

2023年招聘模拟工作总结 模拟招聘会策划书(精选9篇)

总结是写给人看的，条理不清，人们就看不下去，即使看了也不知其所以然，这样就达不到总结的目的。那关于总结格式是怎样的呢？而个人总结又该怎么写呢？那么下面我就给大家讲一讲总结怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

招聘模拟工作总结 模拟招聘会策划书篇一

模拟招聘会活动是对现实生活中的招聘会的真实模拟。力求达到最大的真实性和贴近在校生自身实际情况，使同学们提前感受应聘的感觉和经历。为使同学们将在管理课上所学到的知识付诸于实践，丰富同学们的管理课堂教学和课余生活同时也为了营造一个锻炼和提高全班同学自身综合素质的平台。我们11会计四班决定组织一次模拟招聘会。

一．活动名称：罗定职业技术学院经济管理系311会计四班模拟招聘会

二．活动主题：模拟招聘，发掘潜力，实现竞争，成为强者

三．活动时间□xx年5月11日晚上7：30-9:00

四．活动地点：名棣楼406课室

五．策划主办单位：11会计四班全体同学。

六．活动目的：通过参加模拟招聘会使同学们将在管理课上学到的知识付诸于实践并获得相关的课外知识丰富同学们的管理课堂教学和课余生活，营造一个锻炼和提高全班同学自身综合素质的平台。

七. 活动形式：招聘会形式。

八. 活动安排：

(1) 两名招聘会主持人

(3) 每个小组准备本组的企业招聘ppt(关于企业的简介，招聘信息 ps(每个小组的企业不能相同。))

(4) 招聘会奖项设有一组优秀面试官

应聘者设有一、二、三等奖和优秀奖

(5) 面试官评分/选标准

1. 知识面与文化素养20分

2. 临场应变能力30分

3. 语言表达与沟通技巧20分

4. 文明礼貌与个人修养20分

5. 精神风貌10分

九. 活动要求：

(1) 招聘者和应聘者都要尽力准备好自己的材料(简历与ppt介绍)并详细了解对方的信息做好准备。

(2) 招聘者和应聘者均要使用普通话，遵守招聘会规则，与会者均要有礼貌。不得有任何人身攻击。

(3) 与会者都要听从主持人的安排，不允许出现顶撞主持人和迟到早退的现象发生。

(4) 主持人、招聘者和应聘者当天仪表务必端正。

十. 活动流程:

(1) 模拟招聘会开始前工作人员当天18:00之前入场布置完会场。

(2) 主持人和招应聘双方入场准备模拟招聘会开始

(3) 主持人致词. 宣布模拟招聘会开始.

(4) 模拟招聘会有序进行, 步骤分为: 抽签决定招应聘顺序; 进行招应聘; 问答有奖活动; 各公司确定录用名单; 分发奖品; 老师进行点评。

(6) 工作人员处理会场, 恢复教室整洁。

十一、模拟招聘会联系人: 叶翠员:

郭洁萍:

11会计四班举行模拟招聘会希望能够得到各位老师的批准!

招聘模拟工作总结 模拟招聘会策划书篇二

我是管理学院20xx级x班的xxx[]这次的模拟招聘分在以陈登云为组长的小组里, 求职安全员的工作。

在面试之前, 我与小组其他成员讨论分工, 最后确认为求职安全员的岗位; 得知需要面试安全员后, 认真阅读有关四川东方物流有限公司的资料, 了解了公司基本理念以及营业内容; 认真阅读有关安全员的工作说明书, 了解安全员的基本素质、工作职责以及要求等等; 制作简历, 递交简历, 准备面试。

面试时，我认真回答面试官问题。

面试结束后，我与本小组成员及时进行交流、讨论；还到其他组面试现场观看其他小组的面试情况，向他们学习、交流；总结反思，整理成文，留档备案。

针对自己的工作，我做了如下的反思：

(一)对小组的反思

1、小组做得好的地方

面试前，小组成员积极合作，两三下就把小组确定下来了，并且及时确定了大组长、小组长；小组成员分工明确，多数成员清楚自己的职责；大家积极准备，都为此次模拟面试做出了很大的努力。

面试时，氛围和谐，不是那么严肃，求职者不会那么紧张，能让求职者发挥正常水平；面试时分为初试和复试，有效地考核求职者的素质以及能力；面试官有具体分工，能够考核求职者的专业性；面试官问题设置合理，没有咄咄逼人，由有效得考察了求职者的求职动机、素质以及专业水平；观察组人员不仅在面试现场观察，也在外面和等待求职的人员进行交流；面试后，我们小组进行得最快，趁其他小组还在进行时，我们能够有机会对此次面试进行回顾、分析和讨论，反省自己的不足，交流一些经验和教训。

