# 校园招聘安全工作总结(实用75篇)

来源：网络 作者：紫陌红颜 更新时间：2025-07-31

*校园招聘安全工作总结1时间一晃眼就过去了，我在xx公司的试用期也是宣告结束，结果如我所料顺利的通过了，这并不是我的第一份工作，这段试用期却给了我很多关于人事工作上的启示，更让我对这份工作有了更深层次的理解，并且也是凭借着自己的能力，在这段时...*

**校园招聘安全工作总结1**

时间一晃眼就过去了，我在xx公司的试用期也是宣告结束，结果如我所料顺利的通过了，这并不是我的第一份工作，这段试用期却给了我很多关于人事工作上的启示，更让我对这份工作有了更深层次的理解，并且也是凭借着自己的能力，在这段时间做出了一些比较鲜明的贡献。我非常的荣幸我能来到xx公司任职，下面就是我这段时间的工作总结：

>一、人力资源的安排

一个公司是否强大，跟公司的人力资源是否合理配置十分的重要，虽然说目前我所任职的这个公司还没有上市，但是有效合理的配置人力资源是非常有助于提高公司的工作效率的，我在进入公司的第一步就是先调查了一番公司的所有任职员工，然后进行定岗定编工作，完善人事部的所有规定，主要还是看是否有不合理的规定。

>二、员工的薪资问题

一个员工每个月该发多少这都是需要考量的，这需要通过跟其他公司同岗位的员工工资进行比对，然后自己提出意见，再通过领导最终定下来，月薪定下来之后，我才能去编制员工每年的薪资调整方案，再决定年低的奖金，薪资是很严肃的一个问题，一定要做到合理。

>三、人员招聘

社会上人才是很多的，才是对我们公司有用，适合我们公司的人才却是很少的，我要做的就是广泛发布招聘信息，多种渠道吸引众多应聘者前来，然后进行严格的筛选，给公司储备招聘合适的人才，有时候一个人的工作效益可能比俩个人都高，这就要看一个人的工作能力了，而我就是要有这种火眼金睛。

>四、公\*公正，不偏袒任何人

首先既然是公司的人事专员，那么我就得做好一切准备，公司的劳动纠纷虽然不常见，但是也还是有发生的案例，我既然决定在这个公司长久的做下去，那么我就要做好这个准备，试用期间，我也是研究了很多劳动纠纷的案例，希望从中能吸取经验，这样才能让自己在面临这种情况的时候，能从容不迫的解决。

其次就是我得负责协调员工们之间的关系，在工作时，要员工之前不合作，不协调，会十分的影响工作效率，并且还会导致矛盾的激发，现在我来到公司三个月，公司每个岗位上的人，我都认识清楚了，并且都知道他们什么性格了，毕竟沟通能力是做人事专员的基本条件。

>五、严格遵循公司的发展方向

虽然我是公司的人事专员，很多地方我都可以自己做决定，但是我这三个月的工作一直都是跟着公司的发展方向走的，比如说招聘工作，以及岗位的编制工作等等，都是建立在让公司有更好的发展空间以及更快的工作效率，我坚信我一定能在转正之后，让公司人力资源方面的工作，完成的更好!

——工业园区春季招聘会工作总结5篇

**校园招聘安全工作总结2**

关键词：校园招聘有效性；影响因素体系；访谈；问卷调查

每年的高校应届毕业生是企业获取知识性人才的重要来源。应届毕业生人才有其独特性，企业若能招到合适的应届生新员工可以大大提高竞争力。但目前不少企业校园招聘的效果并不理想，有的未能招到合适的人2.校园招聘有效性影响因素开放性访谈

访谈对象及实施。本文通过开放性访谈修正综述得到的影响因素。本文访谈对象包括三类，访谈人数为20人。其中，企业校招HR有8名，应届生求职者有8名，人力资源专家有4名。

访谈前笔者先与访谈对象进行初步的沟通，让其了解访谈的目的及基本过程。访谈开始时，首先确定被访谈者对本次访谈的目的有了充分理解，声明本次访谈的内容保密性，然后进行访谈。访谈结束后将他们谈到的校园招聘有效性影响因素进行整理。

访谈结果分析。通过对企业6名校招HR进行访谈，本文发现，“校招信息撰写”因素在访谈有5人提到，所以可以增加进来。得分最低的为4分，对应的因素分别为“校招人数”、“校招信息平台”及“校招高校”，由于得分均已过半，所以暂时保留。

应届生求职者访谈结果显示，“校招信息撰写”、“企业性质”及“职位发展空间”三个因素分别有7、6、8人提到，所以可以增加进来。”得分最低的为“职位层次和性质”（3分），可以被新增加的“企业性质”和“职位发展空间”替代，因此可删除。

人力资源专家的访谈结果与前面两次基本一致。鉴于“校招信息平台”可以包括在“校招宣传”中，且该项在访谈中得分均低于“校招宣传”，所以将此项合并到“校招宣传”中。

综上所述，通过3次开放性访谈，本文删除了“校招信息平台”和“职位层次和性质”，增加了“校招信息撰写”、“企业性质”及“职位发展空间”，总共得到20个影响因素。

3.校园招聘有效性影响因素问卷研究

问卷设计及发放。笔者从企业和应届生两个角度设计了两份调查问卷。经过预调研，本文最终确定了两份问卷的内容，包括基本信息、主体问卷、总体评价三部分，主题问卷为Likert五级量表。

问卷Ⅰ发放对象为有校招经验的人员。问卷Ⅱ为通过校招找到工作的应届生。发放方式为纸质及电子问卷结合。问卷Ⅰ共发放169份，回收 148份，有效问卷 132 份，有效回收率为 。问卷Ⅱ共发放145份，回收 127份，有效问卷109份，有效回收率为 。

问卷I数据分析

问卷I因子分析。经检验，问卷IKMO值为，Bartlett球形检验为，显著性概率是，因此适合进行因子分析。本文采用主成份分析法进行因子提取，结果显示存在5个特征值大于1的因子，累积解释方差为。第一个维度是简历收集前的过程，因此可将其命名为“校招准备”；第二个维度均是关于校招团队成员，将其命名为“校招团队”；同样，第三个维度命名为“校招后期”；第四个维度命名为“校招计划”；第五个维度命名为“校招策略”。

本文采用克伦巴赫一致性系数对问卷I的信度进行检验。经检验总体信度达到，各层面及维度的信度均大于，因此该量表的信度较好。

问卷I相关分析。本文采用 pearson 相关分析法进行相关分析，结果显示，各维度之间均成正相关关系。各维度与校园招聘有效性的相关长度基本都在～之间，因此属于中高度相关，符合要求；而各维度之间的相关长度基本都在之间，相关程度超过 的占少数，因此属于中低度相关，符合要求。综上所述，校园招聘有效性与校招计划、校招团队、校招准备、校招策略及校招后期5个影响因子显著正相关。

问卷I回归分析。本文将校园招聘有效性作为因变量，5个维度作为自变量，采用全部入选法建立回归方程。问卷I回归方程的判定系数 R2显示自变量对因变量有 的解释力，F=，P=，显示该解释力具有统计上的意义。回归分析结果显示，5个因子 在p= 水平上均达到显著，且对校园招聘有效性的影响均为正向影响。依据β系数的大小可得到5个因素对校园招聘有效性影响强弱顺序为：校招团队，校招策略，校招后期，校招计划，校招准备。

问卷II数据分析

问卷II因子分析。同问卷I，经检验，问卷II 的KMO值为，Bartlett 球形检验值为 ，P= 达到了显著水平，这些共同表明问卷II适合作因子分析。因子分析结果显示存在4个特征值大于1的因子，累积解释方差为，符合要求。第一个因子均是关于企业状况的，将其命名为“企业吸引力”；第二个因子命名为“校招准备及策略”；第三个因子均是关于校招团队成员，因此将其命名为“校招团队”；第四个因子其命名为“校招后期”。

本文采用Cronbach\'s Alpha对问卷的信度进行检验。经检验总体信度达到，各层面及维度的信度均大于，因此该量表的信度较好。

问卷II相关分析。同问卷I一样，本文采用 pearson 相关分析法对问卷II进行相关分析，结果显示，各维度之间均成正相关关系。各维度与校园招聘有效性的相关长度基本都在之间，属于中高度相关；而各维度之间基本都在之间，属于中低度相关，符合要求。综上所述，校园招聘有效性与校招团队、校招准备及策略、企业吸引力及校招后期4个影响因子显著正相关。

问卷II回归分析。同问卷I，本文将校园招聘有效性作为因变量，4个维度作为自变量采用

才，有的招到了合适的人才但留不住人才，制约了企业的长远发展。因此，如何通过校园招聘有效地获取应届毕业生人才成为企业界和学术界突出关注的问题。

1.校园招聘有效性影响因素体系初步构建

校园招聘有效性界定。校园招聘是一种特殊的外部招聘方式[1]。结合前人研究，本文认为校园招聘是否有效主要体现在四个方面：一看企业是否能及时招到合适的应届生人才；二看企业是否能以最少的投入招到合适的应届生人才；三看应届生新员工在实际工作中是否能胜任工作，实现人、岗、组织三者匹配；四看应届生新员工试用期内的离职率[2]。

影响校园招聘效果的内外部因素有很多，本章主要研究影响企业校园招聘有效性的内部因素[3]。外部因素如经济环境、法律规定、劳动力市场的状况等，相对内部因素来说，企业很难对其控制，所以本文将不作研究。

校园招聘有效性影响因素综述。校园招聘是一个完整的招聘过程，笔者在搜集整理前人文献的基础上，按照校园招聘的不同阶段归纳了其影响因素，包括5部分、19个影响因素[4]。具体见下表：

