

# 最新餐厅人员招聘计划方案(优秀5篇)

为确保事情或工作顺利开展，常常要根据具体情况预先制定方案，方案是综合考量事情或问题相关的因素后所制定的书面计划。通过制定方案，我们可以有计划地推进工作，逐步实现目标，提高工作效率和质量。下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

## 餐厅人员招聘计划方案篇一

这是最基本的要求，而又常常是导致搜索效果不佳的首要原因。现在我们要招的是电话销售人员，那么就on应该先去销售经理那里了解清楚职位要求：

该岗位硬性要求(工作年限、薪酬范围、所需要技能等)；

部门的组织架构、岗位的设置、岗位关键考核指标、晋升机制等；

部门的用人标准，用人习性(主要针对用人部门负责人了解该类信息)。

电话销售找什么样的求职者成功几率大？

一般来说，应届生的成功率会较大，一是因为他们对各岗位的区别还没有那么深刻的认识，二是大多数刚毕业的孩子都比较有野心(赚大钱)。

在与他们沟通时也不要直接说是电话销售，可以说是【销售顾问】、【电商专员】、【营销助手】等之类的岗位名词，这样招的效果会好很多。招进公司后再努力想办法留住他们。

在搜索时关键词至关重要。正常情况下，求职者会在求职意

向、工作经历中使用相关性较大的关键词，所以我们要考虑所需求求职者简历中的可能用词。

比如：求职者意向“市场营销”、“营销推广”、“销售代表”等；或者工作经历描述中的“负责公司产品的销售及推广”等等。

除此之外，hr还可以用目标公司(竞争对手)作为搜索关键词。

在搜索时不要接电话或接待来访者，这会让你无法集中注意力；

不要指望马上看到成效，精通搜索需要时间和经验，不会立竿见影看到成效。

主动投递简历的求职者

虽然说销售难招，但还是会有求职者主动投简历的。对这类求职者，hr又该怎么做呢？

做好电话销售招聘的前期规划：要通过公司的发展状况、产品、行业来判定所要招聘的销售人员。

公司到底需要什么样的人来做销售，是需要富有专业知识的，还是需要表达能力强的？有了目标与规划，再去找合适的人才就能事半功倍。

## 餐厅人员招聘计划方案篇二

(一)统计指标信息不健全，不能形成统一的指标体系

从国家统计局公布的相关数据可以看出，社会公众并不能短时间内找到相对应的人力资源和社会保障统计的相关指标。只是由于我国人力资源和社会保障并不能实现统一征缴所导致，各自

的经办机构只是负责自对应的业务，这导致社会保障基金预算的口径不同。这也是由于社会保障的分工不明确，未能实现统一的社会保障模块。

## (二) 缺少相对应的社会保障指标，基础数据建立不健全

社会保障项目的体系分门别类，如果分类的内部存在错误，就会导致其内容不在同一层次。例如，新农合在卫生统计中，工伤与医疗分开统计等。我国社会保障统计仅有资金统计并没有基础数据统计，其各部门之间并没有建立起资金和对应的数据统计。

## 二、人力资源和社会保障统计指标体系的构建

### (一) 体系指标的形成

指标形成的第一步，人力资源和社会保障协调发展指标体系的文章一般从运行有效度、数量以及质量等多方面展开结构建设，评估指标一般都是指经济增长指标，培训与开发，人才流动与配置。都全部着重人力资源的可持续发展，缺少与社会保障之间的协调。我们要全面覆盖区域人力资源与社会保障发展所包含的内容。为保证可行性，本课题在已有文献的基础上，在北京市的范围内选取有代表性的工作人员进行分析。第二步，在初始测量的指标项目中提炼出少量信度较高的项目，首先对该领域专家进行前期的调查，滤过重叠和效度较低的项目，归纳了一些项目测量指标，然后设计调查问卷，并对结果进行相关的分析，最终形成指标体系。

### (二) 社会几大统计指标

#### 1. 社会优抚的统计

社会优抚包括从事政府，军事以及其他特殊部门的工作人员及家属，是对社会优抚对象予以抚恤、优待等。这包括向优

抚对象提供抚恤金，补助金，工作等。为退伍的荣誉军人提供一定的生活保障，对退伍军人的工作进行安置。所以社会优抚具有一定的保障作用，使军民更加团结，社会稳定。

## 2. 社会福利

社会福利有广义和狭义之分，广义是政府为社会大众保证良好的精神与物资生活，给予他们各种补助，更多的津贴以及多项服务。建立有利于人民的公共服务措施，使国家的福利达到新的一个层次。我们建立的人力资源与社会保障的服务系统更多上指狭义上的社会福利，指的是政府向社会弱势群体提供相应的服务于帮助，更好的提高弱势群体的生活和自理能力。在我国早期，人力资源社会保障的服务系统就已经有雏形，这个体系是由单位保障向社会方向转变过来，随着我国经济的快速发展，社会保障统计体系变成一个独立的系统，慢慢出现在统计年鉴中。这需要各部门一起努力。

