

参加招聘会有感 hr参加招聘会心得体会(模板9篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？下面是小编为大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

参加招聘会有感篇一

备识人、选人的能力，掌握一些专业技能和测评工具，来满足企业对人才需求。以下几点

心得，与大家分享。

门需求，同时能够初步把握应聘者的专业能力，不容易基础：

当招聘者拿到用人部门的招聘计划表，首先要分析这个岗位是否真有空缺、是什么原因

者有没有其他什么更好的途径来解决。

求，比如组织的文化氛围、候选人的性格、气质、用人

部门领导个人用人偏好等，这样才能

真实有效地把握用人部门的需求，才能为找到用人部门的合适的人才，提供合适的人才解决

方案。

于中层，可以选择人才络以及同行推荐等措施，如果有资源允许，可以选择猎头合作 3。

对于高级人才，除了一般的招聘站，选择猎头以及其他特殊渠道招聘。

后难，对于重点的岗位可以采取重点攻克、专项招聘来完成，而不是因为一些个别岗位对招

聘岗位丧失信心。

中肯。

客观的立场，不受个人喜好影响比如对形象好的或者能言善辩的候选人，就加分，而忽略能

力和岗位胜任力的要求。

是候选人考察企业的一个过程，招聘者的一言一行直接影响企业的形象和在候选人的心目地

位，是来了解企业的一个窗口，因此，作为一个合适的招聘者，不管候选人表现怎么样，不

管是好，还是很糟糕，我们面试官都要表现出应有的礼貌和尊重，而不是更应聘者发生冲突

和争吵，这都是不理智的，同时也影响企业形象。

行有问题的候选人，这给未来工作带来很多隐患。

10、候选人录用不能一味地听用人部门，有时候需求是可以引导的：比如你招聘一个男士各方面都符合要求，而用人部门领导由于个人偏好，坚决非要女士。

常见到推荐给多个候选人，总说不合适的，这个时候就不能任由他来了，必须跟讲明招聘部

门的原则，不是无限制的给你推荐人，有合适的差不多用就可以了，如果长久下去，影响的是他的业绩，需要切中利弊，让他自己掂量。

拉来一个人去应付，到头受害的还是自己，一方面，候选人不能胜任工作，还继续招聘，同

时也被用人部门因看人不准而轻视和抱怨，代价很大，所以千万不要因为用人部门非常急需

用人来工作，就降低了招聘门槛，降低用人标准，到后来会发现是得不偿失。

定符合招聘要求，然后进行可信的背景调查，了解候选人在上级单位的工作表现、人际关系、业绩等，进行综合评估，决定是否录用。

13、对待不能及时参加面试以及陌拜的应聘者，录用一

定要慎重，除非有可以理解情况：

大家面试中，经常遇到，通知一些候选人某是个时间面试，没能按时来，也没说明原因，直

种情况是就没有通知过他来面试，直接就过来面试，说在上看到我们的招聘信息，就过来。

这种人很自大和很不礼貌，也很唐突，除非是熟人介绍还情有可原，否则，建议不予录用。

一、简历

不要按照招聘站提供的简历模式填写简历，首先是那些模式有很多缺陷，栏目设置很

平均，每天看同样模式的简历，看到头大。按照你要应聘的职位，侧重加多与工作相关的内

容，减少不必要的内容。简历的文风最好是客观、描述性的语言，有些学生喜欢像写散文

一样写简历，或者写上一些故意显现个性的话，这样我们没有见到你本人，就知道你不够成熟了。

一些同学在投递简历时，应聘职位一栏，写着三、四种

跨行、跨类的职位，一般我们不

用人单位最先交流的工具，那么用人单位希望看到你的详细工作经历，你对你所应聘专业的看法和想法等。

多数人的英文简历都是抄来的，从上下下载的，所以当我们笔试一个面试者时，发现他的英

文水平和他简历上的英文水平有很大差异，这就给单位留下了很坏的印象。如果大家要按一

种比较好的英文简历模式写英文简历的话，建议大家按国外求职简历模式书写，通过互联

可以找到，或让在国外的朋友发过来。但即使是这种模式，也不要抄袭。

二、面试

回答问题慎重，对自己评价谨慎。许多面试者，首先要克服紧张。当问到你可以做什么的时候，不要因为想得到一份工

作，而承诺自己什么都会。理性的回答方式是：你擅长什么。

熟悉什么，了解什么，不了解什么。我们曾经用过一些员工，在面试时，他表示这些他都会

理者职位的应聘者。一些应聘中层以上管理者的面试者，在踏入应聘单位大门的时候，就极

中高层管理者职位的话，一般单位决定时都会比较谨慎。我们会注重你的亲和力，虽然是一

个小小举动，我们基本就可以判定你就职以后，会很难和员工搞好关系，有时候我们会认为

你是一个对上拍马，对下欺压的不好的管理者。一般公司面试中层管理者职位时，会有各部

门负责人来和你谈，最后可能是老总，或者先是老总，然后是各部门负责人。在决定用不用

比较公正，心态平和的人事部门负责人。但我发现，许多单位的人事部门负责人，心态多少

都有些问题。他们并不是最终决定你工作的人，但他们可以在一开始删除你，使你见不到真

正的负责人。所以，对他们保持一定的礼貌，不要显现出你不重视他（她）的一点倾向，不

然后果很糟。一般来说，各公司的实际负责人，都是一心为工作的，当他坐在你对面时，他

们一般都会从工作角度出发，决定是不是用你。而一些人事部门负责人，他们有时候会有一

班，不发加班费等原因。因为任何单位都需要一个工作的人，而不是一个不能承受压力，和

单位讨价还价的人。所以回答离职的原因时，尽量从工作角度出发，说的理由客观、大家都

能接受一点。