全部入选法建立回归方程，进行回归分析。问卷II回归方程的判定系数 R2显示自变量对因变量有 的解释力，F=，P=，显示该解释力具有统计上的意义。问卷II每个维度的回归分析结果显示，4个因子在p= 水平上均达到显著，且子对校园招聘有效性均为正向影响。4个因素影响强弱顺序为：企业吸引力，校招团队，校招准备及策略，校招后期。

4.结论

通过文献分析、开放性访谈及问卷调查，本文最终确定了校园招聘有效性的影响因素及各因素影响强弱程度，具体如下表所示：

由上表可知，校招有效性影响因素体系包括5个维度、20个子因素，各因素对校招有效性均为正向影响。企业角度影响程度由强到弱依次为：校招团队，校招策略，校招后期，校招计划，校招准备。应届生角度为：企业吸引力，校招团队，校招策略，校招后期，校招准备。

**校园招聘安全工作总结3**

校园招聘工作总结

伴随着11月份的结束，校园招聘接近尾声，9月份便开始做些私下的准备工作，当然正式的校园招聘11月才开始启动，到12月30日的时候我认为已经取得了阶段性成果，是时候可以松一口气，也写点什么总结一下了。因为整个工作可以说很是庞杂，回首可谓千头万绪、百感交集，打算分为几个部分希望能够阐述得清楚些。校园招聘之一校园宣传

学校就业指导中心投放公司招聘信息前，我们先讨论锁定了一些学校，从全国前各地区知名高校中勾出一些理工院校，再从中勾出北京地区的几个理工院校去宣讲和现场收简历。

有同学愿意承担面试成本来京面试。

校园招聘之二大型招聘会

11月17、18日的北邮、北航及北理工是我们招聘会的重头戏。当天参会的学生人山人海，其中也来了不少外地及其他院校的学生，在热门企业门前甚至出现交通拥挤的现象，技术部门的负责同事从上午9点开始一直忙到下午3点左右，水都来不及喝，展位后面排了很多学生，我简历总量达到了我们难以短期处理的程度，满满4纸袋的简历，99%是硕士毕业生的。

校园招聘之三 笔试面试组织

在校园招聘之初人力资源部就选拔环节中是否要进行笔试进行了激烈的讨论。以往的校园招聘工作和社会招聘工作通过人力资源安排笔试，技术面试，人力面试等进行。笔试的意义一是在于低成本筛选能够从中选拔一些专业知识掌握相对牢固，基础知识相对强的学生并进行后期面试。

通过组织安排各部门准备相关笔试试卷及人员进行了笔试若干场次笔试。主要原因还是降低筛选成本，提高效率，力争招到优秀学生。通常我这边的操作是不筛选简历，通知所有北京本地给我们投硬件工程师职位的学生来公司笔试，第一场发了70个人的通知，来了50多，第二场是发出50个通知，来了30多。这样工作量就主要集中在我这边，通知先给同学打电话通知再给同学们发送邮件。笔试根据通知人数安排会议室，考虑本批学生较多，就提前预定了公司三号

楼第三大会议室。

在筛选简历之后笔试，这样笔试的面试比率高些，但同时可能损失一部分基本素质过硬只是专业基础没有较为突出的同学。不过专业方向也是技术部门招聘时所一贯看中的要素。除了目前这种比较单一的招聘方式，还没有找到更为全面的方式。

校园招聘之四 面试流程

面试是最重点的工作，因为校招的过程中，都是批量招聘，相对人员较多，时间较短，压力相对较大。

面试的过程大致分为以下几个步骤：

一、简历筛选：

1、简历基本情况

2、各方面表现

3、职业发展方向

二、技术面谈：面试基本问题：

1、专业能力、个人职业发展方向

2、期望薪资待遇

3、个人兴趣爱好；

**校园招聘安全工作总结4**

从20xx年5月进入公司工作以来，已经一年多时间，经历了公司快速发展的时期，从中我们收获了不少宝贵的工作经验，也学习到很多先进的工作方法，为了总结前期工作中的不足，更好的开展后期的工作，现将招聘工作小结如下：

一、工作资料

1、招聘渠道的开发

为满足一线生产需求，公司现与三家人力资源公司（文都、远景、申祥）进行劳务派遣合作，在合作过程中，处理好三家合理的竞争关系，保证公司利益的最大化，确保在招聘高峰期，能够及时有效的满足公司生产员工的需求。

2、20xx年人员招聘配置

20xx年1月1日公司在职员工为1260人，截止6月31日公司在职员工为1615人，月度离职率控制在10%—15%之间，到达制造业合理的人员流动比率标准，从人员年龄、性别、学历、技能结构各方面分析都较为合理。同时也保证了人员合理有序的流动，各部门人员配备满足了生产发展需要，具体配置如下：

3、20xx届大学生招聘

为满足8。5代线经营需要，在全国五大高校开展了20\_\_届大学生巡回学校招聘，共收集简历近千份，经历初试、笔试、复试，最终录用优秀20\_\_届毕业生30人，录用比例到达1：33，保证了录用大学生的质量，有效的保障了后期公司的用人需求。招聘结束后，顺利完成了三方协议的签订并归档合肥市人才市场，并与大学生坚持日常的联系，帮忙其解决疑难问题。

在大学生即将入职前期，做好产业培训营训练前期的所有准备工作，与苏州招聘方坚持紧密的联系，确保大学生入职培训工作的顺利开展。

4、其他工作

1）、完成团体户申请前期所有材料的准备及申报工作；

2）、编写大学生招聘笔试题，内部招聘相关笔试题，主持开展内部招聘等；

3）、劝退不适应公司发展需要的员工50余人；

4）、其他维护招聘工作正常运行的日常工作。

二、工作中的感想

1、工作中不足的总结

在公司一年的工作期间，有提高有不足，更多的是工作过程中的经验教训的吸取。在日常工作过程中，由于沟通和监督未及时到位，导致不少不良事件的发生，在此需深刻总结，以避免后期类似事件的发生。

后期在工作过程中招聘应积极主动的去完成工作，加强日常工作的监督力度及在执行过程中的精细化，确保整体工作的有序性及完整性。

2、其他感想

1）、现代企业管理必须建立健全的人力资源管理制度现代企业的人力资源管理应^v^制度化、规范化、人性化^v^，依法制定规章制度是企业内部的^v^立法^v^，是企业人力资源工作规范运行和行使用人权的重要方式之一，应最大限度地利用和行使好法律赋予的这一权利，使企业的运行\*稳，流通，高效，所以公司应根据自身实际，建立健全人力资源管理制度，并严格依法执行，做到^v^合理，合法，全面，具体^v^。这样能够：

①、规范管理，能使企业经营有序，增强企业的竞争实力；

②、制订规则，能使员工行为合矩，提高管理效率；

③、解决劳动争议不可缺少的有力手段；

同时对制定的规章制度也要进行及时的修改，补充，不能制定好后便完事大吉，要根据公司实际发展情景依法不断推陈出新，从而适应公司总体发展需求。

3、建立^v^以人为本^v^的企业文化，做好员工协助招聘工作对企业文化的建立十分重要，应遵循^v^人才适岗^v^为核心的模式，即录用适应岗位需要的人才，不能小材大用，拔苗助长，也不能大材小用，让人怀才不遇；人才流动是正常的，但要真正做到离职员工也是京东方显示光源的免费的宣传员（目前我们很多招聘的员工都是经过在职或离职的员工介绍过来应聘的），是企业形象的代言人。所以，以人为本，不仅仅体此刻招人、用人，同样也体此刻对员工离职甚至离职后的管理态度和具体办法上。公司不仅仅要用待遇留才，感情留才，文化留才，岗位留才，同时更要注重事业留才，机会留才，发展留才。根据^v^28法则^v^，公司80%的业绩有赖于20%的优秀人才，所以，管理并激励这些企业中的关键人才、优秀人才便成为未来人力资源管理的重中之重。

总之，人力资源作为企业的核心资源将直接决定企业的核心竞争力。所以，从现代人力资源管理层面，要求不仅仅从战略上建立具有竞争优势的人力资源管理制度，更要求把人力资源各环节的日常具体工作做细、做好、做到位，从而协助公司构成企业独有的文化和氛围，提高员工的归属感和凝聚力，维护公司的创新和活力。从员工角度则是建立激励员工按照企业与员工共赢的发展之路，在企业中设计自我的职业生涯，不断提高职业技能和水\*，在实现自我发展目标时欢乐地享受生活，享受工作，与公司共同成长，共同获利。

**校园招聘安全工作总结5**

市\*：

按照市\*《研究我市国有资产监管有关问题的会议纪要》（成府阅[20xxx]123号）精神，xxx公司正在搭建市属国有不良资产的管理和处置，市属可经营性国有资产市场化运作和资本运作，市属国有资产的收益收缴和推进区域性产权交易建设的重要\*台。为了更好地完成市\*、市\*交办的工作任务，20xxx年8月，公司面向社会公开招聘了一批高素质员工，现将此次招聘工作的情况报告如下：

一、以优化和提升员工整体素质为目标

原鼎力公司的功能定位，是专门负责成都信托资产处置的公司，业务较为单一，人员结构和人员数量都不能满足新xxx公司的发展需要。按照市\*和市\*对成都xxx公司的定位要求和公司自身长远发展规划，急需一批高素质的人才加盟，进一步优化和提升公司员工整体素质。根据现有人力资源情况和工作开展的需要，决定面向社会公开招聘金融、投资、法律、财务及人力资源等方面的高素质专业人才，进一步充实公司人才队伍。