## 3. 社会救助统计

社会救助是指收入达不到最低国家收入水平人员的保障与救助。一类是孤寡老人，残疾人和孤儿，无收入来源的人。二类是有一定收入来源但收入不高的人群，三是有一定收入来源，但发生意外事故后，没能及时自救，生活水平达不到我国最低生活标准的人群。因此，分为：专项救助，灾害救助，贫困救助等。

## 4. 社会保障统计

社会保险体系的核心是社会保险统计，包括劳动者群体，而社会保险可以为劳动者提供更进一步保险，具有补偿收入减少的性质。社会保险即我们通常所说的五险一金：养老，生育，医疗，工伤，失业，公积金。

## 5. 人力资源统计

人力资源统计是指我国的人力资源配置，研究劳动者数量。具体说人力资源主要分为：人员构成，人员流动，劳动报酬和指标的统计。

### 三、准确把握统计指标体系

#### (一)注重统计指标的系统性

统计指标是科学统计的基础，随着人力资源对社会保障服务对象的不断增加，其统计范围也在不断扩大，所以统计指标系统要全面、系统。即统计范围全覆盖，并且系统的把握各项指标的关联程度并把各项指标的有机结合起来。

#### (二)注重统计指标的权威性

数据的真实性是统计工作的基础，人力资源保障统计指标关系到社会的各行各业。这就要求我们遵守统计法规，确保数据的真实有效，把握好数据源头，做到不虚，不估。建立健全的科学统计机制，严格审核数据的真实性，做到统计数据不瞒报，不浮夸，经得起实践检验。

#### (三)注重统计指标的实效性

## 餐厅人员招聘计划方案篇三

1. 古有伯乐，今有伯闻。
2. 不要以为你不是千里马，其实你只是少了一个伯乐。
3. 真金不怕火炼，人才勇上资源。
4. 找工作容“xx”功，成事业需你努力。
5. 伯文伯乐，牵线千里马，做企业猎头领头羊！

6. 成功的抉择，美好的前程。
7. 问君哪得清如许，唯有源头活水来。
8. 新的人生，从xx开始。
9. 博闻天下，揽人才；精针业需，助企业。
10. 博闻强识，招贤纳士。
11. 伯乐识别千里马，伯闻广纳天下士。
12. 明朗人生，勇于优秀。
13. 招贤纳士，我选伯闻。
14. 慧眼识人赛刘备，聚焦英才皆精粹。
15. 人才为您疯狂□xx伟才人力资源。

## 餐厅人员招聘计划方案篇四

### 浅谈心理测验在人力资源招聘中的应用

摘要：心理测验一诞生，就被社会各界所广泛接受和运用，并蓬勃地发展起来，尤其在人力资源管理领域中的应用越来越深入。

在当今的心理测验中，可以归结为三大类：人格测验、能力测验和职业兴趣测验。

本文探讨了心理测验在人力资源招聘中应用价值和存在的问题，讨论了科学的人力资源招聘与心理测验的关系，期望可以科学的把心理测验应用到人力资源工作中，提高人才测评

的有效性和可靠性。

关键词：心理测验 人力资源管理 招聘 人员素质测评

## 一、心理测验的概述

### (一)心理测验的定义

心理测验，英文为“psychological test”[]它起源于对个体差异的研究。

我国心理学家郑日昌先生认为：心理测验就是通过观察人的少数代表性的行为，对贯穿在人的全部行为活动中的心理特点做出推论和数量化分析的一种科学手段。

[ 郑日昌. 心理测验与评. 高等教育出版社.. ]总之，心理测验是一种用来测量人类行为与心理个别差异的客观的标准化的评鉴工具。

心理测验属于人员素质测评的基本方法之一。

现代心理测验在人力资源招聘中有着广泛的应用。

### (二)心理测验在人力资源招聘中的作用

#### 1. 实现资源的合理配置

通过心理测验了解认识了人才的认知能力，人格特征；根据组织的特点，企业文化，人力资源规划，岗位设置等进行工作配置，使不同的人才在不同的岗位上都能充分发挥自己的特长，在实现组织目标的同时，也为个人的自我实现提供了空间。