讨论的重心应该是工作。这样做的效果很糟。如果单位非常想用你，这时候，你提出待遇问

题，可能单位会超出原来待遇标准来争取你来工作。我曾经接到过应聘者父母打来的电话。

他们一开口就是工资、待遇，还有工作地点离家是不是方便等，感觉他们是为孩子找托儿所

是单位不好，所以你能只能一个接一个的换工作。相信如果你这样说的话，没有一家单位会接

自己要客观，就是不要怕在面试单位面前谈到自己的缺点，会失去工作的机会。事实上，如果你足够自信，再谈到自己的缺点，会给用人单位留下你成熟、上进、心胸开阔的印象。有个正确的择业观念，不要反复跨行跨业的就业。在几年中不断换工作，是应聘者忌讳的事情。如果还是跨行跨业，那很少会有单位用你。不要盲目迷恋外企。事实上外企所谓工资高，是个不准确的说法，工资高只是一部分岗位。外企的晋升是比较难的，面临的压力也很大，这些并不是主要的，主要的是外企的管理模式和中国的管理模式是有根本的区别的，有的时候你要正确评价你适不适合这种境。许多人在中小企业里学到东西，工作的经历要远比外企好的多。在外企里，每天我们打开邮箱，就是海量的简历。

#hr参加招聘会心得体会篇3#

参加招聘会有感篇二

11月25日，学校发给我们的通知单上说这天有招聘会，于是我和同学冒着风雨到了民大，参加招聘会心得体会。可是刚到门口，就被保安拦住了说是招聘会昨天就结束了，于是我们郁闷地回到了学校，打算参加明天在地大举行的招聘会。

11月26日，我们于中午2点赶到了地质大学的体育馆，可是眼前的景象却是一片荒凉。工作人员说招聘会已经开了两天了，今天只开半天。通过这两天的经验，我发现看来赶招聘会也是要技巧的，一是早，第二是要有足够的信息量，不能只看学校给发的单子。

于是我们赶紧通过在网上同学帮我们查到了这天在武汉大学还有一场招聘会，就这样我们倒了几次车，终于来到了武汉大学工学部体育馆，当时的感觉就是：找工作真的很辛苦。

赶到武大时，已是5点，门口已经不再收门票了，招聘会场也一片荒凉，只有几家企业还在继续招聘。可以说这是我第一次参加招聘会。我逛了一圈，发现很多企业都需要国际贸易的人才，但是大多都已经离开了会常剩下四家与我们专业对口的企业，一家外资企业，一家玻璃厂，一家广东的企业，名字我记不清了，还有一家叫澳洋顺昌。

外资企业的人太多，而且竞争太强了，所以我没在这里逗留太久。然后我到玻璃厂去看看，准备投一份简历。围在招聘者前面的人不多，于是我先看看别人面试的过程：

应聘者：这是我的简历，我是国际贸易专业的。

招聘者：英语怎么样？

应聘者：我过了六级。

招聘者拿出一张报纸：给我现场翻译一下这篇文章吧。

应聘者沉默了一会，然后开始翻译。

招聘者：简历我先留下，有什么消息我会联系你的。

看到这里，我把刚拿出来简历又放了回去，继续看看后来的同学面试或者向招聘者提问题。招聘者说目前来看，贸易的人才太多了，每一家单位都是这样，而且国贸的居多。而我们现在最需要的是模具方面的人才，如果有的话，可以考虑降低标准。

我想我是没有希望了，于是去找找我的同学，看看她那边怎么样了。我同学站在一家广东的企业的柜台旁边，她说这家招国际贸易的人，但只要男的，她想问问为什么只要男的。招聘者说因为他们公司有很多女业务员，没有男的，所以现在想招几个男的。我同学问：“那就不要女的了么？”招聘者说：“要啊！但只要有经验的。”于是，我发挥了我的口才，告诉她我们学校的教育体系，告诉她我们的教育是给了我们充分的经验等等。我想我把这位招聘者说动了，她向我们要了简历，说有消息通知我们。我很不情愿地将简历给了她，因为我明白这句话意味着我的简历将石沉大海了。

投完简历，我到江苏澳洋顺昌的柜台前看了一下，发现他们的业务和我们的专业非常对口，于是就开始排队。到我面试的时候，我先学别人交了简历，说明我要应聘进出口部门。应聘人员(以下称林总)让我介绍自己，说实话，我没有准备。我来参加招聘会只是想看看行情，并不打算应聘。既来之则安之，我也就硬着头皮开始介绍我自己。林总根本就没有看我，而是低头看我的简历。当我介绍完我的基本情况以后林总还是没看我，没有眼神的交流，我突然不知所措，但我知道不能冷场，于是就冷静下来，开始说我的优点和缺点。当

我说完以后，林总还是没有看我。现在想想，他应该是对我的描述不感兴趣，但当时我没意识到。好在我看到他一直在看我的简历中社会实践那一栏，于是，我就把我参加过的社会活动介绍了一下。当我说到我当过旅游宣传大使时，林总终于开口了，他问我为什么不去应聘一下旅游-行业的单位？我当时觉得这个问题很可笑，我是国际贸易专业的啊！现在想想这是个陷阱！他在考验我的反应能力和我的心里承受能力。当时我的回答是：旅游业有很多旅游专业的人才，我是学国际贸易的，当然更熟悉国际贸易啦，而你们公司正好与我们的专业对口……接下来林总还是问一些关于转行的问题，这绝对是一场心里考验！还好我都从容的应付了，之后林总问了一个我看了n次的问题：“你之前看到多少人应聘这个部门？”“两三个吧。”“那你说说你和他们比有什么样的竞争力呢？为什么我要你不要他们？”这个问题问得好，看似很旧的问题却很新，他不拿我和名牌大学的学生比，也不拿我和有经验的人比，而是和在我之前的应聘者比，他们和我一样没有经验，没有高学历，说实话我也不知道我和他们比有什么不同。但我当时非常冷静，把我的优点说了一下，然后介绍了一下我们的学习过程，告诉他我是多么熟悉单证等等。每次我举出我的一项优点的时候，林总就开始回击我，有时候让我不知所措，不知道自己到底有什么优点了。最后林总笑了笑说：“你挺有自信的，明天来面试吧！”此时我松了口气，突然意识到，他是在看我的反应能力，我也笑了笑说：“谢谢！”