二、考试与考察相结合，多轮筛选严格把关

为确保此次招聘达到预期的效果，公司专门成立了招聘工作领导小组，对整个招聘过程中进行严格把关。公司还邀请了会计事务所、律师事务所等中介机构的专业人士作为考评成员。为扩大选人范围，吸纳八方人才，我们在《成都商报》上两次发布招聘信息。按照10：1的比例，从270多名报名者确定了初试人员，经过笔试、面试和复试，确定预备人选，并组织人员到预备人选的工作单位，对其诚信度、个人表现进行了综合考察，最终确定新聘13名员工。

三、员工整体素质提高，大大充实了公司人才队伍

此次新聘的13名员工，无论是受教育程度、专业背景，还是工作业绩，都较为突出。一是受教育程度较高，13人都是本科以上文化，其中博士2人，硕士8人（含两名留学硕士），本科3人。二是专业知识扎实，有注册会计师、项目分析师、律师、经济师等，在本行业中从事专业工作多年，积累了丰富的工作经验。三是工作业绩突出，新聘人员在各自的行业都取得了很好的成绩，其中有不少是单位的业务骨干。新聘员工的加入，使xxx公司员工整体素质得到了优化与提高，公司将根据他们的.专业特长，通过交任务、压担子、加强培训等多种形式，将他们逐步培养成公司业务骨干，为公司的长远发展提供强有力的人才保障。

二○○七年九月十一日

**校园招聘安全工作总结6**

关键词：科研设计单位 校园招聘

一、校园招聘的特点分析

校园招聘（Campus recruitment）是一种特殊的外部招聘途径。一般是指招聘组织（企业等）通过招聘信息、进行校园宣讲、举办专场招聘会、参加大型校园招聘活动等形式直接从学校招聘各类各层次应届毕业生。

1.时效性。校园招聘时间一般始于当年的9月中下旬，结束与次年的6月底。国家对招聘毕业生的启动时间有一定的要求，教育部曾于1999年下发有关通知，规定“用人单位到高等学校招聘毕业生的活动应安排在每年11月20日以后的休息日和节假日进行”。由于次年1月份之后，很多学生就要面临研究生入学考试，而5、6月份又是毕业生的论文杀青与答辩时间，因此，企业真正进入校园开展招聘工作的时间主要集中在每年的10月下旬到12月上旬以及次年的3—4月两个时间段。

3.对象特殊。校园招聘的对象为应届毕业生，与其他招聘方式的对象相比，其特殊性在于：工作经验相对缺乏，毕业生求职目标的可变性较强。另一方面，具有比较系统的理论知识，学习、理解能力强，具有较强的可塑性等。

5.风险较高。企业校园招聘与毕业生就业是双向选择的关系，企业有自，毕业生也有主动选择的权利。企业经过一系列程序确定录用的毕业生面对多个offer时，即使已经与企业签订了就业协议书，还是存在不小的违约风险。另外，高校毕业生缺乏职场和专业经验，入职后企业需要投入一定的人力和物力对其进行培训和引导，不像社会招聘有工作经验的人才，入职后即可独立完成工作任务。同时，大学毕业生择业流动性较强，入职培训完成后不久便离职的现象屡见不鲜，企业客观上成了人才培训基地，为别人做嫁衣，企业到头来徒劳无功。这是校园招聘所要承担的机会成本风险。

二、科研设计单位参加校园招聘的重要性

虽然校园招聘存在一些局限性，但它却正在被越来越多的企业所重视，不少优秀的全球性企业都非常重视校园招聘。如保洁公司只接收刚从大学毕业的学生，在中国，保洁90%的管理级员工是从各大学应届毕业生中招聘后提升的。世界500强企业通用、微软、汇丰、联合利华等等都非常重视校园招聘。那么校园招聘究竟有何魅力使得许多企业乐此不彼呢？科研设计单位为何必须引起对校园招聘的重视呢？

1.校园招聘能满足科研设计单位招募到具有发展潜力的科研设计人才。高校作为一个巨大的人才储备库，其中蕴藏着一大批极具潜质的优秀人才。科研设计单位中专业技术人才的重要性是不言而喻的，企业要想发展和壮大，就必须拥有并且储备一定规模的科研设计人才，并结合企业的文化和发展规划加以培养和开发，以形成和保持企业内部科学、完整的人才梯队，这是科研设计单位领导所关注的重中之重。微软公司雇用人才的原则之一就是“要雇用那些最有潜力的年轻人”，没有一个地方比高校储备更多的具有这类“潜力”的人了。对于一个具有长远发展目标的科研设计单位来说，到高校招揽、储备和培养优秀毕业生将是不二之选。

2.科研设计单位能通过校园招聘招募到认同企业价值观的科研设计人才。毕业生经过几年的专业学习，具备了系统的专业理论功底和一定的动手能力，具有良好的综合素质和学习理解能力，充满活力，对未来抱有憧憬；没有诸多牵挂，可以全身心地投入到工作中。同时，他们头脑中的条条框框少，没有形成职业定式，善于接受新事物，可塑性极强，容易接受企业文化并迅速融入组织、接受企业管理理念和发展目标。科研设计单位的特点决定了他们需要这样既有发展潜力又能接受企业价值观的未来人才。和校园招聘毕业生相比，通过社会招聘的“空降兵”虽然有工作经验，有其他社会资源，但是他们往往无法与新的企业文化融合，无法与新团队进行很好的配合，我行我素，特立独行。事实证明，两者比较，科研设计单位更倾向于校园招聘，通过招募那些愿意与企业一起成长和发展的具有培养潜力的毕业生，来达到企业的人才规划目标。即便是补充职位空缺，企业高管们也越来越崇尚内部提拔。内部提拔制已不仅仅是科研设计单位的一个管理手段，他还是一种激励方式，为员工提供了更多的机会和更广的发展平台，是企业留住优秀员工，激发员工工作积极性和创造性的有效途径之一。而这一良性循环能够顺利实现的前提就是内部员工具有发展的潜力并认同企业价值观。显而易见，校园招聘的毕业生最有可能成为合适的人选。

3.校园招聘能给科研设计单位带来活力。毕业生是“职场新鲜人”，成功的校园招聘能给企业注入新鲜血液，给规划设计团队带来他们另类的思维和创意。另一方面，在诸多毕业生的笔试阅卷及面试过程中，参加阅卷的专业技术人员和企业高管们很可能从中得到新的启示，发现闪光点，一定意义上，对他们本人来说也是一次学习和创新的机会，对科研设计单位而言，也是不无裨益。

4.校园招聘是科研设计单位宣传和推广自身的好机会。由于校园招聘的受众不仅是应届毕业生，更有低年级的学生前来积攒经验，也有相关专业的老师、教授前来观摩和现场指导。因此，科研设计单位应抓住难得的机会全方位多角度展示企业的良好形象，尽量让学生感知到企业的企业文化、人才理念和管理水平等深层次的内容。一次成功的校园招聘活动意味着不仅能够招募到优秀的规划设计人才，同时还可以在众多低年级学生心目中树立起良好的企业形象，从而为来年的校园招聘做好准备，在学校老师和学生中形成良好口碑，口口相传，持续不断的影响下一届毕业生的选择。

三、如何做好校园招聘

那么，科研设计单位应如何做好校园招聘呢？

1.拟定招聘计划。凡事预则立，不预则废，要做好校园招聘，计划是必不可少的，人力资源部门至少应在当年的9月份前完成企业次年应届毕业生需求计划的制定。人力资源部门与各部门进行沟通，拟定初步计划后与企业高层沟通，结合企业的实际情况及人力资源发展规划，形成企业次年的毕业生需求计划。

2.筹备招聘小组，做好招聘前培训。一般而言，科研设计单位校园招聘小组应由企业高层领导、各一线部门领导、人力资源部门人员组成。招聘小组成员是企业与毕业生的第一接触点，是企业形象的代表，如果招聘人员的言谈举止不当，态度不好，会直接影响企业在毕业生心目中的印象，削弱企业对毕业生的吸引力。因此，企业应妥善安排招聘小组成员，加强与他们的沟通，并安排他们参加专门的培训，包括校园招聘过程中的形象意识、服务意识、沟通技巧、甄选手段、以及如何恰当的回答毕业生提出的一些具有代表的性问题等。

3.确定目标高校，制定招聘日程。根据企业自身专业、定位及发展目标，确定不同专业校园招聘的目标高校，并保持与这些高校的沟通顺畅，掌握各个专业的发展及变化情况，获取各高校本届毕业生信息。在充分掌握信息的基础上，拟定招聘行程。

**校园招聘安全工作总结7**

为切实保障师生安全，维护学校稳定，根据教基一厅函[xxx]17号和西教发[xxx]34号文件精神，我镇成立安全检查小组，对学校安全工作的各个方面进行了细致深入的检查，通过检查我们认为学校安全工作开展得细致扎实，取得了一定的成绩，但也的确存在着一些不容忽视的问题。现将自查情况报告如下：

为进一步做好安全教育工作，切实加强对安全教育工作的领导，中心小学把此次安全工作列入重要议事日程，成立了以校长王文杰为组长，詹振国为副组长，各小学校长、幼儿园园长为成员的安全检查领导小组。学校还根据安全工作的具体形势，把涉及师生安全的各块内容进行认真分解落实到人，做到每一项工作都有对应的专(兼)管人员，防止了工作上的相互推诿。从而形成了各学校校长直接抓，各分管领导、班主任具体分工负责组织实施。4月下旬至5月上旬，我们对学校安全排查工作进行了督查。

我校严格按照上级主管部门的要求，认真落实安全责任制，对21所学校签订了交通安全管理责任书和综合治理安全责任书。各校认真制定相应的安全保卫制度，包括门卫管理制度、消防管理制度、食堂安全卫生管理制度、图书室安全管理制度、财产安全管理制度、交通安全工作制度、安全防范制度、安全信息报告制度等，建立健全了安全工作紧急处理预案，包括安全事故应急处理预案、火灾事故应急处理预案、体育活动事故处理预案、突发公共卫生事件处理预案、食物中毒事故处理预案等。并认真按照制定的各项制度开展安全保卫工作，根据应急预案处理各种突发事件，使安全保卫工作有了制度保障。