2、小组的不足之处

面试前，面试官当天直接开始面试，成员之间并没有先进行必要的沟通协商；面试前，面试官并未介绍面试程序，我们是后来才知道面试分为初试和复试的。

面试时，某些成员准备不充分，甚至不知道自己面试什么

职位，面试前一天才着急问其他人；面试时，面试官并没有事先介绍自己以及组成面试团的其他成员；面试官未对求职者为选择本公司求职进行必要的感谢，这样让求职者对公司印象不大好；面试顺便杂乱，没有按照职位依次进行面试；面试候场处纪律不好，考虑到这点，公司应派专门人员进行纪律管理。

面试后，我们小组进行得还不错，都做得挺好的。

(二) 其他小组值得借鉴的地方

因为在小组前面几个面试，所以有机会去其他小组观看、学习，所以，这里也说说他们可借鉴的地方。

1、彭小平组

面试前，场地布置正式，门上贴有招聘信息，面试现场写有“东方物流有限公司招聘现场”的标语，甚至还有“加入东方，放飞梦想”这样的广告；小组成员一起协商，分配好任务，向求职者提示面试时回答问题声音响亮，无不体现他们小组认真程度。

面试时首先简要介绍公司简单情况，并对选择来自己公司表示感谢；面试过程中，候场纪律好，没有喧哗吵闹，过程中还有专门人员照相，体现了此次面试的正式性；面试问题专业，有针对性；面试流程清晰，有敲门、问好、自我介绍、打分等环节；但存在求职者对自己简历上的信息都不太了解的情况；还有一点，也许面试官得太充分了，有时候提问属于清单式提问，一个接着一个，甚至有点像审问犯人的感觉，好在，这样的情况不是很多；面试时，有求职者用英语介绍自己，这也证明了他们确实准备得相当充分。

面试接受后，面试官提问求职者是否有疑问，这在一定程度上尊重了求职者，给求职者留下很好的印象，这也在一定程

度上宣传了公司形象，也为求职者在以后的职业生涯中深受公司影响，传承下去，发展成为公司文化。

2、易威组

他们的可借鉴之处，主要有两点：面试官分为两批，一批人整理求职者资料，一批人进行面试，两批人员轮流面试；另外，他们每个人的个人简历不只一份，有利于每个面试官了解每个求职者的基本信息。

3、蔺琴组

因为时间或者地点关系，没有能够观察到蔺琴组，但是在门口的时候，听到这样一个问题：“你喜欢看综艺节目吗？”“喜欢看快乐大本营。”“那么你在看快乐大本营的时候，你学到了些什么呢？”这个问题很好，聊综艺节目，一方面，营造了一个和谐的氛围，另一方面，也考察了求职者在生活中的爱好、观察能力、学习能力，由此，蔺琴组也准备得很好。

每个组都有自己的特点，自己的努力，自己的创意，但相同的是，每个组都很认真，都有值得肯定和借鉴的地方，大家一起合作、分工协作，在实践中收获了很多，对《人员招聘与甄选》的理论知识有了实质性的操作。

(三)对自我的反思

第一、自己准备不够充分，对求职的公司以及职位了解程度不够，所以面对面试官的问题，不知道怎样从容地回答。

第二、自己心理素质不太好，容易紧张，特别是当不知道怎么回答面试官问题的时候，脸一红，就不知道该说什么了。

第三、今后应该多抓住机会锻炼自己，做人力资源的，首先

要自己学会如何面试，才能更好地站在求职者和公司的`角度思考问题，为公司、为求职者谋福利。

这就是我针对此次模拟招聘的一个反思情况，我所看到的也许只是很细节很小很少的一部分，还有很多重要的没有看到或者没有发现。但是我想说，人力资源部是一个实践性很强的部门，我们应在学好了理论知识的同时，多争取些实践的机会，把理论知识用于实践当中，在实际中，协调好各方关系，处理好各种情况，把人力资源这块做大、做好。另外，人力资源部是求职者在一家公司最先接触到的部门，处处代表公司的形象，我们应不断提升自己，力求为公司做好“隐形宣传”，为公司选拔和培训出最优秀的人才，这是我们从事人力资源工作者的责任和义务。

招聘模拟工作总结 模拟招聘会策划书篇三

人力资源管理学社于12月25、26日晚6点，在教学楼b501-b506教室举行了一场模拟招聘活动。此次活动共分为两轮。25日为初试，06人力资源的全体学生为招聘方，依据05级学生的专业数量、学生数量，将06人力全体学生分为十五组，三人为一面试小组，具体分组：人力资源专业学生每3人一组，共15组。具体分组情况：法律专业（2个组）历史专业（7个组）政教专业（6个组）。26日为复试，在初试的基础上选出了31名优秀的同学参加此轮面试，此轮面试的主考官为人力专业专业课教师。此活动是学社举办的一次大型的活动。该活动的目的有两个：第一，提高本系06人力资源管理专业学生的动手操作能力，增强知识转化为实践的能力，知识的迁移能力；第二，让本系毕业班的学生了解招聘环节，特别是面试这一具体环节，提高学生面试的质量，明确面试时注意的事项，了解自己的优势及不足，从而提高面试的成功率。