就这样，我投了两份简历，得到了一次面试的机会。

我自己也得到了一些心得体会：

1. 招聘会只是一个平台，在应聘之前应该选好自己心中公司，查找相关资料不要在应聘现场想盲头苍蝇一样见有喜欢的企业就乱面试，不但会降低自己的自信心，也会带给企业不好的形象。

2. 一定要事前做好准备，特别是英语方面，平时多注意会话，可以根据不同的企业设置不同的对话场景，多些练习。
3. 为了避免冷场，自己可以主动的提出问题，最好在应聘之前列出一些经典问题 方便自己到时提问，或者是主动介绍自己的情况，对这些职位的了解等等。
4. 应聘中要时刻注意招聘者的一举一动，然后冷静地分析。我在做自我介绍的时候就一直在观察林总，然后一边说一边想他在干什么，在看什么，我是他的话，我会怎么想。

参加招聘会有感篇三

上个周末我到广外本校考日语能力测试二级。那天，到处人山人海，除去考试的人，本校的学生，全都是穿着黑色正装参加招聘会的大四学生，场面相当壮观。在相对好的公司摊位前面，学生都是以s形的队伍排下来，长时间的等待之后，平均每个人只有一两分钟的简短面试。参加招聘会的学生个个都是提着大袋的简历，见公司就投，期待能有所收获。看到这种场面，我不禁为一年后自己的担忧。

金融海啸，全球经济急速下滑。表面上对于我们还在校园中的学生来讲，没有什么很大的联系，但是“找工难”就使我们的师兄师姐白了头。公司不断裁员，所提供的就业岗位相当有限。同样的，一年之后，我们也要面对这个问题。深大一个资深的经济学教授说，7年一个周期，今年只是秋天，后年才是寒冬。到时候我们刚好毕业，就业形势更加严峻。今年的公务员报考人数已经超过了100万，专家预计未来两年还会继续增加，竞争更加激烈。我们要做好准备，挺过那个寒冬。周围的很多同学选择了考研，暂时避开那严峻的两年。也有部分下定决心考公务员，考教师证，确保一个固定职位。还有人选择先就业再择业，不要失业最重要。

进入大三之后，前三个月一直为日语能力测试做准备。过去的三个月，感觉自己像是转了专业，现在英语都不会讲了。结束了一个考试之后，按计划还有各种各样的证书要考。周围的同学也不断地在考试，不断努力。这就是穿足衣服，等待寒冬吗？那天静下来想想，拿到了证书，只是某种程度上证明了你在这方面的能力，但并非绝对。一场考试并不能决定一切，证书只不过是一块敲门砖，让我们的路走得更顺一点。更重要的是要真正地充实自己，提高自己的能力。因为证书不等于能力，企业看重的不是证书，而是个人能力。因此很多企业都有自己的考试，根据实际选择需要的人才。记得那天在广外，我同学告诉我她的一个师兄，在大学四年中没有考过一张证书，但仍然凭自己的能力很快地拿到了汇丰银行的offer也保了研。

最近一直在回想自己过去两年的大学生活。在目标上一直都是混混沌沌，处于走一步看一步的状态。有点后悔没有把握好那段时间，学多一点知识充实自己。跟朋友聊天，他说我是大一迷茫，大三更加迷茫的人。想想也是，到现在仍然没有相当明确的目标，还安慰自己船到桥头自然直。大学的时光已经过了大半，是时候好好把握，为自己的目标奋斗了，即使明白现在的时间已经不充足了，但仍然需要利用现有的，使自己底气再足一些。

第一篇：参加招聘会心得体会

今年暑假，我参加了一次人才招聘会。收获了很多，明白了很多。与其说是参加一次人才招聘会，其实只是参观。

第一次来到这种现场，我是十分的兴奋的还非常的好奇。一到现场，那场面真是惊人，用人山人海来形容一点也不为过。终于进入大厅，到处都是摊位，不过还好，所有的人都排队，虽然拥挤，但秩序竟然很好。在招聘会看到最壮观的一幕，当公司的招牌一挂出，30秒内，排了四五十个人。所有的岗位之选都远远小于应聘的人数。几个人甚至几十个人竞争一

格岗位。之所以选择去参加招聘会，是因为我想学习一些关于招聘会上所要走的一些程序守则，同时我也想积累一些关于招聘会的经验，为以后走好自己的路打下坚实的人生基础。但本次招聘会却让我有另一番见解。

我发现这次招聘发现应聘人员的几个特点： 1、毕业学生比较多。他们除了没有社会经验外，更主要还存在学用脱节。并且竞争大，有些职位只需要2,3个人，却有40,50个人去竞争。 2、对公司的位置和工作性质有要求；有的应聘的大学生对于公司要求在市区，不想再郊区。3、对自己的待遇和休息日、每天的劳动时间要求的较多。现在好多应聘者要求很高，要双休日，然后每天劳动时间不能超过几小时啊，工资要达到多少多少啊什么的。 4、没有人顾及自己能否胜任工作和岗位；但是很少有应聘者考虑这个工作适不适合他，能不能胜任。对公司要求太高，对自己要求太低。 5、对自己在公司未来的发展前途没有目标。

