

招 聘 管 理 制 度

编 制： 行政人事部

审 核：

批 准：

编制日期：

目 录

第一章 总则  [1](#_bookmark2)

一、适用范围 [1](#_bookmark3)

二、制定目的 [1](#_bookmark4)

三、招聘原则 [1](#_bookmark5)

第二章 招聘职责  [1](#_bookmark6)

一、 行政人事部职责 [1](#_bookmark7)

二、 用人部门职责 [1](#_bookmark8)

第三章 招聘流程管理 [2](#_bookmark1)

一、 招聘前准备 [2](#_bookmark1)

二、 招聘总流程 [4](#_bookmark9)

三、 招聘流程细则 [5](#_bookmark10)

四、 招聘流程详细说明 [8](#_bookmark11)

第四章 招聘方式  [1](#_bookmark12)0

一、 外部招聘 [1](#_bookmark13)1

二、 外部招聘流程 [1](#_bookmark14)2

三、 内部招聘 [1](#_bookmark15)7

四、 内部招聘流程 [1](#_bookmark16)8

第五章 附则  [2](#_bookmark17)1

附件目录

附件一《招聘需求表》

附件二《人力资源需求申请更改单》

附件四《部门年度人力需求计划表》

附件五《年度人力需求计划报批表》

附件六《招聘计划》

附件七《电话沟通记录表》

附件八《 招聘反馈表》

附件九《面试通知书》

附件十《录用决定》

附件十一《背景调查电话交流记录表》

附件十二《录 用 通 知 书》

附件十三《新员工入职手续清单》

附件十四《招聘流程图一》

附件十五《招聘流程图二》

附件十六《报到流程图》

附件十七《应聘申请表》

附件十八《面试评价量表》

第一章 总 则

一、 适用范围

本制度适用于集团总部及下属子公司所有职位的招聘管理。

二、 制定目的

为满足公司持续、快速发展的需要，保证聘用质量和效率，使聘用工作更加高效有序，

规范员工招聘流程，健全人才选用机制，特制定本制度。

三、 招聘原则

公司招聘坚持公开招聘、先内后外、平等竞争、人岗匹配、择优录用的原则。

第二章 招聘职责

一、 行政人事部职责

1. 制订公司中长期人力资源规划；

2. 制定、完善公司招聘管理制度，规范招聘流程。

3. 核定公司年度人力需求，确定人员编制，制定年度招聘计划；

4. 分析公司人员职位职责及任职资格，制订并完善职位说明书；

5. 决定获取候选人的形式和渠道；

6. 设计人员选拔测评方法，并指导用人部门使用这些方法；

7. 主持实施人员选拔测评，并为用人部门提供录用建议；

8. 定期进行市场薪酬水平调研，核定招聘职位薪酬待遇标准；

9. 提供各类招聘数据统计及分析。

二、 用人部门职责

1. 编制部门年度人力需求计划，提出正式人力需求申请；

2. 协助行政人事部做好对职位职责和任职资格的调查分析；

3. 参与候选人专业技术水平测评。

xx集团

程序文件

编号：HR-01

版号/改次：A/1

密级：D

发布区域：

第三章 招聘流程管理

一、招聘前准备

步骤

招聘前资料准备



1. 1 工 作 分 析



|  |
| --- |
| 1.2 拟定用人需求 |



|  |
| --- |
| 1.3 审核用人需求 |



|  |
| --- |
| 1.4 确认用人需求 |



|  |
| --- |
| 1.5 审批用人需求 |



1.6 渠 道 选 择



|  |
| --- |
| 1.7 拟定招聘方案(含费用预算) |



|  |
| --- |
| 1.8 审批招聘方案(含费用预算) |



确认开展、招聘

负责人

用人部门

用人部门

人力资源部负责人

HR 招聘主管

人力资源部

总经办

HR 招聘主管

HR 招聘主管

人力资源部

总经办

HR 招聘主管

xx集团

程序文件

编号：HR-01

版号/改次：A/1

密级：D

发布区域：

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 流程环节 | 部门、岗位 | 工作内容 | 工作依据 |
| 招 聘 前 准 备 | 1.1 工作分析 | 用人部门 | 对部门工作进行分析，确定所需岗 位、人数、工作内容、任职要求等。 | 1 、公司与部门目标，部 门职责；2 、人力资源规划/计划， 部门人力资源现状 |