25日晚，6点，地点:b510-506教室。在本轮面试中，人力资

源管理学社的人员与06人力资源管理的学生5:40已到位，安排好了考场，准备就绪。05级毕业班的学生在6点的时候陆陆续续的到达指定地点。总共人数80-90人，05法律无人到场。

第一轮模拟招聘会持续1小时30分钟左右，教室外面显得有点杂乱，教室里面紧张有序。招聘会结束后，有我主持，人力资源管理学社召开总结会。

26日晚，6点，地点□b502教室。此轮面试为第二轮面试及复试阶段，应到31人，实到23人。此轮面试有我主试，采用无领导小组讨论方式加提问式。所有应试人员共分为4组，前三组每组5人，第四组为7人，第五组为6人。无领导小组讨论，时间规定为十分钟，面试人员在旁观察每位应试人员的行为，总结概括他们在这一段时间的优缺点，然后针对每个人的具体情况，有针对性的提问一个问题，进一步查找、确认每个人的优缺点。最后是当场反馈环节。针对他们在本轮面试中的表现，总结出他们的优缺点，性格的特点，以后应当注意的问题等等，直接向他们进行反馈。此轮面试用时3小时30分钟左右。

此次模拟面试活动，圆满成功，基本上实现了举行的目的，招聘方与应聘方都有很大的收获。人力资源管理学社及06人力资源管理的学生态度认真，准备充足。

但是，此次活动也有很多的不足：

第一，事前策划不具体，一些事情没有考虑到，没有准备充足。活动策划书中没有涉及突发性事件的应对方法，显得模拟招聘现场有一点混乱。

第二，活动中社员缺乏整体性、协调性。25日招聘现场，有六间教室、十五组，每组之间各自为战，组织能力、协调能力、宏观控制能力、临场应变能力有待进一步提高。

第三，面试具体环节有待进一步完善。在第一轮面试中，采用一对一的面试方式欠妥当；面试的技巧还需进一步磨练、总结、提高；收集信息的能力及总结、提炼有用信息的能力、概括信息的能力有待进一步提高。

第四，在第一轮的面试过程当中，应聘方中有一小部分同学态度不认真，敷衍了事，显示出了对自己不负责任的态度。

第五，此次活动举行的时间有一点滞后。由于多方面的原因，如：期中考试、社团的成立、06人力知识的学习等，此次活动是在12月月末举行的，对于三年级的毕业生来说，显得有点迟，最佳时间为十月份。

第六，应聘方为级学生，招聘方为06级学生及少量07及学生，所以造成05级部分学生态度不认真。学弟学妹们面试他们，在心理上有些不平衡。

改进措施：

第一，组织活动前进行详细的策划，考虑事情要全面、仔细，准备2-3套紧急预案，以应对突发事件。

第二，举行活动之前要明确分工，进行充分的沟通，各小组、各部门要进行充分细致的分工，工作内容、工作责任要落实到人。

第三，课上以及学社组织的活动要有意识的锻炼学生的总结概括能力、提炼有用信息的能力、分析能力等。

第四，提前做好调研、宣传工作，此项工作可以让一年级的学生来尝试。摸清三年级毕业生真实想法。进一步提高面试的质量。

第五，模拟面试的时间上，也要做相应的调整，建议时间安

排在三年级上学期开学后，十月七号放假回来就开始安排，十月中旬结束。

第六，在人员安排上也要相应的调整。建议大部分用三年级的学生，至少每一组中有一个三年级的学生，一至两个二年级的学生，一个至两个一年级的学生。这样有利于各个年级学生的锻炼，而且还有利于合理的安排、分工，让三年级的应聘方心理上得到平衡一些，因为主试人员是同年级的。

以上就是我对模拟面试的一点点看法，当然，我会向他们反馈（已反馈），及时给予指导，我要对人力资源管理学社负责。我相信，人力资源管理学社在学生们热情、积极、认真、踏实的实践中，在师生们精心的运作下，发展会更好。

由商之鹰高校联盟主办的第四届模拟招聘会在肯尼迪报告厅圆满闭幕。本次比赛分为笔试，初赛和决赛。在前期宣传工作中我们通过海报，展板，网络等大力宣传本次比赛，同时在意大利广场设立咨询点。在咨询现场，前来报名的同学络绎不绝，并且在进班宣传过程中，同学们都表现出对此次比赛的大力支持。在此期间，有700多名同学进行报名。这充分体现了我校同学对择业就业的重视程度，也体现出来新一代的学生的风华正茂！