并且我发现为什么现在大学生就业如此之难了：第一，岗位需求远远小于应聘的人员。这是中国大学生就业难的主要原因。这一问题的存在，使得中国的大学生就业岗位与扩招之后的庞大毕业生数量之间，形成巨大的落差，变成一个结构性的困难而长期无法解决，以后会表现得越来越严重，而且还将因此降低大学生的谈判地位，引发其他严重问题。

第二个原因是中国高等教育的质量问题，特别是文科教育质量极为低下。根本原因是教学内容的全盘西化，几乎不针对中国的政治经济现实，学生经过大学数年的学习之后，对于现实社会的状况仍然是十分隔膜，这也严重不利于学生的就业。并且很多大学生，在大学里面学了很多，但是并不能行动，口才大于实践能力。

第三个原因，对工作要求高，对自己要求低。

虽然有众多的原因存在，但我个人认为，大学生认为工作难

找，竞争太激烈，自己也有着不可推卸的责任，如果，我们有更多的实践经验，能最快的将自己所学的理论和工作需要向结合，那么实践经验就不可能成为我们的绊脚石；如果，我们的学历不是停留在大专，而是由进一步的发展，那么，我们就不会被限制在竞争人数最庞大的范围，而可以脱颖而出；如果，我们能有长远的眼光，不奢望一步登天，我们就可以在合适的城市找到一份相对有保障的工作；如果，我们愿意在工作中从零开始，踏踏实实，我相信我们的人生不会停滞。

篇二：参加招聘会心得体会

干我们这一行，有一些便利条件能够经常参加招聘会，参加了几次之后，有一些想法不吐不快，希望能对看过这篇文章的企业、高校和学生有所启示。

参加招聘会的时候，经常会发现坐在展位前的人或者十分年轻，或者只是临时负责，所以他们对于企业要招收什么岗位、具体有什么专业需求和能力要求、企业能提供什么样的条件和待遇、应聘成功后在企业的发展路径这一系列问题，都心中无数。面对求职者尤其是学生的提问，他们只能简单地以可能需要吧先把简历放下吧这样的话来答复。对此，他们也会大倒苦水，或者人力资源经理太忙，不可能什么招聘会都来参加，或者他们只是代理，不了解企业的需求，只被要求来收简历。尽管如此，仍然体现了企业的不负责任，实际上也损害了企业的形象，对于企业来说，也失去了一个选人的机会。还有的企业属于新兴行业，对于岗位没有明确的岗位要求文字说明，所以在面对感兴趣的求职者，只能逐一解答，既浪费口舌，又达不到理想的效果。此外，虽然有的单位有了宣传的意识，印制了大量的简易宣传资料由应聘者自取，有的还印制了名片，但是很多用人单位仍然局限于大幅的宣传展板，印制一两本精美的宣传册（宣传册可能只是用来招商用的，而不是专门用于招聘会），虽然看起来很有气势，但是并不能起到真正的作用。

对于招聘会的主办方或者高校来说，虽然做了大量细致的工作，但是还有一些工作需要进一步完善。比如，有的用人单位就提出，他们提前与主办方联系好要来参加招聘会，但是到了会场才发现他们的展位上贴着的是其他企业的名字，可能是上一场招聘会遗留的，也可能是本次参会单位的，不得而知；展位的条件过于简陋，印有用人单位的简介和用人需求的宣传单常常比较厚重，用简单的透明胶根本不能牢固地固定在墙上，我就遇到过张贴的企业宣传展板突然掉下来而砸到人的情景。最后一点在校园招聘会最为突出，就是求职者在入场前对参会单位一无所知，进入招聘会场后，只能随着人流慢慢挪动，等到他到了一个心仪的单位展台前，发现已经人去台空，或者即使招聘人员还在，但是已贴出了xx职位已招满的安民告示，只得铩羽而归。因此，如果主办方尤其是举办校园招聘会的学校，能够提前在网上登出或者提前印发关于参加本次招聘会的用人单位的简介、用人需求、岗位描述、应聘条件、相关待遇、联系方式等用人单位的资料，相信学生在参加招聘会时能更加有的放矢，大大提高学生求职的效率，也能节约招聘方的时间。此外，我还了解到用人单位倾向于参加行业招聘会，同时保证应聘者也是对口院校的相关专业的毕业生，这样可以确保人职较高的匹配度，能够节约用人单位和应聘者双方的时间和精力，直接有助于提高签约率。

对于学生来说，一方面要自己采取主动，在参加招聘会之前了解参加的单位的相关情况，提前确定目标，避免盲目散发简历，打无准备之仗；另一方面，要突出简历的特色。不是说故意标新立异，在形式上引人注目，而是要真正在内容上下功夫，突出自己的特点和优势，而且在简历上也要强调匹配度，突出与岗位相关的实践信息、培训经验等，形式上要简洁清晰，使人一目了然。同时，在递上简历的同时，一定不要等招聘方提问，而要不失时机地、择要介绍自己的亮点、过人之处。招聘方在就简历提问的过程也是一个考察的过程，有时明知故问，这时不要以为简历上有的内容就可以避而不答，让对方自己去看简历，而要简明扼要地、耐心地回答每

个问题。在此基础上，还要有推销自己的意识，不要小看这简短的几分钟的交流，它可能直接决定你的简历是否石沉大海，决定你是否能得到笔试或面试机会。要在这个环节出彩，之前的功课是一定要做的了，比如对企业提前进行了解，对企业需求进行了解，从而制作一份体现你和企业契合度的简历。

愿参加招聘会的企业能不虚此行，学生能抓住每一个机会，学校能吸引更多更好的单位来学校选才。

参加招聘会有感篇四

学院的招聘会组织工作策划的很好。将所有招聘场地安排在一座教学楼的三层教师里。用人单位到学校后先到双选办公室报到，拿到学校事先制作好的单位标牌。每个教室安排了x个用人单位接待学生。学院在中午为用人单位安排了自助餐。整个过程安排得有条不紊。