利用班会、团队活动、活动课、学科渗透等途径，通过讲解、演示和训练，对师生开展安全预防教育，使广大师生掌握防交通事故、防触电、防食物中毒、防溺水、防病、防体育运动伤害、防火、防盗、防滑、防骗、防煤气中毒等安全知识和技能教育。同时对学生进行上、下学途中交通安全等方面的再教育。通过教育提高广大学生的安全意识、安全防范能力和自我保护能力，提倡走读学生步行上学，对学生骑车上学情况进行清查，严禁学生骑自行车、摩托车上学。

学校在广泛宣传夏季传染病预防知识、食品卫生安全知识的同时，重点抓好学校食堂卫生安全工作，对学校食堂工作流程进行全面检查、采样检测和卫生工作指导。学校要求食堂工作人员戴好口罩、穿戴好工作服，每天检查食堂卫生状况，了解食品原料采购、贮存、清洗、加工和成品出售等各个环节情况，检查工作人员、工作场所、设施环境卫生状况，及时反馈检查信息，督促工作人员对存在问题整改到位。要求对每天学生的菜样留样，学生的餐具进行就餐前、后两次高温消毒，切实履行工作职责，严格执行制度规章，杜绝发生食堂卫生安全事故。

由于师资不足和保安人员经费未能落实等原因，目前，我镇小学均没有专职的保安人员，各校的安全保卫工作只能由各学校的校领导和值周教师齐抓共管的方式来负责，由他们充当保安角色，履行保安职责。校领导和值周教师负责在校门口迎送学生。每天学生上下学时间，校领导和值周教师负责在校门口迎送学生，严禁学生将管制刀具等危险物品带入校园，严禁闲杂人员进入校园我校安保工作虽未走上正轨，但安全保卫组人员严格按照门卫管理制度进行管理，校园24小时值班。各学校配齐了法制副校长。学校与值周教师签订《学校安全保卫工作责任书》，各学校的安全保卫值班表上交中心校备案，以便督促检查。

组织人力对小学幼儿园的教室、宿舍、图书馆、食堂和围墙、

厕所、挡土墙、板报墙、体育设施、楼梯等学生经常活动的场所进行全面的排查，发现隐患及时上报或整改，保存有相关总结和图片材料;中心校成立了危房改造领导小组，专门负责校安工程顺利实施，经常对师生进行安全教育，按时召开家长会。

各学校建立健全了传染病疫情管理制度，成立了各级传染病防控领导小组，有专职疫情报告员，责任明确，职责分明，发现新的传染疫情，反映迅速，及时作出处理意见，保证信息畅通流程规范;严格按照^v^门规范要求认真开展晨检、午检及住校生的晚检工作，资料规范保存，严防各类传染病在学校爆发。

学校坚持安全为首，偶有安全信息须适时报、日日报，做好相关登记日志。

经过检查和自查，存在以下几个问题：

1.学校无保安人员。

2.教学楼外墙瓷砖存在隐患。

3.灭火器、应急灯数量过少。

4.有少数学校还未有围墙。

**校园招聘安全工作总结8**

关键词： 中小企业 校园招聘 招聘流程 招聘团队 招聘评估

现在人才竞争激烈，当企业处于成长期时，必然要大规模地进行外部招聘。校园招聘因其对应人才集中，专业划分明显，人才素质相对较高，可塑性强，成为各企业的首选外部招聘方式。著名的宝洁公司有90%的人才是直接从校园招来的应届毕业生，而各中小企业由于企业本身吸引力有限，在校园招聘中并不占优势，往往是在校园招聘会上门庭冷落，效率较低，收获有限。中小企业如何有效地进行校园招聘呢？

一、有效招聘的衡量标准

1.招聘的应聘比高。也就是应聘人员比较多，要做到招聘的应聘比较高，就要选择高效的信息渠道；要有吸引人的人力资源政策。

2.招聘的录用比比较高。是否达到招聘的目标，按质按量地完成招聘。

3.招聘的成本效益分析。是否以最小的成本为企业吸引最合适的人才。

4.招聘的同时宣传企业良好形象。招聘是企业直接外面对一些潜在的合作伙伴、消费者，对企业形象宣传的附加作用不能忽视。

二、现在中小企业校园招聘面临的问题

企业里超过九成的是中小企业，面对目前超过700万的应届毕业生，大企业总的需求人数不到毕业生总数的10%。因此，保守估计中小企业会吸纳至少有九成的毕业生，但中小企业却都反映人才难招。

1.大学生就业观念的问题。大多数大学生还是愿意进大企业尤其是国有大企业，对中小企业有种世俗的偏见，认为没有发展前途，待遇没有保障，满足不了虚荣心。

2.缺乏完善的招聘流程，没有专业的招聘人员，招聘经验缺乏。相比大型企业多年积累的成熟招聘流程，中小企业就简单多了：它们一般不会设置独立的简历管理平台，很少有企业会为了一年一次的校招建立专门的团队设计具体方案，也不太会关注招聘细节与企业雇主形象的关系，更缺乏正规的选拔测试，让毕业生感觉不到企业对人才的重视。

3.经费预算有限，成为制约中小型企业招聘人才的瓶颈。虽然很多企业都深知毕业生的“应试现象”，需要经过多轮科学的测试才能排除，但碍于时间、人力的大量投入与结果常常不成正比，所以，多数中小企业更不愿意把有限的资源花在测评试题与招聘考试的实施上。

4.中小型企业在知名度、品牌方面相对于大型企业和外资企业来讲，有较大差距，毕业生很容易被知名企业的招聘规模和以往口碑所吸引，导致中小企业在人才争夺中处于劣势。

那么，怎样的校园招聘流程才能让中小企业雇主获得高性价比的招聘结果呢？

三、有效地进行校园招聘的策略

1.选择好招聘的时机。校园招聘一般从每年11月份开始，这时学生大多在校，没有工作意向，企业可以先下手为强，提前选人，选择余地大，然后签好协议。

2.选择合适的学校。要根据企业招聘员工的任职资格选择合适层次、合适专业领域的学校，不要人才高消费，这样招聘成功率就高。选择学校时还要对不同大学的毕业生离职情况、工作表现作市场调查，然后有针对性地进入学校。

3.组建高效的招聘团队。招聘团队中的人员应具有丰富的招聘经验，良好的道德品质，友善的外表。同时企业应该认识到现在企业招聘应该向专业化、高效化方向发展；每一个成员都要把自己塑造成为招聘专家，要不断学习心理学、组织行为学、管理学、社会学等专业知识，并且要精通社交礼仪，演讲与口才等技能较强，处处体现出高效和专业，为公司在应聘者面前争取一个良好印象。

4.完善的选拔流程。招聘选拔不应仅仅简单面试，要设计一套测试应聘者胜任能力的测评系统。首先要有高效的、自动化的简历收集、筛选机制。其次要组织形式多样的面试，主要进行基于行为的面试，让员工基于过去的行为举例回答问题，提高测评的信度与效度。

5.注重与校方搞好沟通。根据所招专业与相应的院系提前沟通，了解学校毕业政策、毕业时间，首先向老师宣传企业，再通过老师传达给学生。同时从学校方面了解学生学习课程和成绩的信息和在校表现情况。

6.注重考核潜力。通过大量调研，许多企业都反馈人才测评用于校招的测量效度普遍低于社会招聘，这是因为大学生与社会人员的特性差距，存在没有工作经验、目标游离、职业取向还处于不稳固期等问题，所以对于大学生招聘来说，企业看重的应该是学生的能力倾向，而不是知识水平，比如表达能力、应变能力、学习能力等。

7.根据学生需求设计待遇方案。企业首先要根据市场调查结果，给予基本薪酬，再设计具有激励性的薪酬部分。要考虑到学生的实际需求设计人性化的待遇，如一般学生刚开始工作时，住宿是问题，应该提供集体宿舍，安排职工食堂，解决生活问题。这是对大学生极具吸引力的砝码，同时也是留人的一种方式。

8.做好招聘的评估工作。评估做好两方面工作：一是做招聘预算评估，实际成本与预测成本有何区别？为何超出了成本预算？分析原因，为以后招聘总结经验。二是招聘流程和结果的评估，主要看招聘的组织是否存在大的问题，流程中哪个环节比较有效，哪个环节效率较低，影响了其他环节，整个过程是否存在不公平的现象。再者要看招聘完成比、率用比、应聘比是否在合理的范围内。通过以上评估总结成功的经验、失败的教训，从而完善招聘的流程。

总之，高效的校园招聘，需要完善的招聘流程，更需要企业针对应届毕业生设计吸引人的薪酬待遇和发展道路。

参考文献：

［1］廖泉文，招聘与录用［M］.北京：中国人民大学出版社，20\_.

