

# 最新岗位股需要投钱吗 学校岗位设置方案 (大全6篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

## 岗位股需要投钱吗篇一

根据中共台江县委组织部、台江县机构编制委员会办公室、台江县人事局联合下发台人通[]15号文件《关于印发台江县事业单位设置管理实施方案的通知》精神，结合施洞镇中心小学具体工作要求，制订本岗位设置实施方案。

### 一、指导思想

以邓小平理论，“三个代表”重要思想和党的十七大精神为指导，按照岗位设置科学，运行管理规范，职务能上能下，待遇能高能低的改革方向，建立适合单位各类人员特点的岗位管理制度，逐步实现由身份管理向岗位管理转变，调动各类人员的工作用心性，促进教育事业的发展。

### 二、设岗原则

坚持精简效能、以编定岗、按需设岗、按岗聘用、按岗取酬的原则；坚持人岗相宜、责权明确、对口补岗、能上能下的原则；坚持公开平等、竞争择优、依法办事的原则。

### 三、岗位设置状况与适用范围

#### (一) 管理岗位设置

1、总数0个，占岗位设置总量的0%，为管理九级岗位；不设内设机构领导岗位。

2、适用范围：学校校级干部。

## （二）专业技术岗位设置

1、中级岗位26个，占专业技术岗位比例32%。其中：八级岗位8个，占中级岗位比例30%；九级岗位10个，占中级岗位比例40%，十级岗位8个，占中级岗位比例30%。

2、初级岗位52个。其中：十一级岗位26个，占初级岗位比例50%，十二级岗位26个，占初级岗位比例50%。

3、适用范围：在编在岗（含经县教育局同意借调在其他学校的正式在编专业技术人员）的具备各级专业技术岗位基本条件和竞聘条件的专业技术人员。

## （三）工勤技能岗位

普通工0人

## 四、岗位基本条件

1、拥护党的路线、方针、政策，遵守宪法、法律，行为举止贴合教师职业道德，遵守学校制度。

2、具有教师职业资格，具备小学专业技术职务任职资格；具备岗位所需的专业技术水平、技能。

3、身体和家庭状况能胜任小学教师工作，一学期内病假总计不超过14日或20课时（含），事假总计不超过7日或15课时（含）。

4、任现职以来，认真履行各项工作职责，完成继续教育的各

项学习任务，经考核到达合格以上等次（含合格）。

5、任现职以来年度考核均到达“合格”以上等次（含合格）。

6、任教课时没有发生职责性安全事故。

7、热爱学校，具有大局观念，服从安排，用心承担临时性工作任务。

## 五、岗位聘用办法

（一）、管理岗位：直接由校长按照“双肩挑”的政策兼任。

（二）、对已经聘任担任现职的专业技术人员，经考核贴合岗位基本条件，直接聘用为现有的专业技术岗位，并参照《黔东南州中、初级专业技术岗位基本任职条件指导意见》精神，考核聘用为相应的专业技术岗位等级。