促进学生的全面发展。

一，由于宣传力度不够，没有让更多的同学参与进来，比赛比较仓促。

二，会场布置不是很到位，模拟面试环节单一。

三，与评委沟通交流不够，不能保证评委能及时出席。

四，内部交流不够，比赛流程没能事先明确。

五，在笔试，面试和决赛，都出现了一些会员因为没有严肃对待，而为活动的顺利进行造成影响。

六，活动选时不够深思熟虑，与学校的一些活动冲突。

我们将在以后工作中，传承此次大赛的优良作风，完善不足，不断努力，提高比赛质量，将此大赛想更好的方向发展。

招聘模拟工作总结 模拟招聘会策划书篇四

前言：为正确引导我校大学生对于就业的认识，提高我校大学生的就业竞争压力，尽快熟悉就业招聘环境，进一步加强学生综合素质的'培养。经学校研究决定组织开展四川理工学院xx年大学生模拟招聘大赛。

四川理工学院xx年大学生模拟招聘大赛

当前就业形势日趋严峻，而部分大学生对仍对自己的职业生涯缺乏长远的打算和充足有针对性的准备，学习动力不足。为提高大学生就业择业意识，准确定位，调整心态，响应和推动学校内涵式跨越发展，促进学校校风学风建设，特举办此次活动。

（一）报名报名时间：

（1）现场报名时间□xx年9月25日—xx年9月30日

（2）网上报名时间□xx年9月25日—xx年10月8日报名方式：

（1）网上报名（请将附件中的个人简历表下载后填写在截止日期前发至邮箱：，邮件名统一用格式“专业+姓名+联系电话”）

(一)网上报名采用的电子档简历表请及时发送至指定邮箱，内容请认真仔细填写完，初赛前将就填写内容进行选手参赛资格审查；(二)简历表仅作为初赛报名使用，决赛简历表需由选手设计制作，决赛将设立最佳简历奖一名。

招聘模拟工作总结 模拟招聘会策划书篇五

当12月8号学校的供需见面会来临之际，我们班级举行的一次模拟招聘会。目的是在招聘单位云集一地，招聘职位铺天盖地的时候，我们该如何才能更好地选择，如何才能在学生独享的求职“专卖店”上让招聘单位眼前一亮。

1. 分小组并确定招聘会的前期工作

3. 提交招聘申请表、劳动合同

4. 完成ppt的制作并演练

1. 俗话说“巧妇难为无米之炊”，所以此次的模拟招聘会让我在人力资源的领域里面了解的更多，更加巩固了自己在人力资源方面的理论知识。例如更加熟悉了人力资源的六大模块、招聘的各个环节、人力资源相关专业术语。我想通过这次的模拟招聘会能使自己在那“万一”极大的概率下，与面试官交谈，准备的一些卖点可能会有意想不到的收获；也能是自己在面试的过程中不慌乱、心中有数。

2. 古人尚有“未雨绸缪”“居安思危”的思想准备，而现代人在这激烈的社会竞争里必定也要做足这方面工作，才不至于往后的工作或者是生活出现了断点。对于此次的模拟招聘会我们能够从结合其他的课程，例如企业应用文写作、会务策划等相关的知识实行超链接的实训；更能明白依循理论联系实际并指导实际的原则，对成功地举办一次招聘会所具备的各个要素有比较充分、全面的认识。在我们即将踏入社会之前，了解人力资源多多少少都可以对我们有帮助的。连

丽如签订劳动合同的一些条款和规则、薪酬方面的谈判等等；或者是在以后的工作上出现劳动关系争议的、跳槽的时候，也有一定的常识或者是因为了解人力资源可以拓宽人脉，认识做人力资源的专才可以为你出谋划策。

3. “纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行”。在书本上学习的很多套的经典理论，但是如果从不付诸实践，那就像是过过场一样，定无很大的收获。在指导老师的要求下，我们从书本各大模块相关章节的内容作为理论的依据，以第二、第三章为基点，以“员工的招聘与录用”为重点，在掌握原理的基础上熟悉招聘的五大环节，分别是招聘需求的确认、招聘范围的选择、招聘信息的发布、应聘人员甄选、人员录用手续等理论知识来完成一次的模拟招聘活动更能够了解地透彻。

1. 俗话说“滴水不成海，独木难成林”，所以每个项目的圆满的完成必须要有一个“人心齐，泰山移”的团队小组。实训活动，不仅在挑战我们每个人的能力，更是在挑战秘书班各组组员的团结，实训过程中必然涉及到观点的不同，可能会发生矛盾，然而我们都是为了活动更加完美的结束，让我思考如何才能有着和谐的工作氛围，如何明确角色的分工和要求，例如我们小组的角色有总经理□hr经理、行政主管、秘书、主持人；同时也要考虑如何做好流程的设计并采取措施，例如整个流程会产生一些文件有招聘申请表、招聘范围选择渠道对比分析表、招聘功能区域划分表、招聘详细流程表、校园面试考题、面试评分表、劳动合同等等工作的分配和合作，有合作才能是成功的第一步，从我们实训的各个汇报、调查、成果可以看出我们小组的合作，分工的合理性，真真不愧是“独挡一面，不如团结一致”。