**校园招聘安全工作总结9**

一、招聘工作进行的比往年好。

今年的招聘工作得到部门、所、院各级主管领导的重视，较早地开展招工作。同时，今年扩大了招聘范围，在京外院校中选择了\*大学工科排名前10的浙江大学(2)、上海交通大学(3)、哈尔滨工业大学(4)，以及有专业特色的西南交通大学和电子科技大学。通过在以上学校举行校园宣讲、现场招聘，对各个学校的学生，以及各个学校的校风有了进一步的了解。从总体上来看，排名靠前的重点院校学生的综合素质普遍要高一些。这些从笔试和面试中更容易看出来。

今年的招聘到目前为止，共筛选简历近601份，安排笔试、面试83人，签约11人。

二、简化流程，提高效率

本年度的招聘工作一改往年被动的局面，主动出击，极大地提高了招聘效率。现代企业之间的竞争更多体现在人才的竞争上，各大企业不断提前招聘、签约时间，目的就是提前挑选应届毕业生中的优秀者。以往各个环节相互独立，间隔时间较长，不适合对京外院校学生的招聘。本年度的招聘得到技术部门、院人力资源处的大力支持。在对京外院校学生的招聘时，筛选简历、面试、笔试、复试各个环节紧密联系，尽快把合格人员甄选出来，并及时签订就业协议。

三、不足之处

1、签约时间较长，造成部分应聘学生改签其他单位。由于每个学校发放三方协议的时间不同，我们无法统一安排面试合格的学生签约。在此期间，参加其他单位的面试。因此，个别应聘者的诚信问题，在一定程度上造成了我们工作上的被动。

四、离职原因分析

在对离职去向进行的分析可以看到，“主动离职”的员工在离职人员中达到左右，我们有必要对离职原因进行分析。

一般来说离职的主意原因有下面几点，现结合本企业的实际情况进行分析:

1)个人和职业生涯的发展

一般来说，人在27~35岁之间时，经过前一段时间的积累，会对自己的职业生涯进行规划。随着年龄和工作经验的增长，可能会重新选择一个自己喜欢的工作，工作本身就能给人一种满足感;在这个年龄段的人知道了我擅长做什么，他也知道了社会需要什么，所以这个年龄段会对自己的职业生涯进行规划。

2)奖励与薪酬

这也是员工离职最主要的一点。具有一定工作年限的员工会考虑他要什么，也就是确定自己的人生目标，为什么而活。职业是个人谋生的手段，其目的在于追求个人幸福。现在的社会是一个经济社会，经济收入成了衡量一个人是否成功的关键指标。

**校园招聘安全工作总结10**

根据省教育厅、省人社厅《关于进一步完善全省中小学教师招聘办法切实做好20xx年招聘教师工作的通知》（赣教发〔20xx〕1号）文件精神，我县统过全省统一新招聘中小学教师69名。整个招聘工作，在省教育厅、市教育局及我县公开考试招聘事业单位领导小组的领导下，贯彻“公开、\*等、竞争、择优”的工作原则，精心组织、周密部署，圆满完成了招聘工作，新教师在9月1日前全部到岗到位。现将招聘情况总结如下：

>一、招聘学科情况

今年，我县计划招聘中小学教师70人，最后聘用69人，1个岗位缺额。聘用69人分别是高中数学1人，高中物理2人，高中语文2人，职业中专音乐1人，农村初中语文5人，农村初中数学2人，农村初中英语3人，农村初中物理3人，农村初中化学1人，农村初中历史1人，农村小学语文13人，农村小学数学13人，农村小学英语13人，农村小学体育5人，农村小学美术1人，农村小学信息技术3人。

>二、主要做法

（一）高度重视，加强领导。

为切实做好教师招聘工作，县\*成立成立了公开考试招聘事业单位工作人员工作领导小组，由县\*常务副任组长，分管副为副组长，县教体局、县人社局、县编办、组织部、监察局等相关部门为成员的领导小组，县人社局、县织织部统一协调各职能部门参与教师招聘工作，县教体局组织资格复审、面试等具体工作的实施，县监察局参与有关环节的监督，各部门分工合理，职责明确，协调统一。

（二）严格程序，规范操作。

今年的教师招聘工作，笔试结束后，我县严格按照省、市有关招聘工作程序要求开展相关工作。在资格复审、面试组织、体检考核等重要环节，全部由组织、人事、教育、纪检等部门共同参与。在聘请面试考官及命题

方面，为保证试题安全与保密性，全部到外省聘请考官，且不在本县过夜，考官在考生封闭后进入考点。在面试的组织上，人员由多部门组成，细节上进行反复演练，随机抽签确定进行相应候考室或面试室，确保面试工作公正、公\*，万无一失。

（三）信息公开，接受监督。

>三、问题与建议

（一）取消面试或面试工作由全市统一组织。面试工作组织复杂，以县为主组织对保密性难度较大，特别是部分学科人数较少，单独开设面试室，非常浪费人力财力，建议取消面试或面试由市局牵头，全市统一组织，可几个学科在一个时间进行或几个县在同一时间组织，提高面试质量，也节省人力财力。

（二）允许农村中小学招聘有户籍限制。农村中小学招聘的教师分配到农村学校任教后，特别是到边远山区任教，非本县户籍人员很难适应，本求调动、辞职现象很多，不利于农村学校教师队伍的稳定与管理，希望上级部门重视这一情况，允许农村学校招聘教师可有户籍限制。

——招聘专员工作总结

招聘专员工作总结

**校园招聘安全工作总结11**

时间一晃而过，转眼间试用期已接近尾声，首先感谢公司领导能给我展示自己、实现自身价值的机会。在这段时间里公司领导和同事们给予了我足够的支持和帮助，使我对招聘工作有了更系统化的认识。在工作中积累了一些宝贵经验从中也取得了很大的收获。同时，也为我有机会成为X的一份子而感动自豪。记得当初应聘时，公司和谐、团结向上的氛围深深打动了我，回顾这两个月来的工作，尽管为公司的贡献微薄，但总算迈出了发展的第一步。我认真学习了公司的管理制度、组织架构等各方面的基础知识，并且基本完成了领导安排的招聘任务，这与领导的指导和同事们的帮助是分不开的，我将会一如既往去工作，以诚实、认真、谦让的态度鞭策自己，把招聘工作做的更加完善、细致。以下是这两个月来工作内容及xx年工作计划：

>一、招聘工作

1、一线岗位招聘：

对日常招聘岗位进行分析，包括：岗位工作内容、任职资格、岗位梳理等方面。对以上这些入职条件进行分析后，根据岗位的情况，选择相应的人群，从而选择相应的招聘渠道，找到合适的人员。

由于地域的差异，一线员工招聘比我心里预期有很大落差。通过对人力资源市场进行摸底和走访，基本掌握开发区整体用工情况及外来务工人员流动时间。11~12月份是外来务工人员返乡的高峰期，给我们招聘工作带来了很大压力，针对以上情况我们积极采取措施，调整招聘时间、扩大招聘范围，其效果还是比较明显。

2、科员招聘：

通过对岗位说明书进行理解分析，明确了各岗位工作职责、胜任素质等基本要素。结合岗位说明书及实际岗位要求有针对性的筛选简历，面试注意事项、问题维度的掌握，在工作实践中摸索经验同时更要做到“宁缺毋滥”。

3、校园招聘：

做好充分准备，注重每一个小细节。12月份共参加两次大型双选会，让我感触很深，招聘的效果体现在你的“功课”做得是否到位。做为招聘专员不仅是企业的形象、企业文化的转播者，而且还要有对应聘者高度负责的态度，我所提倡的是专业、专注、专一，这也是我今后工作中努力的目标。

（1）12月3日参加X大学双选会期间，大多数同学对我司比较熟悉且有很强的认同感，这无疑证明了我司的影响力。此次共收到应届本科生简历40份，会计→26人，人力资源管理→14人，经过简历筛选并通知5人（会计专业）至公司参加专业笔试，最终确定录用实习3人，2人已签就业协议。

（2）12月23日去X学院参加双选会，原计划招聘人数8人，但实际情况远超出我们的预期，共招聘16人。高分子材料与工程专业→6人，精细化学品生产技术专业→1人，生物制药技术专业→9人，已签协议16人/次，并通知于xx年2月7日至公司报到实习。

>二、部门常规性工作

1、日常工作：部分企业薪资分析报告、每周/月招聘数据汇总、一线岗位缺岗情况明细表、20xx年度（截止11月25日）用工情况分析、10~12月校园招聘人员名单等基础数据统计工作。

2、领导安排的临时性工作。

>三、需要改进和提高方面

1、提高自身的执行力，在取得成绩的同时，不可否认我的执行力还有所欠缺，在以后的工作中建立危机感，做任何事情都给自己定一个时间段尽量往前赶，提高自己的执行力及工作效率。

2、加强系统化、结构化意识。完善招聘流程，把每一个环节做“细”做“精”，充分发挥自身优势，提高业务水\*。

3、增强与用人部门及员工的沟通工作，完善自己的服务质量。

4、深入学习人力资源相关专业知识，用扎实的理论基础武装自己，增强分析问题解决问题的能力，使之更加专业化。

>四、20xx年工作计划

1、一线岗位招聘：

20xx年生产一线岗位人员预计缺岗144—230人之间。结合今年劳动力市场情况分析，明年的招聘形势会更严峻。充分做年前的准备工作，为明年一线招聘工作争取时间。其中包括：横幅、看板、海报等宣传资料，与职业介绍商议20xx年合作事宜。

2月至4月初为春节过后外出务工人员找工作的高峰期，此阶段将完成大部分年度招聘工作，因此这一阶段非常关键。每日通过各种渠道，发布信息，挑选人员，组织面试，积极主动招聘。并对汇总与分析一周招聘数据，同时根据实际情况进行及时调整并更新招聘信息，保持工作的机动性灵活性。