我们公司被安排在x教室。学生们就像潮水似的，从教室前门走进，又像赶集似的从后门走出。

从x点半到x点，三个半小时里，学生首先要对x个用人单位进行选择，在每个单位的摊位前平均只有x分钟的时间。没有一个学生用足三个半小时对所有单位进行了解，所以学生了解用人的单位的实际时间更短。

学生根据他们择业观在不感兴趣的用人单位摊位前蜻蜓点水，一带而过。只有在他们最感兴趣的用人单位摊位前才肯停下来多花点时间。

为了学习其他用人单位的招聘经验，我和_带着相机走访了_家用人单位。我公司缺乏参加招聘会的经验，每家都有值得我们学习的地方。同时，根据每个用人单位前学生聚集的数

量，分析到当前学生择业的世界观。

有的学生将自己的简历很轻率地投放到多家用人单位。真的在我们撤退前想确认的时候，仍然犹豫不决。有的大学生已经与用人单位签订正式就业协议的，仍然在继续寻找更满意的用人单位，这山永远不如那山高。

大部分学生对我公司签订五年劳动合同表示犹豫，他们不喜欢在一家公司长期做下去，从参加工作之初就做好了跳槽的准备。

参加招聘会的不仅仅是当地用人单位，还有许多来自_的公司。经济发达地区用工紧张，就向欠发达地区招人，提高了欠发达地区公司的用人成本，造成了经济欠发达地区的用人供不应求。

学生找用人单位喜欢扎堆。越是人多的地方，越会聚集更多的学生。越是人少的地方，光顾的学生越少。其实许多学生并不仔细看用人单位的介绍，关注用人单位的偶然性比较强。

x个用人单位同时展现在学生面前，学生挑花了眼。任何一个公司都不是十全十美的，许多学生自己也弄不清楚自己究竟最看重什么。

被动等人介绍学生到公司不适合公司发展的需要。主动到学校和人力资源市场招聘学生，与学校签订校企合作协议，是将来引进新职员的主要方式。

参加招聘会有感篇五

今年寒假，我参加了一次大型人才招聘会慈溪市20xx年面向长三角大型人才交流会，收获了很多知识，也获得了很多心得体会。与其说是参加，还不如说是参观。

因为是第一次参加招聘会，所以从总体上来说我本人是带着一份好奇之心的。初七那天约上两个同学，一起去感受招聘会的氛围。车刚到站就感受到浓浓的气息，好多人都在等车。终于我们上了车，前往目的地。一到现场，那场面真是惊人，用人山人海来形容一点也不为过。终于进入大厅，到处都是摊位，不过还好，所有的人都排队，虽然拥挤，但秩序竟然。在招聘会看到最壮观的一幕，当某信用合作社的招牌一挂出，30秒内，排了四五十个人。所有的岗位之选都远远小于应聘的人数。几个人甚至几十个人竞争一格岗位。之所以选择去参加招聘会，是因为我想学习一些关于招聘会上所要走的一些程序守则，同时我也想积累一些关于招聘会的经验，为以后走好自己的路打下坚实的人生基础。但本次招聘会却让我有另一番见解。

对于这次招聘会，我的看法如下：

本次招聘会几乎不需要真正意义上的高水平人才，很多公司都只是招聘文秘技工、营销人员，90%以上的学历要求是大中专以上。有部分岗位虽对身高、年龄、工作经验提出要求，但总的来说，对学历的要求低，岗位偏向于简单的操作、销售。

经过在里面一个近小时的观察，我发现，这里面没有适合我的公司或者岗位，也没有我所需要的。或许是自己对自己的要求高了一些，但我确实没看到法学专业的招聘。其实，法学专业所面向的岗位，很少与招聘有关。一般以机关、事业单位为主。

招聘会上人山人海，人挨人，人挤人。虽然看上去人才济济，但多数是大专及以下的，此外，名校学子就更少。总体而言，应聘者的专业水平不足。

唯一吸引我的也只是慈溪市机关事业单位面向全国公开招聘紧缺专业人才，虽然提出了各种要求，学历也在本科以上，

但仔细看，所招的几乎都是经济类专业的人才，没有一个岗位需要法学专业的人才。但很奇怪的是公司、银行都是门庭若市，而恰恰是机关事业单位门可罗雀。从这一点上也可以看出，本次招聘会学历要求比较低。

看着大家很焦急的寻找自己想要的岗位，我们的心情还是挺平静的，但也总结出不少问题。不少前辈得出了各种大学生就业难的理由：

第一，由于中国国际分工地位的处于国际分工的底部，使得中国就业上呈现“白领需求不足”的状况，这是中国大学生就业难的主要原因。这一问题的存在，使得中国的大学生就业岗位与扩招之后的庞大毕业生数量之间，形成巨大的落差，变成一个结构性的困难而长期无法解决，以后会表现得越来越严重，而且还将因此降低大学生的谈判地位，引发其他严重问题。

第二个原因是中国高等教育的质量问题，特别是文科教育质量极为低下。根本原因是教学内容的“全盘西化”，几乎不针对中国的政治经济现实，学生经过大学数年的学习之后，对于现实社会的'状况仍然是十分隔膜，这也严重不利于学生的就业。

此外，由于急剧扩招带来需求关系的变化，因此在择业方面大学生的谈判地位急剧下降，这不仅表现在收入水平的下降，还表现在就业单位因此提出许多不合理的要求，拒绝承担大学生就业后的“在岗培训”费用。

还有一个主要原因，与整个社会环境的变换有关。今天的分配上完全短期化，福利安排的个人化和市场化，缺乏保障个人基本福利的整体利益安排和长期激励，严重不利于大学生就业早期的稳定性，使得就业单位和大学生个人之间的选择顺序无法吻合，造成严重的矛盾。