2. “择其善者而从之”。在每个小组模拟招聘完毕后，小组的成员都会进行讨论、总结汇报环节、班级汇报、老师点评等环节。小组之间的交流，我们可以看到自己的优缺点。我们也可以通过代表交流来了解到其他小组的解决问题的不同方法、不同思路，取其各个小组的模拟招聘方案和实施中的

精华，也许能给我们得到一些启示。

古人带兵作战前期尚有“运筹帷幄”作战后也有“温故而知新”。所以我想只有对做过的事情进行总结，才能在往后的工作上能百尺竿头更进一步。我想通过此次的模拟招聘会，在一定的程度上提高了对人力资源工作的认识，明白了不单单是在这专业方面上提高认识，也要在这过程中提高自己的职业素养、个体在不同场合扮演的角色、以及细节等等。自己也要要求自己达到更好的层次，找出不足，不满足于现状，不断完善自己，勤于和善于学习，努力提高分析和思考问题的能力，加强自己各方面的能力，例如如何营造团结和谐的良好工作氛围，工作时主动付出，凡是出于真心，以大局为重，共事多沟通，交往相互尊重，相互信任，相互支持，时刻牢记团队的力量。

招聘模拟工作总结 模拟招聘会策划书篇六

高校毕业生就业，关系到千家万户的切身利益，关系到社会的和谐稳定，但随着全国高校的扩招，以及近几年经济发展的状况，虽然毕业生的签约状况有所上升，但实际上用人单位对毕业生的需求出现下降趋势，就业前景仍不容乐观，加之学生就业渠道不畅，学生缺乏求职技巧和就业培训机会，使得大学毕业生的就业形势日趋严峻，就业竞争的压力也日益增大。为应对这样一个大的形势，加强学生的个人素养，提升技能水平和应聘能力，我院决定举办校园综合模拟招聘会，提高学生在未来求职道路上的竞争力，同时也为企业与学校、学生开展更广泛的交流建立一个平台。

本活动是基于当前大学生中普遍存在的“高不成、低不就”的错误择业观以及对未来就业求职技巧的缺乏设置的。举办此次综合模拟应聘大赛一方面在于引导学生转变就业观念，正确对待就业、择业和创业；另一方面也旨在引导学生增强身心素质，掌握应聘技巧，提高社会竞争力。

11月中旬至12月初

文法学院学生会、文法学院先行者协会

（一）初赛

初赛以答卷考试的形式进行，对于报名的各个学院的同学进行集中、限时答卷考试。此环节的评定标准为做题字体工整、字迹清晰，要点全面、观点有新意等。择优选取其中的30%进入复赛。

在这一环节，先协有5名同学参与监考、阅卷工作，是本环节的主体部分。

（二）复赛

经过第一轮淘汰赛，择优选拔出30名同学进入复赛。复赛以面试的方式进行，综合考虑选手的表达能力、基本礼仪、着装、精神面貌等进行评分，最终选出8名选手进入决赛。

由于邀请的学生会常委未能作为面试官出席本环节，所以先行者协会的4名同学及学生会三名同学出任了此环节的面试官，并最终选出进入决赛的8名选手。

（三）决赛

此环节为本次活动的高潮，于11月12号在第一学术报告厅举行。

前期的准备工作包括会场布置、嘉宾及评委的邀请工作主要有先协负责完成。此环节精彩迭出，为全校同学奉献出一场视觉盛宴。通过自我介绍、才艺展示、职场问答、情景模拟来判断各位选手的基本能力、临场反应及综合实力，8名选手的精彩表现使会场不断爆发出雷鸣般的掌声。

此环节的嘉宾有文法学院党委副书记王群、团委书记肖秋生及团委副书记费美娟老师，由阚文老师、徐静老师及席庆娥老师担任评委，对本次活动表示支持与鼓励。同时，各位评委老师也针对选手的表现进行一番精彩的'点评，使选手能够充分认识自己的优劣势，以更好的取长补短。最后，王群书记对本次活动进行总结陈词，并给选手颁奖。

本次活动是一次比较大型、深度、高端的精品活动，充分锻炼了本社团成员的组织协调能力及应急处理能力。同时该活动与学生会联合举办，使得其得到更多的内外支持，有利于活动的成功完成。

通过此次模拟招聘活动，我们充分认识到当代大学生所应具备的基本能力，以及挑战职场的各种素质要求。这不仅是奉献给观众的一场活动，更是为我们自己的成长增加了经验，对我们以后的发展富有教育意义。而且，在此次活动过程中，我社团成员团结协作、合理分工，不断克服困难应对种种挑战，这是一种自我压力下的成长成熟，为我们今后的职场生涯打下良好的基础。