（三）签订聘用合同。

## 六、组织领导

建立以中心校长为组长，副校长为副组长，施洞各片区校长、中层干部、教师代表为成员的学校聘任工作小组，组织考核聘任的全面工作。领导小组人员如下：

组长：刘永清（施洞镇中心小学校长）

副组长：陈亮（施洞镇中心小学副校长）

成员：张宽海（施洞镇平兆爱心小学校长）

张宏（施洞镇良田小学校长）

张学勇（施洞镇四新小学校长）

刘斌（施洞镇中心小学工会主席）

刘再海（（施洞镇中心小学教导主任）

办公室设在施洞镇中心小学，刘再海同志为办公室主任，负责岗位设置工作办公及材料归类整理。

## 七、实施步骤

1、编制岗位说明书阶段：11月10日至20日，编制管理岗位、专业技术十二级至八级的岗位说明书。

2、编制岗位设置实施方案阶段：11月21日至12月10日，本阶段包括方案的集中草拟，校委会初步讨论，征求教职工意见推荐，召开教师大会专题讨论，校委会研究确定。

3、报审阶段：12月11日至20日，报县教育局审查和县人事劳动局核准。

4、公示阶段：12月21日至25日公示5个工作日。

5、岗位聘用阶段：1月1日至5日，教师申请应聘，组织审查资格条件，实施岗位聘用，确定拟聘人员名单。

6、申请核准阶段：201月6日至12日，完善相关材料，报县教育局审查和县人事劳动局核准。

7、聘用合同签订及鉴证阶段：12月13日至15日，学校与聘用人员签订聘用合同，并按规定进行合同鉴证。

8、施洞镇各片区小学均按此方案进行，不得降低标准。

以上实施步骤根据全县统一部署的调整进行相应的调整。

附件：

- 1、施洞镇中心小学岗位说明书；
- 2、施洞镇中心小学初级、中级专业技术岗位竞争上岗考核办法
- 3、施洞镇中心小学专业技术岗位竞争上岗申请表
- 4、施洞镇中心小学教师师德师风评价表（汇总）
- 5、校长“自主用人”考核表

## 岗位股需要投钱吗篇二

以邓小平理论、“三个代表”重要思想和党的十七大精神五中全会为指导，贯彻落实科学发展观，深入推行“转作风优环境”建设，深化事业单位人事制度改革，建立健全事业单位岗位设置管理制度，实现事业单位人事管理的科学化、规范化、制度化，在事业单位推行聘用制度和岗位管理制度，调动事业单位各类人员的用心性、创造性，促进我们学校各项事业良好、持续发展。

### 二、基本原则

遵循“科学合理、精简效能、动态管理”的原则，坚持公开平等、以人为本、依法办事、责权明确的原则，做到按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理。我们学校岗位设置以县机构编制部门核定的编制员额为依据，实行岗位总量、最高等级和结构比例控制。

### 三、实施范围

全校事业编制职工。

### 四、政策依据

- 1、《浙江省事业单位岗位设置管理实施办法（试行）》（浙委办〔〕138号）
- 2、《关于事业单位岗位设置管理有关问题的处理意见》（浙人社发〔〕37号）
- 3、转发《温州市事业单位岗位设置管理工作实施意见》的通知（永委办发〔〕175号）。
- 4、《永嘉县教育局关于做好教育系统事业岗位设置管理工作的通知》（永教发〔〕210号）

## 五、岗位基本状况说明

我校主要以专业技术带给社会公益服务的事业单位，配事业编制66名，领导职数4个，内设机构4个。现只有管理岗位、专业技术岗位两种岗位设置，还没有工勤技术岗位。管理岗位和专业技术岗位比例设置为6%和94%，即4人和62人。

## 六、岗位任职条件

### 1、基本任职条件

我校三类岗位（管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位）的基本任职条件：

- （1）遵守宪法和法律；
- （2）具有良好的品行和职业道德；
- （3）岗位所需的专业、潜力或技能条件；
- （4）适应岗位要求的身体条件；
- （5）年度考核合格以上；

(6) 任职年限计算至年12月31日。

专业技术岗位的科技服务人员、病休人员，原则上按以下规定聘任：具有高级岗位任职资格聘任在七级岗位；具有中级岗位任职资格聘任在十级岗位；具有初级岗位任职资格聘任在十二级岗位或十三级岗位。

## 2、管理岗位的任职条件

管理岗位设置为5个等级，即六至十级职员岗位，分别为处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员。

(1) 职员岗位一般应具有中专以上文化程度。

(2) 各等级职员岗位的任职条件：

六级以上职员岗位，根据干部管理权限执行。七级、八级职员岗位，须分别在八级、九级职员岗位上工作3年以上，经考核合格后确定职员等级。

(3) 新录用人员在管理岗位上见习期（初期）满，经考核合格后按有关规定执行。

## 3、专业技术岗位基本条件

专业技术岗位包括高级岗位、中级岗位和初级岗位，分为13个等级。其中：高级岗位分7个等级，即一至七级，一至四级为正高级岗位，五至七级为副高级岗位；中级岗位分3个等级，即八至十级；初级岗位分3个等级，即十一至十三级，十三级为员级岗位。