2、校园招聘：

**校园招聘安全工作总结12**

一、20xx年度员工在职率一览表

★离职率是衡量企业内部人力资源流动状况的一个重要指标，通过对离职率的考察，可以了解企业对员工的吸引和满意情况。

★离职率=[当期离职总人数/（期初人数+当期新进总人数）]×100%

二、离职原因

公司员工离职理由多样化（由多到低）：①个人原因；②工资低；③工作能力不足；④对公司发展前景不看好等。

（一）企业管理方面的原因：

1、企业整体组织架构、管理制度、管理办法：

（1）纵向岗位的：董事长、总经理、副总经理（总助）、各部主任、中级助理、初级助理。而横向级别并未设置，让员工认为晋升事时间跨度太大，发展受限。

（2）企业是否有发展前景：此点，公司并没有长期进行培训、宣讲等，让员工对公司未来发展的前景有特别强的感官认识，从而形成没有团队存在感和团队认同感。

（3）缺少人才发展计划。

2、管理者的工作情绪、管理水\*、管理策略：

企业的管理者，主要是最高管理者、间接管理者、直接管理者的一个言行、一个思路，都是企业文化底蕴的体现，人文关爱的体现，企业素质的体现。即管理者的一言一行，都会对企业的当事人（指员工）产生影响。而公司本年度的现状是：

（1）各级管理者职责不够明确；

（2）不够注重细节，比如员工情绪、心理等；

（3）管理者本身不注重与员工的互动，多以命令口吻，在人文关怀上没有足够体现。

3、企业整体工资水\*、工资收入、福利待遇：

（1）本公司员工工资主要包括：基础工资、考核工资、岗位工资、职务补贴、加班费、值班费、年终考核奖等组成。当然，每一个员工，因各自岗位、职业的不同，其工资收入是不同的。但对最容易流失的初级岗位来说，工资并不具有太多吸引力。

（2）现在社会上流行一种说法：工资收入高是留住人的好办法，是基础； 福利待遇好是留住人心的好办法，这也是员工的最高境界。在公司总体工资差不多的情况下，福利待遇如何、企业文化氛围的状况是影响、决定一个员工去留的非常关键的因素。而公司目前在企业内部文化建设上不太重视，导致企业没有核心主导思想，下层无法领会上层指导工作的精神所在，没有形成共同的战略目标。

4、企业的文化氛围、人性化管理、人文关爱：

（1）文化氛围：作为一个新的公司，“学习与创新”应该是公司培训的主基调，也是很多怀抱梦想刚进公司员工的选择本公司的初衷，而在这一点上，公司本年度并没有高度重视，几次提出改善，却从未真正采取措施营造出这样的氛围。

（2）人性化管理、人文关怀：公司几乎没有对表现优异的员工进行公开表扬等褒奖案例存在，这对公司员工的积极性也存在一定的打击。

三、员工自身的原因：

1、员工的工作方面：吃苦耐劳精神、员工的工作表现、适应工作的能力：

（1）员工是管理型，还是实干型？是从事管理岗位，还是操作性岗位？是善于管理，还是被管理？这些都是在根据公司当下需求设定岗位和招聘时就应该斟酌的，而公司现状是：对于招聘，并没有明确目标。对于招聘管理，常常仓促却不谨慎，显得“饥不择食”事后发现并无大用，这样无论是在公司成本上亦或是在员工培训时间上都是很大的浪费。

（2）员工的吃苦耐劳方面如何？对于新工作，其适应性如何？也是员工选择留在公司的原因之一，而在本年度招聘的工作中，倾向于容易理想化的大学毕业生群体，而他们在吃苦耐劳方面也并未很好地展现，甚至出现排斥现象。这样，不仅让其他新员工对新环境、新公司、新同事有排斥心理，对老员工也是一种心理动摇暗示。

2、员工对企业文化的吸纳性，对企业福利的接受程度、吸引力和信赖度：

（1）员工对企业文化有否感想，是否有抵触情绪？这点上应该是很明显的，公司企业文化并未极力宣导深入人心，员工又何尝谈到感想；而对于一直贯彻的“潜移默化”理念宣导，很多新老员工也渐渐表现出了排斥心理。

（2）本年度，员工对公司的福利待遇虽然还算满意，但与其他公司相比，并未出现特别吸引人的政策，长期以往，也终将成为一种\*。因此，福利不该只是针对员工本人，而应将公司的人文关怀体现到员工的生活环境中去。

3、其他：

公司员工来源分两类，一类是绍兴本地员工，一类是外地员工。 就本地员工而言，多显娇气，且有家庭背景作支撑，对于工作选择有恃无恐。有些认为公司路程较远，有些认为有相处不融洽等问题，使得员工不愿意继续在公司工作。

对于外地人员，多冲着公司的发展前景而来，在公司招聘指出，秉彻公司宗旨宣导培训等前景，而进入公司后与现实相比较，会因为公司在文化和氛围上的长期缺失而存在疑虑，容易让员工渐渐产生落差感，出现排斥心理。

四、20xx年度招聘计划

（一）招聘计划 表二 分公司所需员工

表三 “20xx年月招聘计划表

1、招聘规模。 目前来看，公司明年有新的项目――深圳要投入，只是在用人转型上有一些改良，但整体上不会对用人需求造成太大影响，即基本不会出现突然增加或减少用人需求，基本保持今年需求情况，同样呈现出春节前、夏季前后二个用人高峰期，公司总用人需求接近15人左右。

从季节性来看，估计春节前将招聘4人左右，主要是弥补节后可能流失的人员；夏季前后8人左右，\*时3人左右。从招聘岗位来看，70%以上是做市场营销的员工，其余是技术、管理等职位。

2、招聘渠道。

在市场营销员工招聘上，我们已经将明年的招聘规模和季节分布情况做好计划和安排（见表三）；同时，我们将利用各节假日到各大人群聚集处进行招聘宣传；在公司内部实施推荐奖励政策（成功推荐以为正式员工，可获奖励100元）；加大本地及校园现场招聘工作。

**校园招聘安全工作总结13**

自20xx年8月中下旬进入公司至今的二个月中，我一直负责公司的人事招聘工作，前期间因公司订单缘由放长假导致部分员工离职，造成目前公司用工困难。

目前我公司因业务量疾速增加，所需要的首饰加工各工艺技术人员也随即增加，这就需要招聘人员不遗余力的不间断的引进有关方面技术人员和储备人员。

为了解决公司的人力差距，在工作的头二个月中，我通过一些公司领导指定的招聘渠道为公司进行人员招聘，虽有招聘到一些人，但又有一些人员未通过试工期或自动离职。且在实际的招聘过程中又遇到了一些问题，致使招聘的结果不甚理想。在招聘中出现招聘难的主要原因有下:

1、招聘渠道不是很广泛，多为现场招聘。即使有去外地工业区进行招聘，因各区域保护和排斥心理使得招聘不能白日化，同时我司给出的条件相对于其工业区没有很大的优势，其长期在职人员并不是很情愿换工作地点;

2、周边同行业大都有余我公司相同的状况，所需工种不尽相同，所提供的薪资福利待遇也有一定的优势，使得同行业招聘的竞争压力大;

比如:银鼎所招学徒，底薪1200元，包吃住。虽然在包吃住的程度上，员工薪水有扣部分钱，但是相比之下，我司的学徒1000元的底薪，包住有伙食补贴，应聘者更倾向于前者。

3、公司内部有传播负面消息，影响公司的形象给招聘工作带来了不少的负面影响;

4、多数的熟练工为外来人员希望能拿到一定报酬的同时，也希望到发展空间大且能够包食宿的公司工作;

5、因珠三角的涨薪现状，许多求职者(包括加工熟手)希望公司能适当提高工资及福利待遇。

当然也不排除招聘人员本身所存在的问题，因为没有足够的相关招聘经验，未能给出更有效的招聘途径，以及缺乏工作积极性与工作主动性，等等诸如此类，都需要招聘人员接受批评与自我批评。

总之，在招聘的过程中遇见的以上各个方面的原因造成了现在招人比较困难，为了在今后能够把招聘工作做好，保证公司能正常完成订单，经过自己反复的思考，建议我司在招聘中可以做下面的尝试:

1、到人群密集的地区广贴招聘广告告示，或者进行现场招聘;

2、采用内部员工推荐，如果被推荐人能在公司做满试用期，则给予相应的介绍费奖励;

3、适当放宽招聘年龄男女以及生熟手的比率，首先解决人员的紧缺问题;

4、适当提高员工福利及基本薪资，留住现有员工;

**校园招聘安全工作总结14**

时间飞逝，转眼间试用期已接近尾声。我非常荣幸能够成为公司的一份子。这是我一段珍贵的经历，也是我踏上HR征程的开始。在这两个月里，我一点一点的融入我们公司的企业文化中和我们部门集体中。在这里，我很快乐。我很感谢公司提供这样一个平台，让我成长。我很感谢我的领导和同事对我的指导包容我的不专业，这让我有更加努力成长起来的决心和信心，我很感谢我的领导在我迷茫的时候给我努力工作的方向，使我比较顺利完成我的工作指标。现将我的工作做以下总结：

7月份初期我首先了解了公司的规模，公司的组织架构，公司的企业文化理念与企业精神，公司的发展历程，通过培训，大体上知道了公司未来的规划与奋斗目标，公司在行业中的地位。这些让我对公司有了一个初步的认知，也让我对自己未来在公司的发展有更深的憧憬。接下来的时间，我开始学习公司的制度，包括人力资源制度，奖惩制度，后勤管理制度和安保制度。我因为职位关系我更侧重于了解公司的人力资源制度中的薪酬福利制度和招聘的制度。然后慢慢进入了工作状态，我首先熟悉公司目前所有普工与办公类招聘岗位与所招岗位的工作职责与任职要求，主动经常到车间和用人部门沟通，了解车间作业的流程，了解岗位工作流程，了解岗位的薪资范围。7月中期和后期，我开始学习招聘的工作流程，学习如何进行普工面试和办公类人员面试，我的方法是：

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，

针对我的知识非常的匮乏和之前存在的不足，所以在未来的工作中：

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。

四，拓展自己的招聘渠道，内部推荐(方法向用人部门了解人才聚集处，多和集团员工沟通，鼓励推荐)，提升自己搜集简历的技巧，提升自己对简历的判断力，努力完成每个月招聘指标。