#### 2. 体现以人为本的特点

大量心理学研究表明制度控制和物质激励为主的管理手段对个人的积极性和主动性激励作用很少，大部分情况下都是被动反应型。

而通过心理测验结果让当事人了解自己的优势和劣势，扬长避短，充分发挥他们的特长，尊重人才的个性特征，岗位符合人才的兴趣爱好，这种自我实现型的管理方式下，个人的工作积极性和主动性更大，绩效自然就更好。

### 3. 有助于实现个人和组织的目标

通过心理测验指导个人认识自我，慎重择业，充分发挥人的主观能动性，在实现个人目标的同时也实现了组织目标。

### 4. 心理测验能更方便，准确的对人才进行测评

认知测验在几个小时的时间内就能对一个人的认知能力做一个全面的认识，在这个基础上还能了解不同方面的认知能力。

因此，心理测验费时较短，并且可以较为科学准确的测量出一个人的性格、气质等方面的特质。

## 二、心理测验在人力资源招聘中存在的问题

### (一) 效用不足

#### 1. 直接引用国外心理测验产生的问题

目前，我国人力资源管理中使用的心理测验工具，绝大多数是从国外引进的，即外生型的量表。

由于文化背景和民族特征的差异，从国外引进的测试量表，必须根据本国的实际情况进行修订后才能使用，但是，一般对引进的量表仅作草草的修改就使用。

这样，就出现国外量表在中国并不适用的问题。

## 2. 我国编制的心理测验的问题

# 餐厅人员招聘计划方案篇五

## 一. \*\*集团人力资源半年度工作总结：

### 1. 人力资源数据分析

截止20\*\*年6月30日，\*\*集团总部员工人数共计141人(不含租赁中心)，本科以上学历达到91%，平均年龄34岁，集团男女比例：：1，上半年招聘完成率112%(编制内+编制外)；上半年集团员工离职率，在培训上集团人均培训小时数达到17小时，集团人工成本执行情况61%。

2. 制定及完善了\*\*集团绩效管理体系。根据集团管理要求制定并完善了\*\*集团年度绩效考核管理办法，包括办法的修订以及年度工作计划确定工作；同时制定\*\*集团员工个人绩效评价管理办法和实施细则，包括个人绩效评价与考核结果应用细则。

3. 根据现行的人力资源管理办法，完善并发布三项人力资源管理办法。包括\*\*集团员工培训管理办法、员工劳动合同管理办法以及员工奖惩管理办法，并组织完成各部门对内容的培训工作，目的在于优化管理流程，完善人力资源管理体系。

4. 根据20\*\*年人力规划，科学岗位分析，引进各类专业人才。20\*\*年上半年组织各部门重新完善了各岗位职责说明书，对职责明确、计划落实及界面划分起到推动作用。通过集团内部组织的专场招聘会以及7场校园招聘会，引进社会专业人才18人，校园人才8人，保证男女比例均衡的基础上，实现100%全日制本科以上学历，为集团业务发展提供优质人才保障。

5. 健全集团内部员工培训体系，塑造员工良好的职业习惯。根据\*\*集团20\*\*年培训计划及上半年引进新员工的需求，成功组织了\*\*集团招聘面试技巧和体验式拓展培训，通过《商海争锋》拓展课程，打造积极的企业文化，开拓新的工作思路，启发员工良好的职业习惯和价值观。同时建立了\*\*集团内训师管理细则，为强化内训师培养及部门引导人职责目标奠定基础。

## 二. \*\*集团人力资源工作问题与建议：

2. 绩效管理的工作需要兼顾奖罚分明以及工作绩效提升的双重功效。目前\*\*集团绩效管理在奖罚机制不够完善，计划目标在制定和追踪落实方面不够系统化。同时绩效管理中提升组织及个人工作绩效的目标没有发挥出来。下阶段人力资源重点考虑目标计划科学落实的同时加强部门对员工绩效反馈的工作，目的在于有效改进工作绩效，实现组织发展与个人提升的双重功效。

3. 缺少对各经营生产单位人力资源工作的了解与指导。目前除年度人工预算审核以及人才培养计划有明确的规定外，缺少相关人力资源工作的了解与指导，人工成本控制与企业的科学编制及员工合理配置有密切联系，建议对企业年终部门编制核定进行核准工作。另外对各单位人力资源制度及管理流程的执行情况了解不充分，建议通过人力资源访谈或巡查方式了解各单位人力资源管理现状，同时定期给予人力资源专业的培训与政策宣贯。

## 三. \*\*集团人力资源下半年工作计划：

5. 落实20\*\*年下半年重点培训计划。包括20\*\*年应届毕业生训练营培训、商业地产开发沙盘演练培训以及企业内训师(部门导师)培养与追踪计划，完成20\*\*年度培训目标。