专业技术高级、中级、初级岗位之间的结构比例为4：51：45，分别为3、34、29人。

(1) 正高级岗位须具备条件

四级岗位，须具备正高级任职资格。

三级岗位，原则上须在四级岗位上工作满3—5年（以聘任时间为依据，下同），并在教育、教学、教科研方面有突出成绩。

## （2）副高级岗位须具备条件

七级岗位，须具备副高级任职资料。

六级岗位，原则上须在七级岗位上工作满3年，并在教育、教学、教科研方面有突出成绩。

五级岗位，原则上须在七级岗位上工作满6年，并在教育、教学、教科研方面有突出成绩。

## （3）中级任职条件

十级岗位，须具备中级职称。

九级岗位，原则上须在十级岗位上工作满2—3年，并在教育、教学、教科研方面有突出成绩。

八级岗位，原则上须在十级岗位上工作满4—6年，并在教育、教学、教科研方面有突出成绩；具备中级职称并取得博士学位。

## （4）初级任职条件

十三级岗位，须具备员级职称。

十二级岗位，须具备助理级职称。

十一级岗位，原则上须在十二级岗位上工作满2—3年。



#### 4、工勤技能岗位基本条件

工勤技能岗位中技术工岗位分3个等级，即三至五级，分别对应高级工、中级工、初级工。普通工岗位不分等级。

#### 七、岗位聘用程序和形式

根据实施意见和核准的岗位设置方案，按照《浙江省事业单位人员聘用制度试行细则》（浙政办发〔〕117号）及有关规定，确定具体岗位，明确岗位等级，聘用工作人员，统一使用《浙江省事业单位聘用合同书》，签订聘用合同。

岗位聘用：管理岗位和工勤技能岗位的聘用，按有关文件规定执行。

专业技术岗位的聘用，采取量化评分办法进行。具体办法如下：职称年限得分以每年1.5分计算；教龄得分以每年1分计算；学历得分研究生计20分，本科计18分，大专计16分，中师计14分。以上三项总分从高到低排序，同分者以职称获得时间、入伍时间、年度绩效得分前后依次排序，最后按设置比例聘任相应专业技术岗位等级。

#### 八、组织领导

我校于年11月10日成立“事业单位岗位设置管理工作”领导小组（因工作关系，年9月对小组进行了调整，由麻智勇校长任组长，成员为麻永强、刘荣满、董慧兰、陈跃、陈晓青、陈龙阳、朱蒙蒙、董为民、汪志勇），负责岗位设置方案的编制、报批、实施等工作。

#### 九、实施步骤、完成时限

年11月：编制完善设置方案。《永嘉县教育局关于做好教育系统事业岗位设置管理工作的通知》（永教发〔〕210号）精

神，结合本单位工作职责、目标任务、人员结构和事业发展需要等因素，编制岗位设置方案、岗位设置审核表。在核准的岗位总量、最高等级和结构比例限额内，制定岗位设置实施方案。

年11月中上旬：核准设置方案。岗位设置方案经单位全体人员群众讨论透过后，填写《事业单位基本状况表》、《事业单位岗位设置审核表》，按规定报主管部门审核，县人事部门核准。

年11月下旬：编制岗位说明书。按照核准的岗位设置方案，编制岗位说明书，明确岗位的工作职责、目标任务、任职条件和绩效考核标准等主要资料，作为人员聘用与管理的主要依据。

年11月下旬：拟定、备案实施方案。实施方案拟定后，应在广泛征求职工意见的基础上，经职工大会审议，单位负责人员群众讨论透过，并在本单位公示5个以上工作日后，报主管部门审核，同级人事部门备案。