五，提升自己的必备工作技能，近期内侧重于提升自己的沟通技能，分析能力，人际交往能力，电脑操作能力(方法，2周看一本书,向领导和同事学习，每天不断总结自己，业余查找办公软件操作知识)。

以上就是我试用期期间的工作总结和近期内的工作计划。

**校园招聘安全工作总结15**

从20xx年5月进入公司工作以来，已经一年多时间，经历了公司快速发展的时期，从中我们收获了不少宝贵的工作经验，也学习到很多先进的工作方法，为了总结前期工作中的不足，更好的开展后期的工作，现将招聘工作小结如下：

一、工作内容：

1、招聘渠道的开发

为满足一线生产需求，公司现与三家人力资源公司（文都、远景、申祥）进行劳务派遣合作，在合作过程中，处理好三家合理的竞争关系，保证公司利益的最大化，确保在招聘高峰期，能够及时有效的满足公司生产员工的需求。

2、20xx年人员招聘配置

20xx年1月1日公司在职员工为1260人，截止6月31日公司在职员工为1615人，月度离职率控制在10%—15%之间，达到制造业合理的人员流动比率标准，从人员年龄、性别、学历、技能结构各方面分析都较为合理。同时也保证了人员合理有序的流动，各部门人员配备满足了生产发展需要，具体配置如下：

3、20xx届大学生招聘

为满足8、5代线经营需要，在全国五大高校（合肥工业大学、西安电子科技大学、成都电子科技大学、华中科技大学、南京理工大学）开展了20xx届大学生巡回校园招聘，共收集简历近千份，经历初试、笔试、复试，最终录用优秀20xx届毕业生30人，录用比例达到1：33，保证了录用大学生的质量，有效的保障了后期公司的用人需求。 招聘结束后，顺利完成了三方协议的签订并归档合肥市人才市场，并与大学生保持日常的联系，帮助其解决疑难问题。

在大学生即将入职前期，做好产业培训营训练前期的所有准备工作，与苏州招聘方保持紧密的联系，确保大学生入职培训工作的顺利开展。

4、其他工作 1）、完成集体户申请前期所有材料的准备及申报工作； 2）、编写大学生招聘笔试题，内部招聘相关笔试题，主持开展内部招聘等； 3）、劝退不适应公司发展需要的员工50余人；

4）、其他维护招聘工作正常运行的日常工作。

二、工作中的感想：

1、工作中不足的总结

在公司一年的工作期间，有进步有不足，更多的是工作过程中的经验教训的吸取。在日常工作过程中，由于沟通和监督未及时到位，导致不少不良事件的发生，在此需深刻总结，以避免后期类似事件的发生。

后期在工作过程中招聘应积极主动的去完成工作，加强日常工作的监督力度及在执行过程中的精细化，确保整体工作的有序性及完整性。

2、其他感想 1）、现代企业管理必须建立健全的人力资源管理制度 现代企业的人力资源管理应^v^制度化、规范化、人性化^v^，依法制定规章制度是企业内部的^v^立法^v^，是企业人力资源工作规范运行和行使用人权的重要方式之一，应最大限度地利用和行使好法律赋予的这一权利，使企业的运行\*稳，流通，高效，所以公司应根据自身实际，建立健全人力资源管理制度，并严格依法执行，做到^v^合理，合法，全面，具体^v^。这样可以：

①、规范管理，能使企业经营有序，增强企业的竞争实力； ②、制订规则，能使员工行为合矩，提高管理效率； ③、解决劳动争议不可缺少的有力手段；

同时对制定的规章制度也要进行及时的修改，补充，不能制定好后便完事大吉，要根据公司实际发展情况依法不断推陈出新，从而适应公司总体发展需求。

3、建立^v^以人为本^v^的企业文化，做好员工协助 招聘工作对企业文化的建立非常重要，应遵循 ^v^人才适岗^v^为核心的模式，即录用适应岗位需要的人才，不能小材大用，拔苗助长，也不能大材小用，让人怀才不遇；人才流动是正常的，但要真正做到离职员工也是京东方显示光源的免费的宣传员（目前我们很多招聘的员工都是通过在职或离职的员工介绍过来应聘的），是企业形象的代言人。因此，以人为本，不仅体现在招人、用人，同样也体现在对员工离职甚至离职后的管理态度和具体办法上。公司不仅要用待遇留才，感情留才，文化留才，岗位留才，同时更要注重事业留才，机会留才，发展留才。根据^v^2/8法则^v^，公司80%的业绩有赖于20%的优秀人才，因此，管理并激励这些企业中的关键人才、优秀人才便成为未来人力资源管理的重中之重。

总之，人力资源作为企业的核心资源将直接决定企业的核心竞争力。因此，从现代人力资源管理层面，要求不仅从战略上建立具有竞争优势的人力资源管理制度，更要求把人力资源各环节的日常具体工作做细、做好、做到位，从而协助公司形成企业独有的文化和氛围，提高员工的归属感和凝聚力，维护公司的创新和活力。从员工角度则是建立激励员工按照企业与员工共赢的发展之路，在企业中设计自己的职业生涯，不断提高职业技能和水\*，在实现自我发展目标时快乐地享受生活，享受工作，与公司共同成长，共同获利。

**校园招聘安全工作总结16**

为净化校园食品安全消费环境，确保师生消费安全，咸阳市食品药品^v^积极构筑校园食品安全“防火墙”，采取多项措施强化对校园及周边食品安全的监管，加大查处打击力度，共建校园食品安，确保师生吃的安心、用的放心。

加大法律法规宣传力度，充分利用校园广播、黑板报等形式，宣传与食品有关的法律法规、卫生知识、消费常识等内容，开辟校园“食品安全信息公示栏”，指导师生科学饮食、营养消费，不断提高广大师生的食品安全意识和自我保护能力，形成“食品安全人人讲，食品安全人人防”的良好氛围。

对校园及周边食品经营者进行逐户核查，对证照、经营场地等内容进行逐项规范。对已登记的经营者进一步完善登记档案，认真核对证照的有效性。对无照经营者，从严查处，要求其立即改正违法经营行为，限期办理注册登记手续，把校内食品经营者纳入重点监管范围。

要求食品经营者建立健全购销台帐，对经营者的经营行为进行有效监管，防止不合格商品回流。经营者在销售中发现过期、霉烂变质食品，自觉做到下架退市。严查食品生产者、供货商合法证照及相关证件，以及经营者所购食品的生产日期、厂名、厂址等基本信息，仔细查阅凭证是否齐全、包装是否符合规定。不断加大监督检查力度，增加检查频次，对校园经营业户实行无缝隙监管。

建立学校、经营者、相关职能部门“三位一体”监管机制，确保监管手段到位。学校负责日常监督。学校主要领导为食品安全第一责任人，对校园食品经营者的经营行为负总责，发现违法行为及时向有关职能部门联系，及时制止安全隐患。经营者要强化自律意识。树立诚实守信经营理念，做到自我监督和严格自律。加强部门协作，用活职能平台，铸造校园食品安全监管利器，形成监管部门、校园共同监管模式。

截止目前，通过对校园及周边食品安全专项治理，全市共出动监督执法人员2180人次，执法车辆720台次，检查学校食堂640家，检查覆盖率为100%，下发责令整改通知书86份，查处违法行为46起，立案28起。在检查^v^培训餐饮服务单位1350余户，培训人员2100余人。

**校园招聘安全工作总结17**

市工商联：

为发挥民营企业在促进就业和再就业工作中的重要作用，ＸＸ区工商业联合会与ＸＸ区劳动保障局、总工会、组织部、人事局组织开展主题为“大力促进民营经济发展，积极为扩大就业作贡献”的“民营企业招聘会”活动。工商联本着“配合、协调、协助”的原则，深入民营企业、宣传动员，发动民营企业，提供就业岗位。于20xx年6月8日在文化宫举行了民营企业用工现场招聘会，整个活动达到了预期的效果和目的，圆满地完成了任务。

>一、 基本情况

这次活动共有102家民营企业参加，提供岗位１657个，现场会约4000名人员前来应聘，1027人进行了求职登记，543名人员正式签定聘用合同，市区两级领导参加了现场招聘会。

>二、主要做法

（一）加强领导，统一部署。ＸＸ区工商联、劳动保障局、工会、组织部、人事局五家将开展招聘活动作为贯彻落实\*关于鼓励支持和引导个体私营等非公有制经济发展有关精神的一项重要工作，作为就业再就业工作，加强为民营企业服务，为下岗失业人员办实事的一项重要措施，高度重视，精心安排，切实加强组织领导。成立了招聘活动协调领导小组，制定了招聘活动的实施方案，前后召开“四次”联系会，对招聘活动进行统一部署，明确分工，落实责任。

（二）明确分工，迅速行动。开展民营企业招聘会，工商联正式介入此项工作尚属首次，工商联领导十分重视此项工作，专门招开会议进行部署安排，安照分工，工商联重点组织民营企业提供岗位信息。为把工作落到实处，我们召开民营企业主动员会，向民营企业发送招聘通知70余份，同时组织人员深入重点企业，了解情况，收集用工信息，确保提供足够的应聘岗位。

（三）务求实效，积极配合。这次活动主要是由社会保障局牵头负责，但我会并没有甩手不管，而是充分发挥自身优势，提供求职岗位，针对本次招聘单位对应聘人员素质要求高的特点，我们还主动与相关部门联系，让大中专学历人员参加应聘，工作中积极与其它部门配合，参加后勤保障，提供职业指导、职业介绍，引导求职人员正确参加应聘，确保招聘和求职的成功率。

