宣传资料。这几样工作中，我觉得自己在管理网上招聘做得不是很好，我没有规划好部门设置，部门的信息和职能等不够完整，在接下来的工作中，我将进一步跟进。在几个月中我学会了学会在工作中不断思考，不断发现存在问题并寻找解决方法，不断改进自己的不足之处。围绕着目标开展工作，通过每日小会不断思考和总结自己。我发现在领导的指导和培训下，我开始对招聘工作有了更深的认知，也发现自己的知识非常贫乏非常需要进一步学习才能把我的工作做得更好，才能较全面地提升自己。部门的一些培训课程给了我一个学习和努力的方向，给了我平常工作很大的帮助。我真的很庆幸有这样的一些课程和指导。

一，我将侧重于深入学习公司的产品知识，公司的制度、企业文化(了解同行业内的产品、管理、规模、企业文化等知识。

二，深入了解所招岗位的工作职责(方法看招聘需求表，向用人部门了解，到车间了解。

三，在工作中和学习中，不断提升自己的面试技巧，邀约技巧。