年12月：组织实施及认定。按照核准的岗位设置实施方案，用心稳妥地组织实施。我校完成岗位设置和岗位聘用工作后，填写《事业单位岗位设置实施状况认定表》，并带给《岗位设置和聘用综合报告》、《岗位聘用人员名册》等材料，经主管部门审核后，报人事部门进行认定。

十、本实施方案仅适用于初次设岗。

## 岗位股需要投钱吗篇三

一、单位基本状况：

1、单位名称：克拉玛依第八小学

- 2、拨款形式：全额拨款
- 3、隶属关系：隶属克拉玛依区教育局
- 4、机构规格：正科级单位
- 5、内设机构：无
- 6、人员编制：106人
- 7、实有人数：87人
- 8、人员结构：管理岗位3人，专业技术人员83人，工勤技能岗人员1人。
- 9、单位类型：以专业技术岗位为主的事业单位

## 岗位股需要投钱吗篇四

根据教育局党委关于开展党员先进性教育主题实践活动的要求，为立足本，强化宗旨意识，切实把党员先进性体现在实际工作中，落实到完成任务上，全心全意为人民服务，经党支部认真研究，确定我校党员实践活动的主题为“第二次振兴，党员先行”。

1、开展党员扶困活动。全校99名贫困学生中，有77名学生享受国家“两免一补”，还有22名贫困生，学校给予了部分资助，还需要党员给予扶持。党支部安排每名党员扶持一名，从思想上扶“志”，生活上扶“困”，学习上扶“差”。党支部对扶困情况定期检查，通过查扶困记载表，召开贫困学生座谈会，了解扶困情况，党员扶困结果纳入党员评先条件。通过扶困，不让贫困学生有一人流失，真正让贫困学生感受到党组织的温暖，在学校体现出党员受教育，学生得实惠。

2、开展党员帮差活动。据统计，我校后进生占全校学生总人数的5%，全校60人。为了让后进生看到希望，不因后进流失，学校学校要求党员带头帮差，全体教师积极行动，每人帮一名后进生。党员要带头当后进生的“校内家长”，做深入细致的转化工作，采取一周一汇报，半月一次谈心，一月一次家访等措施，促后进生转化、进步，稳定学生队伍，消除安全隐患，让后进生感受到老师的关爱。通过帮差，进一步端正人才观、教育观，建立党员主题实践活动的长效机制。

3、开展党员献计活动。12月上旬，学校召开教代会，讨论学校五年发展规划，全体党员要带头，围绕学校五年发展开动脑筋，想办法、出主意、提建议，每人提建议不少于2条，人人是学校第二次振兴献计献策。

#### （一）扶持贫困学生的步骤

1、党支部将帮扶表发给每个党员签字，明确帮扶对象，便于加强联系。

3、开展帮扶活动，作好帮扶记载。一是和学生谈心了解情况，二是走访家庭，进一步了解贫困情况，三是根据情况实施帮扶，主要从物资、费用上给予扶持。

#### （二）转化后进生的方法

1、政教处发放帮教表，指定帮教对象。

2、普遍开展与后进生谈心工作，作好每次谈心记载。

3、召开后进生家长联系会，争取家长的配合。

4、班主任掌握后进生被帮教后的变化情况，写出事实材料，学校对进步大的后进生适时给予表彰，对帮教老师进行表彰，

并将其事迹在各种媒体进行宣传。

### （三）献计献策

1、党支部发给学校五年发展意见征集表，每个党员认真思考，提出最少2条建议。

2、对被采纳并得到实施的建议，学校按制度予以奖励。

## 岗位股需要投钱吗篇五

### （一）

为认真贯彻落实各级关于加强干部队伍建设的一系列指示要求，全面提高劳动保障人员综合素质，经研究决定，在全局开展岗位练兵活动，现提出如下方案。

#### 一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以劳动保障工作业务为重点，以营造争先创优干一流的浓厚学习氛围为出发点，以提高业务素质、管理水平、服务质量、工作效率，培养一专多能的优秀复合型人才为目标，以“学业务、练绝活、当能手”活动为载体，通过岗位练兵，充分调动全局人员的工作积极性、主动性和创造性，激发内在动力，使一大批懂政策、善管理、会服务，精通业务、胜任本职、适应岗位要求业务尖子脱颖而出，促进劳动保障工作健康发展。