招聘模拟工作总结 模拟招聘会策划书篇七

真知、灼践

西阶一教室

xx年10月25日——xx年11月15日

全体在校生

“校园最佳应聘之星”一名，奖励现金300元；

“校园 ”一名，奖励现金200元；

大赛优秀参与奖三名，精美奖品；

（一）前期策划宣传

10月15日—10月18日，在学生食堂前、校门口以海报，主干道旁以横幅、气球等多种形式对活动进行全面宣传。

（二）报名

10月16日—10月20日在第二食堂前设置报名点。

（三）场地的布置

（1）。力求展现活动主题，营造活动气氛

（2）。区域划分：参赛者坐前三排中央，非参赛者依次就做

（四）预赛

10月25日下午6：20分，在西阶一举办预赛，考察选手整体素质及团队协作能力。（注意：参赛选手在6：20分之前如果不能按时到场且又未请假者，取消参赛资格）

第一环节：个人展示

参赛选手通过阐述对企业、对所学专业的理解，展示个人风采。

第二环节：团队训练项目

协作能力：

团队精神的基础——挥洒个性。

团队精神的核心——协同合作

团队精神的最高境界——凝聚力。

（根据参赛者情况分小组）

第三环节：选手将在次日参加考验：“迅雷行动”！

活动要求各位参赛选手在此期间分别做好一个活动策划书，并按活动策划书分别组织一次校内活动，活动内容不限，但要求参加人数不少于15人，且在活动期间充分展现选手的组织领导能力，完成此活动后，还要上交此次活动的总结，并附数码照片10—15张（这些照片要体现出一个即将面临工作的学生所具备的素质）。

活动过程中，有工作人员全面参与并评估。

届时邀请校学生会、学院学生会主席、等10位作为评委，选出12名优秀选手，晋级决赛。

（五）决赛

- 1、作为决赛的第一个项目，要求选手在三分钟内做一个简单的自我介绍，主要是介绍自我特点，给观众以及评委留下深刻的印象，与此同时在投影仪上放映选手自制幻灯片。（此环节10分）
- 2、在此环节中，每位选手都有3道必答题，每题5分，最后是4道抢答题，每题5分。（此环节分数最高分35分）
- 3、在此环节中，每位应聘者在“ ”上要在5分钟内解决当前企业面临的困境，提出解决方案，帮助企业度过难关。（此环节25分）
- 4、在此环节中，这个环节主要是考查各应聘者的创新能力和

理解能力，可以针对目前市场上感兴趣的物品做一个小广告，体裁不限，要求原创，有新意。（此环节25分）

招聘模拟工作总结 模拟招聘会策划书篇八

模拟招聘会心得体会要怎么写，才更标准规范？根据多年的文秘写作经验，参考优秀的模拟招聘会心得体会样本能让你事半功倍，下面分享【模拟招聘会心得体会精品6篇】，供你选择借鉴。

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。

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。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场。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。

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。

看到这里，我把刚拿出来的简历又放了回去，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。

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的心中公司，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。

本学期，学校为广大同学举办了一次校园招聘会，作为即将实习的我们也被邀请去参加招聘会，有幸近距离接触了在春晖体育馆进行的这场声势浩大的招聘会。

尽管我们现在还身在看似与世无争的“象牙塔”，实际上现

在社会上的职场竞争的白热化程度大多数人或多或少已经体会到了。因此，在去参加招聘会之前我就已经做了些功课，对自己目前的状况做了一个梳理进行了一个系统的规划。然而，当我真正进入招聘会场，才突然间发现，原来有很多与我自己设想的是完全不同的。接下来我对这次招聘会的总的情况进行一个系统而详细的总结。

作为泰州师范高等专科学校10级物流管理的学生，对于物流管理这个概念我的理解是为：适应社会主义市场经济需要，培养具有扎实的管理学基础、经济学和信息技术基础知识，较高的英语水平和计算机基础技能，具有在掌握工科基础知识的前提下，熟悉法规，掌握现代物流管理理论、信息系统的手段、方法，具备物流管理、规划、设计等较强实务运作能力，成为高级现代物流管理人才，成为在物流管理领域从事全过程策划、管理和物流信息化工作的高级复合型管理人才。物流涉及面很广，这个专业的课程跨度比较大，从物品的源头到末尾，所有涉及到的内容都会涉及：采购、仓储、运输、装卸、配送等等，综合来说，就是一条链—物流链。所以我觉得，学习物流专业，不仅是学习物流的专业知识，还要广泛的学习与物流有相关联系的知识。据我了解物流人才的需求量为600余万人，相关统计显示，目前物流从业人员当中拥有大学学历以上的仅占21%，许多物流部门的管理人员是半路出家，很少受过专业培训，这对于我们接受过专业训练的学生来说，是一个很好的机遇。可是，在前来招聘的企业中完全没有与物流相关的职位，前来的一些企业有兴化地区的培训中心，他们是来招收老师的，还有戴南地区的一些钢铁厂来招聘工人以及一些商场来招聘一些营销人员，宾馆来招聘一些服务人员等等，唯独没有与物流专业相对口的职位。