虽然有众多的原因存在，但我个人认为，大学生认为工作难找，竞争太激烈，自己也有着不可推卸的责任，如果，我们有更多的实践经验，能最快的将自己所学的理论和工作需要向结合，那么实践经验就不可能成为我们的绊脚石；如果，我们的学历不是停留在大专，而是由进一步的发展，那么，我们就不会被限制在竞争人数最庞大的范围，而可以脱颖而出；如果，我们能有长远的眼光，不奢望一步登天，我们就可以在合适的城市找到一份相对有保障的工作；如果，我们愿意在工作中从零开始，踏踏实实，我相信我们的人生不会停滞。

面对金融危机，面对就业寒冬，要适时调整自己的计划，既然无法逃避，就做好最坏的打算，坚定自己的信念，相信总有一天会有所成就，会当凌绝顶，一览众山小。要有长远的眼光，宽阔的眼界，扎实的专业，丰富的实践，踏实的态度，务实的心态，相信拥有这些，对于工作，对于未来，我们会心想事成的。

参加招聘会有感篇六

在这之前还从未参加过一场招聘会，原因总之很多，一是自己没有这方面的意识总以为离就业很远，二是没有充分的准备去武装自己，缺乏必要应聘条件。很感谢x月x日我校20_届经管学院应届毕业生的招聘会给了我这次机会，让我提前体验一把就业盛宴。这既有利于我们充分了解企业市场需求，也弄清自己许多需要调整的方面。以下是参加这次招聘会的一些心得体验。

一、弄清楚自己想要什么

说起来容易，其实这对于很多同学来说不是一件十分清晰的事情。技术、管理、销售、市场、服务、生产等等众多的职位眼花缭乱，刚开始的时候都不明白他们是干什么的，更谈不上喜好了。但是冥冥之中你是有自己的倾向的。搞不清楚的话做做类似于职业测评、性格测验等的题有时候是有所帮

忙的。大家受教育到目前的程度，满足温饱绝对没有问题。要的就是能够使自己生活的更加快乐一些。倘若做了一份自己不喜欢的工作，如果你潜力强，越做越好，你就会更加深入到这个职业中去，更加不能摆脱他，而你从内心来说是排斥这个职业的，也就更加痛苦。这就陷入了一个恶性循环：做的越好越痛苦。

二、处理好“想要的”和“能得到的”关系

我们人人都有自己想要的职位，想去的公司，但是想去的不要我，要我的不想去该如何处理呢？这个问题同样也困扰了我很久。我的解决办法就是“广撒网”，这实在是出于无奈之举。也是众多“面霸”诞生的直接原因。如果你有足够的实力去到自己想去的企业，多试几家公司是克服运气偶然因素的好办法。1家不行，就不信难道10家，20家公司都被拒？抓住任何一个就能够说是到达目标了。而且求职的过程就是一个提高和认识自我的过程，我相信大多数应届毕业生经历了找工作的阶段之后对自己都有一个更好的定位，因为它逼迫我们不得不把内心深处最根本的需求挖掘出来，用自己的全部精力去满足它。而在求职之前，或许没有这样的机会让我们如此去做。

三、尽早、充分的准备

古人云：凡事预则立，不预则废。机会都是垂青有准备的人的。为了得到一份满意的工作，我们要开始早做准备。一些感兴趣公司的宣讲会要提前参加。而且要时不时的关注一下他们的动态；强化英语口语水平；简历早早的就做好，并不断的更新改善；看看网上一些求职文章和经验谈；早一些给公司投简历引起他们的注意等等。因为这些都是能够预见的、必需做的事情，那么完全能够早一些做完，在大规模招聘开始的时候就能够专心的为面试作准备，这样就比其他同学抢占了一步先机。求职当中会发生很多预料不到的事情，当你的计划被这些事情打乱之后，要做的事会越堆越多，一步落

后，步步落后。解决的办法就是尽早把能做的事做完，这样即便是有计划外事件发生，也不会产生太严重的影响。努力的使事态的发展处在自己能控制的范围之内。这样无论发生任何事都有应对之策。

四、用心主动

这一点对于想做销售或者管理的同学至关重要。此刻的毕业生这么多，对于hr来讲，学生和学生的差别不是很大，都只是一个一个的名字符号。而我们要做的事情就是要让他们一看见这个符号就能想起我们这个人。比如投了简历之后打个电话问一下，多参加参加宣讲会，对于想去的公司争取面谈的机会。

五、坚持

我觉得这也是做任何事情必备的条件之一。可我的观点是不到最后一刻战斗就没有终止，要一向活跃在招聘会和面试现场，直到我找到满意的工作为止。提高个人的“抗击打潜力”，不要太顾及所谓的“面子”，因为此刻不是我们有面子的时候。求职被拒实在是一件再平常但是的事情，此刻看来似乎很严重，但是我能预见到以后会觉得远没有此刻所想象的那么严重。就像我此刻想象中学时期遇到的困难和挫折，有很多都是十分可笑和幼稚的。我所要做的就是尽量不让他们影响心态，因为我坚信我的付出能够换来好的回报。

六、给自己高的目标，时刻处于压力之中

我强烈反对“知足者常乐”这句话。提倡“生于忧患，死于安乐”。因为我们此刻是年轻人，正是努力奋斗实现自己人生目标的关键时期。为自己制定一个有挑战性的目标，时刻督促着自己向前迈进，当你实现目标的时候，那种成就感有多么完美！