#### 二、基本原则

按照广泛参与、人人受益、突出重点、注重实效、方法灵活、便于操作的原则，开展岗位练兵活动。

#### 三、活动内容

着眼劳动保障中心工作，重点从就业政策、劳动法规、基础管理、为民服务等方面开展岗位练兵活动，培养工作能手，主要设立五大板块：

（一）围绕就业政策，设立“劳动政策一口清”。要求对各级出台的就业、创业、培训等方面的政策了如指掌，运用熟练。

（二）围绕劳动维权，设立“劳动法规通”。要求熟练掌握劳动保障法规条文，并运用自如。

（三）围绕基础管理，设立“工作台账问不倒”。要求对所分管台账基本情况有问必答，应对自如。

（四）围绕窗口服务，设立“窗口服务满意能手”。要求善做服务对象的思想工作，讲究会话艺术，会沟通协调，善表达说服，能化解容易发生的各类问题和矛盾，使之带着情绪来，带着微笑走。

（五）围绕计算机操作，设立“微机操作能手”。要求熟练操作微机和在最短的时间内完成规定的打字内容，并且无差错。

#### 四、方法步骤

整个活动分为五个阶段进行。

第一阶段：思想发动（8月中旬）。局召开动员大会，对开展岗位练兵活动进行全面动员部署。同时，各单位要进行层层发动，组织所属人员学习实施方案，明确开展岗位练兵活动的目的意义、方法步骤和基本要求，增强参与意识，激发和调动大家的积极性和自觉性，为扎实有效的开展岗位练兵活动奠定坚实思想基础。

第二阶段：学习提高（8月中旬—9月中旬）。各单位按照方案要求，组织对相关业务知识的学习研究，全面掌握规定的学习内容，增加知识拥有量，更新知识结构，营造人人学业务、个个练绝活的浓厚氛围。

第三阶段：报名选拔（9月中下旬）。在普遍学习、广泛受益、全面提高的基础上，根据工作能手标准条件和各自学习实际，层层选拔。各街保中心、劳动监察上报参加局竞赛人员不少于2人，其它科室不少于1人。

第四阶段：比武竞赛（10月上中旬）。各参赛选手按照所报能手类别，高标准、严要求，加大学习力度，实施强化训练。在此基础上，局组织比武竞赛，评选出各类能手。通过这一活动，使参赛选手业务素质大幅提升，真正成为本行业的业务尖子。

第五阶段：成果展示。利用适当时机，组织评选出来的各类工作能手，为市局和区有关领导作汇报表演，展示岗位练兵活动成果，扩大知名度，发挥示范带动作用。

## 五、表彰奖励

对在竞赛中取得优异成绩的人员，授予工作能手称号，进行通报表彰，并给予适当的物质奖励。

## 六、组织领导

领导小组：

组 长：马秀林

副组长：姜爱君、商士安

成 员：郭刚、马力、董良、于平吉、姜梅、石志敏、李欣

领导小组下设竞赛组织组：

组 长：商士安

副组长：姜梅

成 员：石志敏、于瑞业、李欣、方森

## 七、几点要求

（一）提高认识。开展岗位练兵活动，是加强劳动保障队伍建设，提高业务素质和实际工作能力，培养业务骨干，强化基础管理，促进工作落实，推动劳动保障工作上水平的有效途径。各单位要高度重视，认真对待，充分认识开展这项活动的重要性和必要性，增强责任意识。

（二）积极参与。各单位要采取多种形式，广泛动员，使之人人明确有关要求，人人参与岗位练兵活动。

（三）确保实效。各单位在开展岗位练兵活动中，既要营造轰轰烈烈的浓厚学习氛围，更要注重扎扎实实的实际效果；既要培养业务尖子，又要重视整体素质的提高，努力培养一专多能的优秀骨干人才。