因此，我也深深的思考，如果明年的这个时候真正要选择职业的时候，放在我面前的还是这些职位，没有与物流相关的职位，我该怎么办？我想真正的求职是一场求生存的战斗，不能因为没有合适自己专业的，就不去战斗，不去生存了，现

在唯一能做的就是多多努力学习广泛学习身边的知识，不能仅仅学习专业知识，在这个竞争强烈的社会，面对严峻的就业形势，最好的就是展现自己最专业的一面以及认知最广的一面。

通过此次的招聘会我也体会到，如今社会没有什么铁饭碗，什么公务员之类的也不是真正的铁饭碗，在我的思想里，铁饭碗不是是在一个地方吃一辈子，而是到哪儿都能吃。成功也是留给有准备的人的，如果改变不了环境，那就要改变自己。就业最重要的不是我们现在找到了什么样的单位，而是在于我们朝着什么方向走。我们还是即将毕业的大学生，不要期望自己初出茅庐就能大显身手做一番大的事业，不能眼高手低，要务实做人，认真做事。不能有就业攀比的心理，脚踏实地，勤勤恳恳比什么都好，更不能盲从就业，要树立正确的就业观以及正确的人生价值。

在招聘投简历的过程中，很多同学在找工作时还是采取“撒网”式，到处投简历，却没有真正研究过那些企业，那些岗位。这个时候了，想找到一份好工作，你就要好好研究它，准备最充分的资料，争取一次拿下来。作为大学生，我们应该抓住一切锻炼机会，尤其寒假暑假，多去参加实践，这必定会对将来的工作起到一定的积淀作用。

作为以后走上社会的大学生来说，我们不应该一味的抱怨残酷的社会现实，而应该全面的武装自我，塑造自我，将自身塑造成能够适应各种突如其来的变化的全方位的人才。现在的企业和公司看重的是学生的外语能力，同时还需要工作时吃苦耐劳的精神，毅力以及与别人的沟通能力，应变能力。我们应该多多提高自己的外语能力和综合素质，为自己在寻求工作的道路上添砖加瓦。面对当前的招聘形势，我们应该知道“艺高人胆大”，真正存在实力的千里马终归不会被淹没，毕竟在任何形势下“优中选优”的战略性人才储备是任何一个企业迎接新的发展的必经之路。

所以大学期间我们不仅要学专业的理论知识，还需要学习其他方面的技能，最重要的是要学会如何做人，如何做一个适应这个社会生存的人。

以上就是我参加这次招聘会所体会到的心得，有太多的感触，也很感谢能参加这次招聘会，让我真正认清了未来的方向。

这个星期六，我们参加了一次人才招聘会，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。因为不是第一次参加招聘会，所以这次跟往常一样主要是从招聘会中感受一下就业形势。星期六那天一早我就去招聘会感受氛围，一到现场，那场面多少有点吃惊，我没想到会有这么多人。走进大厅，到处都挂招聘企业的信息，人们都紧张而有序的抄着各个公司的招聘条件和岗位。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。

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吧。招聘会上人山人海，人挨人，人挤人。虽然看上去人才济济，但大多都是徒有其表。总体而言，应聘者的专业水平不足。

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，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，能很快的将自己所学的理论与实际需要相结合，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本科，而是由进一步的发展，那么，我们就不会被种种限制压迫，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。

很荣幸今天能够参加招聘会。虽然我没被安排到一个很好的摊位。也没主动跟那些高管去谈(这真的很懊恼，真心不懂怎么去跟他们聊)。不过收获还是很大的。因为我跟一群志同道

合的人在一起。他们有很多问题，很多想法去表达。虽然自己做得不够好，但是能够从聊天中得到的却是很多的。

我是负责两个摊位的，其中一个招的是销售代表，说得难听的就是打电话销售的那种。我对这个不怎么感兴趣，但不会否认这个工作很差。一个早上只有3个人面试，很少。但我从其中一个面试官那听到了一句话：“在小公司做事，大公司做人。”大家是怎么理解的呢？如果我们进了小公司，很多事情都是要自己去做，我们没办法想象。当我们得到足够的锻炼，经历得足够多的时候，变成一“老油条”的时候，我们就有实力去大公司竞争了。其实怎么说呢，这隐含的是，对于能力不足的我们，如果刚毕业就想非大公司不去，那么能断定，压力山大。这是好高骛远的节奏吗？社会是残酷的，是多样的。对于还是白纸的我们，你受得了勾心斗角，偶尔的恶性竞争吗？只有成了老油条，你还怕什么？我说得很啰嗦，但这是我心中的感受。我不喜欢勾心斗角，其实很讨厌那什么潜规则，那什么要走的后门。这一段我就不多说了。