参加招聘会有感篇七

干我们这一行，有一些便利条件能够经常参加招聘会，参加了几次之后，有一些想法不吐不快，希望能对看过这篇文章的企业、高校和学生有所启示。

参加招聘会的时候，经常会发现坐在展位前的人或者十分年轻，或者只是临时负责，所以他们对于企业要招收什么岗位、具体有什么专业需求和能力要求、企业能提供什么样的条件和待遇、应聘成功后在企业的发展路径这一系列问题，都心中无数。面对求职者尤其是学生的提问，他们只能简单地以“可能需要吧”“先把简历放下吧”这样的话来答复。对此，他们也会大倒苦水，或者人力资源经理太忙，不可能什么招聘会都来参加，或者他们只是代理，不了解企业的需求，只被要求来收简历。尽管如此，仍然体现了企业的不负责任，实际上也损害了企业的形象，对于企业来说，也失去了一个选人的机会。还有的企业属于新兴行业，对于岗位没有明确的岗位要求的文字说明，所以在面对感兴趣的求职者，只能逐一解答，既浪费口舌，又达不到理想的效果。此外，虽然有的单位有了宣传的意识，印制了大量的简易宣传资料由应聘者自取，有的还印制了名片，但是很多用人单位仍然局限于大幅的宣传展板，印制一两本精美的宣传册（宣传册可能只是用来招商用的，而不是专门用于招聘会），虽然看起来很有气势，但是并不能起到真正的作用。

对于招聘会的主办方或者高校来说，虽然做了大量细致的工作，但是还有一些工作需要进一步完善。比如，有的用人单位就提出，他们提前与主办方联系好要来参加招聘会，但是到了会场才发现他们的展位上贴着的是其他企业的名字，可能是上一场招聘会遗留的，也可能是本次参会单位的，不得而知；展位的条件过于简陋，印有用人单位的简介和用人需求的宣传单常常比较厚重，用简单的透明胶根本不能牢固地固定在墙上，我就遇到过张贴的企业宣传展板突然掉下来而砸到人的情景。最后一点在校园招聘会最为突出，就是求职

者在入场前对参会单位一无所知，进入招聘会会场后，只能随着人流慢慢挪动，等到他到了一个心仪的单位展台前，发现已经人去台空，或者即使招聘人员还在，但是已贴出了“xx职位已招满”的安民告示，只得铩羽而归。因此，如果主办方尤其是举办校园招聘会的学校，能够提前在网上登出或者提前印发关于参加本次招聘会的用人单位的简介、用人需求、岗位描述、应聘条件、相关待遇、联系方式等用人单位的资料，相信学生在参加招聘会时能更加有的放矢，大大提高学生求职的效率，也能节约招聘方的时间。此外，我还了解到用人单位倾向于参加行业招聘会，同时保证应聘者也是对口院校的相关专业的毕业生，这样可以确保人职较高的匹配度，能够节约用人单位和应聘者双方的时间和精力，直接有助于提高签约率。

对于学生来说，一方面要自己采取主动，在参加招聘会之前了解参加的单位的相关情况，提前确定目标，避免盲目散发简历，打无准备之仗；另一方面，要突出简历的特色。不是说故意标新立异，在形式上引人注目，而是要真正在内容上下功夫，突出自己的特点和优势，而且在简历上也要强调匹配度，突出与岗位相关的实践信息、培训经验等，形式上要简洁清晰，使人一目了然。同时，在递上简历的同时，一定不要等招聘方提问，而要不失时机地、择要介绍自己的亮点、过人之处。招聘方在就简历提问的过程也是一个考察的过程，有时明知故问，这时不要以为简历上有的内容就可以避而不答，让对方自己去看简历，而要简明扼要地、耐心地回答每个问题。在此基础上，还要有推销自己的意识，不要小看这简短的几分钟的交流，它可能直接决定你的简历是否石沉大海，决定你是否能得到笔试或面试机会。要在这个环节出彩，之前的功课是一定要做的了，比如对企业提前进行了解，对企业需求进行了解，从而制作一份体现你和企业契合度的简历。

愿参加招聘会的企业能不虚此行，学生能抓住每一个机会，学校能吸引更多更好的单位来学校选才。

参加招聘会有感篇八

本学期，我们开始了大学生就业指导课程的学习，老师要求我们根据自己的职业定位制作求职简历，模拟求职者参加一次招聘会，并撰写心得。怀着忐忑的心情，我走进了光谷附近组织的大型招聘会现场。

拿着自己单薄的简历，看着人潮涌动的人群，我的心里很是茫然，这次的招聘会并没有与我所学专业有直接关联的企业单位来招人，于是我只能选择一些教育机构或是企业文案方面的职位来应聘，但由于我自己的准备不足胆子又小，加上专业的不对口，应聘过程并不是特别顺利。还好考官都比较有亲和力，没有摆架子也没有出一些刁难我的问题。在应聘了两个单位后，我觉得还是在旁边看看学长学姐们的面试更能收益，于是我选择了一家比较好的单位，在旁边听了一个多小时，可谓受益匪浅。

第一，我还需要更加认真的去多学点知识。在每张招聘桌的上方都有一份招聘岗位及要求，通过这次参与我知道我所学的专业热门性，但是当我看到要求时，感觉里自己好远。

就英语而言，许多公司都要求有熟练的听说读写能力，可是我所掌握的是不够的，就这一点就需要更加努力的去练习。另外，虽然我们有学习一定的专业知识，但是我们还需要在市场中找到与我们所学专业有关知识点，因此我们还需要学习好多。

第二，虽然我们现在有学专业知识，可是他们都是理论上的，缺乏实践能力让大学生只能成为纸上谈兵的高手。

而实践是只能靠自己在工作中不断积累的，我们应该用更多的时间将自己投入实践的操作，这样才能在出校门之前有一个丰厚的底子。说到底，我们大学生应该多考虑一下自身原因，没有机会要学会创造机会，我们所缺乏的不仅是真正的