青岛市市南区劳动和社会保障局

## （二）

为了进一步提高全厂职工理论水平和专业岗位技能，激励员工比学赶超，不断提高自身素质。按照公司统一部署，决定在全厂范围内开展岗位大练兵活动。为确保岗位大练兵活动的顺利开展，特制定本实施方案。

## 一、指导思想



以公司《煤矿洗煤厂岗位练兵和技术比武管理办法》为指导，坚持“缺什么、补什么、干什么、练什么、强项比强项”的原则，按照“全员参与、重在基层，立足岗位、切合实际，因岗施教、注重实效”的要求，通过个人自学、集中培训、专题研讨、经验交流等多种方式，大力抓好各部门、各工种、各岗位的学习和各项专业技能训练，从而进一步增强广大职工的适岗能力，实现“做标准事、干标准活”的总体目标，推动全厂各项工作再上新台阶。

## 二、岗位练兵和技术比武的主要内容

根据公司《煤矿洗煤厂岗位练兵和技术比武管理办法》的要求，一线操作人员为练兵比武重点对象，重点提高操作技能，管理人员重在更新知识、提高管理水平，内容包括岗位应知应会及相关专业知识。岗位练兵分为理论知识学习和操作技能训练，技术比武分为理论考试和操作比赛两种形式。

岗位练兵和技术比武的具体内容根据各科室制定的练兵方案确定。

## 三、组织领导

组 长：康平平

副组长：白喜玉 刘利民

组 员：王庆洋 高吉林 李 飞 刘国平薛凤平

## 四、实施步骤

### (一) 安排部署

1. 制定方案。各科室结合本部门岗位实际情况，制定出本部门的具体练兵方案，明确内容、时间、规则、激励办法等，

并于\*\*年2月27日前交综合科备案。

2. 思想动员。各部门要召开动员大会，进一步统一思想，提高认识，营造氛围，使广大职工充分认识到岗位练兵的重要性，进一步增强责任感和紧迫感，激发他们的自觉性和主动性，积极投身到岗位练兵和技术比武的活动中来。

## (二) 组织实施

1. 时间间隔。洗煤厂每半年举行一次岗位练兵和技术比武；科队每季度举行一次岗位练兵和技术比武；班组每月举行一次岗位练兵和技术比武。

2. 练兵原则。岗位大练兵关键是练兵，重点在一线操作人员。各科室要根据各自专业岗位特点及练兵方案要求，认真抓好组织工作。岗位练兵和技术比武必须坚持常态化、规范化，增强针对性和实效性，有力推动员工技能水平稳步提升。

## (三) 检查评比

根据全厂岗位练兵和技术比武开展情况，在组织岗位练兵活动检查验收的基础上，针对各部门岗位练兵的实际情况，对组织岗位练兵和技术比武积极主动、富有成效的给予重奖，对消极应付、收效甚微的给予重罚。

## 岗位股需要投钱吗篇六

针对公司招聘岗位类型需求，我公司采用人员招聘会，公司内部选拔，员工引荐以及网上招聘四种形式。

1 人才招聘会：人才招聘会举办的非常的频繁，所以作为人员招聘的重要渠道，招聘会可以根据人才类型，举办地，举办者等综合考虑，参加部分大型招聘会。另外招聘会也是公

司宣传的一种重要手段，可以说是一举两得。

2 公司内部招聘选拔：这种方法最大的好处是能够更好地激励优秀员工，我们给优秀的员工一个崭新的发展平台，能够进一步的激发他的创造精神，从而实现为公司创造更大的效益，同时，这可以为公司保留更多的优秀员工，提高公司稳定性，这也为公司避免出现人才离职频繁带来的恶性循环提供一种解决办法。这种方法可以促使我们去不断开发员工的才智，培养员工一专多能，也为公司出现人员紧缺时的一个缓解之措。