接下来我就旁听了另一个高管跟我们讲的话。具体我也不记得太多了，中途听到的。但是能够肯定的是我们不能整天只对着自己的专业，出到社会，哪个老板会不喜欢多才的员工呢？你能够做技术也有能力去策划营销，还愁着找工作吗？忘记说了，这个高管以前也貌似学计算机的。他毕业时在东莞移动坐台的那种。然后他发现这不合适就转做销售，人力资源这些。中国联通，中国电信他都经历过。他是一个很重视团队的人。一个人的强大不如一个团队的努力。话说回这个高管跟我们说的话吧。他说职场就是职业的战场。平时多接触不同的知识，充实自己，自己才更有能力去做事。就好比升职，只有你有了能力去担任高级的职位，或者比现在坐在那个位上的人更适合，那么你就升职了。不要想社会有多黑。如果真正有实力，哪个老板不想要？你觉得黑那是因为你还没足够强大到老板必须用你。后来在招聘会快结束的时候，又和一个电子商务的公司董事交流过。人很nice，其实很多都是大同小异的。我从中悟到：学校能给你的是有限的，能交给

你的是最基础的。对于出去社区没多大的作用。顺便提一下，今天来招我们专业相关的企业无不看你做过什么项目。你有一大堆证书能说明什么？不能，公司看中的不是你的过去，他要投资的是你的将来。你做过项目了，就证明有一定的实力。我看到不少师兄面试时都提到不少项目。我跟自己说，我实在太弱了。两年后的我根本就没有实力去应聘这些岗位。大学，你学什么？不如学习怎么去接项目，怎么在社会中知道发展的前景，让自己做好准备，以致于我们出来工作的时候能够顺利过渡。为什么这么说？因为在学校没做过项目，没多与社会接触。在学校只学到的基础只会让我们在工作中更辛苦，因为很多问题不会处理，不会应对。现在的你还整天沉迷那dota□lol？自己衡量吧。

说的很啰嗦，很不好。但毕竟是我自己的体会。希望大家在剩下的时间珍惜好，好好去做有用的事情。

今天春季招聘会在我校的西苑体育馆拉开了序幕。我作为大二的一名学生去看了此次招聘会。

进到馆内，第一反应就是一个人“多”。人多，单位多。感觉到以后大四毕业就业的压力。那么多学长学姐把自己简历送到各个用人单位，开始面试。考官出的题目千奇百怪，大多都是与专业无关的题目，我当时想怎么出这么变态的题目呀，这怎么答呀。

我仔细的看了全部的用人单位要用的人，发现原来我们信管专业在我们学校还不是处于那么尴尬的状态，好多单位都说要计算机信管管理有关专业的人。觉得我们专业还是覆盖面挺广的。有了信心，不想转院。觉得现在这个专业挺好的。觉得以后应该好好学习拓宽自己的知识面，为以后应聘打下基础。

今天去了春季招聘会，虽然现在我们还没有面临就业问题，但对招聘多了解一点无疑有益于我们今后的学习，对我们将

来应聘也有帮助。

不难发现，企业对应聘者的要求都是会多种软件技术，所以我们不能学会一种软件就觉得可以了，我们不但得学多种技能，更要学好。

此外我觉得，工作中同样重要的还有能力。我们得具有把知识运用到实际中的能力，否则知识再多也是无益的。

招聘模拟工作总结 模拟招聘会策划书篇九

今天在就业指导课上，老师组织我们开展了一次模拟招聘会，此次招聘会的开展为同学们提供了一次了解招聘、展现自我、挑战自我的机会。

此次招聘会有明确的招聘岗位，有严谨流畅的流程，有具体的应聘要求，针对应聘者所回答的问题也较全面，评委与应聘者之间也有良好的沟通。

应聘人员自由发挥，尽量将自己积极优秀的一面展现给招聘方。

评委们打分制和同学们的监督，体现的公平公正的原则。

此次招聘会的开展让我有了以下的几点心得和体会：第一、第一印象的重要性。

第一印象的重要性是毋庸置疑的，美好的第一印象可以在面试官的脑海中留下深刻的印象，并有可能影响到后面的谈话。

第二、要了解评委们的想法。

当评委提问问题时一定要抓住其主旨，要了解其深意，不会无故问一些跟工作无关的事情。

第三、巧妙谈及薪酬问题。

在谈及薪酬问题时，要适当的根据自己的能力进行评估，不能一味追求高薪水。

从这次模拟招聘会的过程中，也让我看到了欠缺的地方，比如说有的同学对于应聘的岗位和单位没有做好充分了解与准备，所以在上场时有些底气不足、不自信。

希望在今后的招聘会中，同学们能够吸取教训，在招聘会之前做好准备工作，争取给招聘方留下好印象，这样才能够加大面试成功的几率。

千万不能轻视一些小事，所有的成功都是由一件件认真完成的小事组成的，我们应该拿出做大事的态度来对待我们身边的每一件小事。

学习是一个积累的过程，生活是一个奋斗的过程，人生是一个不断完善的过程，还希望我们都能够了解自己的优点与不足，表现出自己的闪光点，改正自己的缺点。