>三、 通过这次招聘会，我们认为以下问题值得关注

（一）民营企业对求职者素质要求较高，由过去的劳动力型向现在的知识性型转变。过去民营企业使用民工主要是劳动力型，对员工的素质要求不高，但随着知识的革新，经济的发展，低学历，低素质是远远不能适应企业发展的需要。本次招聘会70%的重点岗位无人应聘就充分说明了这一问题

（二）应聘人员素质参差不齐，人员老化，学历较低，不能适应企业发展的需要。从本次招聘会的情况来，40%的人员均是40、50人员，80%的人员为高中以下毕业文凭。年龄大、文化低、又无特殊技能，是失业人员的一大社会问题，相关部门应引起高度重视。

（三）劳动就业部门加强就业培训指导是社会所需，是解决失业人员的有效途径。就业部门对社会用人需求比较了解，因而应发挥其自身优势，针对性的开展就业培训，引导失业人员正确参加社会求职，从根本上解决求职难的社会问题。

（四）工商联应发挥自身优势，与相关部门一起多召开专场招聘会。工商联的工作对象主要就是民营企业，对民营企业的用工需求比较了解，因此可以即时提供用工信息，以发挥工商联在民营企业和社会保障中的作用，提高工商联的社会知名度。

——关于教师招聘工作总结3篇

**校园招聘安全工作总结18**

自两年前进入公司上班，被担任人事招聘专员，在此工作中，我用我所学的专业知识及多年来对人事管理工作经验，根据公司实际情况及本职工作进行了一个初步计划，现实告诉我“只有管好人，才能管好事”，所以在担任本职工作期间我一边根据公司的实际情况不断进行人事管理工作创新，另一边依然用我的初步计划认真踏实的进行人事管理工作，首先对有关人事管理的文件进行彻底拟制，逐步根据公司大的有关规章制度及公司实际情况进行完善，最终对人事管理有了一套基本规范的规章制度。

在9月底因公司人事调整，从10月1日起被晋升为本部门经理(代)并接管行政、人事、办公室、总务后勤事务工作，在上级领导的关心、支持、指导下以及各部门的配合下，按照公司方针政策，行政人事总务部的工作特点：做好日常对外、对内工作，进一步提高工作效率，确保各项工作的正常运作;进一步强化各项服务工作，为生产经营提供周到快捷的后勤保障服务;储备、创新人力资源管理工作，为公司发展，生产经营提供动力支持;加强制度执行力度等。自10月1日起担任部门经理(代)的工作中，也都是围绕上述思路展开工作。努力服务生产经营，适时调整招聘、用工管理以及后勤保障管理思路。

回首过往，公司陪伴我走过人生很重要的一个阶段，使我懂得了很多，领导对我的支持与关爱，令我明白到人间的温情，在此我向公司的领导以及全体同事表示最衷心的感谢!有你们的协助和理解才能使我在工作中更加的得心应手，也因为有你们的帮助，才能令到公司的发展更上一个台阶，较好的完成各项工作任务。

一、人事管理

1、彻底完\*事管理有关文件资料，并根据公司的发展逐步完善并下发各部门;对公司及各部门下发的文件资料进行修改完善，并进行会签下发;解释并监督各部门对已下发文件的执行情况，并做进一步指导实施。

2、建立、建全、规范人事档案(新进、离职、调动、升级)管理。

⑴、重新对现有人员进行了建档工作，现员工档案齐全。

⑵、对各部门、人员进行分组建档，便于工作操作和核查、调动和管理。

⑶、办理公司新进、离职、调动等手续;对离职人员的自离、辞工、病退等实行分类整理存档，便于查证;同时做好调动、提拔人员等档案资料信息保管，月底传新进、离职、调动人员资料到财务部。

⑷、实行各部门负责人对在职人员的人数每月进行统计，并对离职人员、新进、调动人员作月统计并进行核对，方便了部门、人事、财务查找、结算管理，增强了人力资源管理。

⑸、及时做好档案材料的收集、整理、归档。

3、人员招聘。

⑴、各部门传递人员增补单。

**校园招聘安全工作总结19**

摘要：20\_年我国高校毕业生约795万，就业总量的逐年增加和结构性矛盾的双重压力使得就业形势十分严峻，就业任务更加繁重。而国家最新的就业方针政策是通过“供需见面”和“双向选择”方式，在一定范围内实施自主择业。上述总的就业方针和政策标志着把大学生就业问题这一重要的民生工程全面推向市场。[1]近些年来,校园招聘越来越热，广受企业青睐，每年的校园宣讲会办的轰轰烈烈如火如荼，本人通过探究校园招聘的现状，提炼(提出)了典型的校园招聘存在的问题，并提出(给出)了一些企业在校园招聘中的应对策略以增加(减小)企业招聘竞争(的压力)。

关键词：校园招聘;存在问题;有效性

进入21世纪以来，伴随着我国经济的高速发展，人才资源作为企业第一资源被越来越多的企业家和管理者所重视，它是企业生存和发展的关键因素，也是企业在激烈的竞争中制胜的法宝。大学生是国家重要的人才资源，因此校园招聘是企业获取人才资源的重要途径。而人力资源规划和人才招聘，是企业人力资源管理的起步和基础，对企业长期持续稳定发展有重要影响。有效的招聘可促使企业顺利实现战略目标;而无效的招聘则不利于企业的健康发展， 中小企业作为吸收高校毕业生的主要渠道，它对高校毕业生这一人才宝库有种天然和强烈的需求。目前在大学生就业市场出现一种奇怪的现象:一方面大学生“就业难”，另一方面招聘企业“招人难”，以致于造成人力资源供需“错位”的现象，(并且)十分严重，这种现象如果不能得到有效遏制和解决，会影响经济社会的持续发展和毕业生的家庭幸福。

1 研究意义

缺主语利于中小企业的生存、发展和壮大，同时也为教育职能部门和相关高校对教育教学改革、人才培养模式及大学生就业素质的提高提供一定借鉴;微观呢?直接宏观?(宏观上)对广西(为什么是广西?)甚至国家经济的发展和社会的稳定有十分重要的影响。此外它还对当前阶段构建社会主义和谐社会和实现中华民族的伟大复兴的“中国梦”产生积极意义。

2 国内研究现状

校园招聘现状(除了红字部分，其他的更多的是写企业招聘的有效措施，而不是现状)

纵观目前关于校园招聘的文献，国内学者研究较多。

杨佩佩(20\_),聂晶(20\_)、孙静(20\_)都是对校园招聘存在的问题进行描述以及针对存在的问题提出些解决性的建议。[3-5]马勇(20\_)指出成功的校园招聘应该进行前期充分的规划，通过五步走:理清校园招聘整体思路，准确开展招聘需要分析一创新招聘宣传模式，有效实施招聘信息传播组建专业招聘考官团队使得校园招聘获得成功;[6]崔永怀(20\_)提出进行校园招聘应实施认真选派校园招聘代表、做好招聘信息的传递、采用科学的测评技术、有效校园宣讲、创新招聘模式和做好后期沟通的六大策略;[7]张东宣(20\_)认为校园招聘应分为事前准备、人才甄选及后期关怀三个步骤;[8]冯万里，孙晓宇(20\_)指出在目前毕业生与用人单位供需矛盾日益突出的情况下下，开展提升校园招聘有效性的对策的研究，对毕业生顺利找到理想的工作和社会的稳定意义重大;[9]杨良柱(20\_)提出学校应通过各种方式与企业建立长期、全方位的合作。同时学校就业主管部门在招聘活动开始之前，要利用各种渠道向学生信息，让学生在应聘前做到心中有数;[10]蒙绍权，李桂芬(20\_)发现目前校园招聘普遍呈现出高耗低效的情况:“三多和三少，二大又二小，一高对一低”，这一特征促使学者们从其效果和政策两个方面对校园招聘的存在情况进行了深入地研究，并进一步从责任、功效、目的三个方面深入地指出了校园招聘的角色定位，为校园招聘的健康发展提供了有力的理论依据。[11]毛畅果等(20\_)选取国内24家企业为研究对象，通过调查企业校园招聘情况、收集人力资源管理者评价，对校园招聘的比较优势进行实证研究，幻。结果表明，企业钟情于通过校园招聘渠道招聘基层员工。相对于猎头公司、中介、自荐、员工帮忙推荐等招聘方式，校园招聘在应聘率提升、控制薪酬限额、宣传企业品牌等方面具有明显的优势。[12]聂婷(20\_)对校园招聘的公正性进行了探讨，详细的分析了校园招聘的特点、校园招聘公正的影响因素以及公正性的结果对企业改进校园招聘和提供校园招聘绩效具有一定的参考和借鉴价值;[13]王粒权(20\_)通过校园招聘的招聘时间相对集中、招聘对象具有特殊性、招聘范围广强度大以及兼顾企业品牌营销的四大特点审视校园招聘的情况工;[14]

校园招聘有效性(并没有提到有效性)

聂婷(20\_)从校园招聘的公正性方面进行研究，通过分析校园招聘的特点，分析影响校园招聘的各种因素，最后发现校园招聘的公正性对毕业生和企业有十分重要的影响;[15] 荆德刚(20\_)通过调查英美等西方发达国家大学生就业方式，发现校园招聘仍是这些国家毕业生就业的主渠道，而对于近几年我国采用的大学生自主择业、高校服务指导、政府全面调控的就业方针和政策，在西方国家早就深入人心;[16]张东宣(20\_)认为企业要想成功实施校园招聘，必须对校园招聘进行全面分析并抓住几个关键点，他首先把有效的校园招聘分为:前期准备、人才甄别和后期关怀三个大部分，然后将此三个部分进行细化;[17]霍治平(20\_)认为校园招聘存在招聘的观念不正确、企业目的不在招人、招聘标准和手段欠科学、招聘人员组建不合理、招聘程序不够严谨

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找