### 3 员工帮带

对在职员工进行宣传，由老员工带新员工的方式来获取资源。同时制定相关的奖励方法，对相关进行帮带的老员工予以定额奖励；计划；每月开一次员工会议，积极引导、鼓励在职员工介绍新成员。

### 4 网络招聘

## 三 招聘组织

一个有效的招聘团队组织应有以下几个角色划分：

1组长：主要任务时监督招聘工作的进度，确保任务保质保量完成。2副组长：带严格按照招聘计划方案合理分配招聘任务，并带领团队按计划予以落实，确保完成任务。

3招聘项目专员：严格按照计划推进招聘工作的进度，如期完成招聘任务。

并按照完成情 招聘组织人员要对招聘最终结果负相应的责任，

况给予相应的考评，并作为月度考评的重要依据，从而给招

聘组织的执行力加个保险。

#### 四 简历的筛选

重点注重以下几点：

#### 五、面试

2工作阅历，经验，模式；发展潜力，心态，薪酬等。 3心理承受能力、交际能力等。

4再次进行深度沟通，求职意愿、综合素质等

六 实习并进行对新进人员的培训，在培训过程中对新进人员进行跟踪，及时反馈效果。

#### 一、招聘目的：

- 1、弥补企业人力资源的不足；
- 2、企业或各个岗位正常替补流动人员引起的职位空缺；

#### 二、招聘的导语：

根据公司人员需求状况，按照轻重缓急列出招聘岗位清单，作出人员招聘计划，明确各岗位需求人数、责任人、监督者、完成时间等事项，并报请领导审批，人力资源部门按计划落实，以确保找到与公司发展相适应的人才。

#### 三、招聘岗位：

销售经理、销售助理、销售人员、市场调查人员等

#### 四、招聘形式：

针对公司招聘岗位类型需求, 我公司采用人员招聘会和公司内部选拔两种形式。(1)、公司内部招聘选拔、(2)、人才招聘会。 重点注重以下几点:

## 1、简历筛选:

- (1)、专业与学历: 市场营销、机电类, 大专等;
- (2)、工作经验: 是否做过业务, 模式怎样等;
- (3)、发展潜力: 简历制作上、 学历上、经历上等

## 2、面试:

主要考虑以下几个方面

- (1)形象气质、语言表达、工作态度、阅历和模式、求职动机、发展潜力等
- (2) 工作阅历、经验、模式; 发展潜力、心态; 薪酬等
- (3) 心理承受能力、交际能力等;
- (4) 再次进行深度沟通, 求职意愿、综合素质等

## 五、招聘组织:

一个有效的招聘团队组织应该有以下几个角色划分:

- 1、组长 ( ) : 主要是监督招聘工作的进度, 确保任务保质保量完成。
- 2、副组长 ( ) : 带严格按照招聘计划方案合理分配招聘任务, 并带领团队按计划予以落实, 确保完成任务。

3、招聘项目专员（ ）：严格按照计划推进招聘工作的进度，如期完成招聘任务。

招聘组织人员要对招聘最终结果负相应的责任，并按照完成情况给予相应的考评，并作为月度考评的重要依据，从而给招聘组织的执行力加一个保险。

六、招聘时间：

2017年11月28---2017年12月1日

七、招聘地点：

锦州市人才市场。

八、招聘结果分析和结论：

1、实习并进行新人员的培训

在培训过程中对新进人员进行跟踪，及时反馈效果。

2、对整个招聘体系进行评估

(1)、招聘过程是否紧凑；

(2)、是否给应试者留下良好印象；

(3)、所招人员是否符合公司的要求；

应聘人员申请表

期望薪水：（月薪） 可到职日期：

兹声明本人在此“求职申请表”上所填报的全部内容属实，愿接受公司查询，虚报，公司可随时解除劳动合同，并不给

予任何经济补偿。

申请人签名： 日期：

提示：1、请如实填写此表，不得空项。所有信息我公司将严格保密。

2、我公司只接收此模板的申请表（限二张a4纸），个人制作的求职材料不接收，请谅解。

3、此表届时交我公司招聘人员。