时间，缺乏的更是一种主动能动性、自觉性。

第三，在没有足够资本之前要尽量的放低身价。在呈四方形的现场，我们不难看到“厚此薄彼”的现象。

在许多知名企业前很多时候是有人在排队的，但是相比其他就明显多几分冷清。穿梭在应聘人群中，我体会到最主要的问题是当讨论到工资问题时，往往不能达到共识。大学生中有一部分过高的估量自己，低层实践在他们眼中好比是大材小用。而对于企业而言，他们所需要的人才正是那些能够放下架子从基层干起，合理定位自己的高素质人才。

因此如果大学生太过于看重自己所谓的高等学历，却不能理智的自我定位，在就业中必定要吃亏的，那么所谓的高学历就只是等于失业，这也许不是任何一个大学生希望看到的。

第四，人生的发展方向不止一个，原来有很多适合自己的工作并不是本专业。

进入大学，选择专业。在懵懂和迷茫中很多人都选择了并不适合自己的专业，片面的对专业认识，导致大学几年学习吃力而没有激情。而选择就业又是我们的一个转折点，面对选择，会有很多徘徊，但我们要敢于尝试，机会不是只有一次。只有在尝试中才会找到适合自己的工作。

第五，学生干部经历是很多岗位的优先条件。以前很多适合不明白，作为学生干部到底学到了什么。甚至还有抱怨，抱怨为什么别的同学可以休息，而我们要忙碌；为什么别的同学可以那么潇洒，而我们这么压抑。也许以前早已懂得学生干部的真正价值，但这次的感受却更为深刻。策划、组织、管理、思维、口才——这都是担任学生干部而收获的果实。因为拥有而充满自信。

从目前就业形势来看□20xx届毕业生就业形势喜忧参半，虽就

业压力依然比较大，但出现回暖趋势。

对日益激烈的就业市场，许多毕业生所能做的仅仅是尽量把自己的简历做得更加美观，在简历后面附上更多的证书复印件，然后在网上海投，或者拼命去挤人山人海的招聘会。即使这样，四处的周旋仍然毫无结果，投出的简历也如泥牛入海……其实，找工作的过程首先应该是一个了解自己的过程，也只有那些真正了解自己人，才会更有希望在激烈的竞争中脱颖而出。针对这一点，大部分人采取了找到工作以后，在与工作的相互磨合中，渐渐了解自身的表现，殊不知，这种做法已经让许多人输在了起跑线上。所以我们要做好就业对20xx年大学生的素质要求。

大学生步入社会后，首先应具备的主体能力素质是什么？这种主体能力素质主要表现为适应能力和创造能力。适应能力即指毕业生走上工作岗位后在心理、生活、工作环境以及人际交往等方面，能较快地认识、了解和熟悉外部环境，并使主体与客体协调一致的能力素质，它主要包括：面对危机，理性面对，积极准备，提高学习积极性；心理承受能力；独立生活能力；人际交往能力；应变能力；发现和解决问题的能力；动手操作能力及组织管理能力。

对我来说，现在是奋斗的最好时期，因为我年轻，开头肯定会吃苦，会碰钉子。但每个人都需要经历过沉重的，或者沉痛的人生阶段。经历风雨，方见彩虹，只有经历了沉重，才会有轻松。幽默与轻松地自如地应对一切，是需要资本的，而资本唯一的办法，就靠闯荡与积累，年轻正是支付一切代价的最好成本。

总之，多一分见识，就多一分经验。通过参加招聘会，能够及时了解用人企业对大学生有怎样的要求与期待、所学专业的优劣势及就业前景等，以便做到有的放矢地学习，为毕业时找工作增加砝码。

参加招聘会有感篇九

20xx年12月27日下午两点，在南宫市实验中学开展了一个关于第十七期宁巨南新支队的模拟招聘的活动。参加这次活动的有南宫市教育局的局长魏局长，南宫市教育局人事科郝科长，第十七期宁巨南新支队带队教师王老师，河北师范大学特聘教师苗老师、程老师、王老师，各个实习学校的代表老师等。这次模拟招聘活动共分为三个环节，第一个环节是自我介绍（3分钟），第二个环节是说课（10分钟以上），第三个环节是才艺表演。

每一个环节都有两位老师做评委，每位评委老师都会针对实习生的表述给予客观、公正的评价，还会对实习生的表现给予意见和建议。每个实习生采用抽签的方式来确定出场顺序，首先出场的是南宫市第二职教中心的两位实习老师，这两位实习老师是河北师范大学汇华学院艺术系的女生。我们南宫二中的实习老师则排在第三、四、八、十和十一的位置。

每个实习老师都是提前两天收到模拟招聘的信息，提前准备材料，精心的去准备。从自我介绍到说课在到最后的才艺展示，虽然只是短短的十几分钟的时间，这十几分钟的时间在真正的招聘现场或许就决定着我们的命运，所以我们不敢懈怠。从在模拟现场的门口等待时就已经很紧张了，再到进入第一个环节，每个人似乎都已经紧张的说不出话了。每个人最常做的动作便是深呼吸了，因为我们几乎是第一次参加这样的场面，所以难免会非常紧张。虽然紧张，但是每个人都是坚持走下三个环节。每个环节完成之后，紧张程度都会减少，到最后的才艺展示环节基本上就回复平时的状态了。每个环节完成之后，评委老师都会对我们的表现给以恳切的评价，并对我们提出切实的意见和建议，还向我们普及了一些真正应聘中的常识性问题。再到说课环节，老师主要是对我们的说课环节给以一定的评价，说课当中出现的问题提出自己的看法。其实我们讲课现在都可以流畅的进行，但是才艺展示对于我们这些非艺术的学生来说就是一个难题了。

对于第三个环节的才艺展示，我选择了一篇顶岗实习之后写的一篇诗歌来朗诵。一方面可以作为自己的救命稻草，另一方面我觉得这篇诗歌也很符合顶岗实习的心声。

在这一次模拟招聘之后让我积累了一些关于招聘所需要注意的问题，又增长了见识，开拓了眼界，非常感谢这次模拟招聘！