| 1.2 拟定用人需求 | 用人部门 | 1 、根据工作分析填写《招聘需求 表》，交人力资源部门。2 、一般岗位提前 1 个月、重要岗位 提前 2 个月、员工异动后补员及时 提出。3、招聘需求表提交时间应不迟于期 望到岗时间前 25 个工日 | 1 、工作分析结果。2 、薪酬福利制度。 |
| 1.3 审核用人需求 | 人力资源部负责人 | 1 、用人需求的必要性；2 、需求表描述的准确性、合理性；3 、需求表填写的规范性。 | 1、人力资源规划、计划。2 、定岗、定编、工作分 析。3 、薪酬福利制度。 |
| 1.4 确定用人需求 | HR 招聘主管 | 1、与用人部门确认岗位关键点2、与用人部门确认岗位任职资格 | 1、岗位需求关键点，2、岗位关键职责 |
| 1.5 审批用人需求 | 人力资源部、总经办 | 1、人力资源部负责人审核2、总经理审核 | 1、人力资源负责人签 字审批2、总经理签字审批 |
| 1.6 招聘渠道选择 | HR 招聘主管 | 分析各种渠道与方式的优劣势，择 优选择一个或多个招聘渠道和方 式。 | 1 、对各种招聘渠道的 了解，调查情况。2 、招聘需求表。 |
| 1.7 拟定招聘方案(含费用预算) | HR 招聘主管 | 拟定岗位招聘方案，确定岗位招聘 渠道、招聘方式以及招聘预算 | 1 、招聘需求表。 2 、拟定的招聘渠道与方 式。 |
| 1.8 审批招聘方案 | 人力资源部、总经办 | 1 、审查专场招聘会或费用超年度 预算的招聘方案的合理性，并批示。2 、审查非专场招聘会或费用超年 度预算的招聘方案的合理性，并批 示。 | 1、人力资源规划、计划。2 、用人需求或人才储备 的必要性。 |

二、 招聘总流程



|  |
| --- |
| 1. 1 工作分析 |

1.3 审核用人需求

|  |
| --- |
| 1.4 确认用人需求 |

|  |
| --- |
| 1.2.2 审核补充需求 |

|  |
| --- |
| 1.需求 |

|  |
| --- |
| 1.6 招聘渠道选择 |

1.5 审批用人需求

|  |
| --- |
| 2.招募 |

|  |
| --- |
| 2.2 应聘登记、人才搜索 |

|  |
| --- |
| 2. 1 发布招聘信息 |

|  |
| --- |
| 3.4 背景调查 |

|  |
| --- |
| 3.3 复试 |

|  |
| --- |
| 3.2 初试 |

|  |
| --- |
| 3.甄选 |

|  |
| --- |
| 4.2 确定拟录用人选 |

|  |
| --- |
| 4.3 录用审批 |

|  |
| --- |
| 4.8 入职培训 |

|  |
| --- |
| 4.6 录用手续办理 |

4.5 体检 4.4 录用通知

|  |
| --- |
| 4.录用 |

|  |
| --- |
| 5.2 指导与面谈 |

|  |
| --- |
| 5.3 规划职业生涯 |

|  |
| --- |
| 5.试用 |

|  |
| --- |
| 5.7 考评结果通知 |

xx集团

程序文件

编号：HR-01

版号/改次：A/1

密级：D

发布区域：

1.2 拟定用人需求

|  |
| --- |
| 1.2. 1 离职补充 |

|  |
| --- |
| 1.7 拟 定 招 聘 方 案 (含费用预算) |



|  |
| --- |
| 1.8 审批招聘方案 |



|  |
| --- |
| 3. 1 资格审查、初步筛选 |



|  |
| --- |
| 4. 1 录用意向洽谈 |



|  |
| --- |
| 4.7 入职面谈 |



|  |
| --- |
| 5. 1 制订试用目标计划 |



5.4 试用期总结与自评

5.6 考评结果审批

5.5 试用期考评



|  |
| --- |
| 5.8 办理相关手续 |

三、 招聘流程细则

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 流程环节 | 部门、岗位 | 工作内容 | 工作依据 |

xx集团

程序文件

编号：HR-01

版号/改次：A/1

密级：D

发布区域：

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.需求 | 1.1 工作分析 | 用人部门 | 对部门工作进行分析，确定所需岗 位、人数、工作内容、任职要求等。 | 1 、公司与部门目标，部 门职责；2 、人力资源规划/计划， 部门人力资源现状 |
| 1.2 拟定用人需求 | 用人部门 | 1 、根据工作分析填写《招聘需求 表》，交人力资源部门。 2 、一般岗位提前 1 个月、重要岗位 提前 2 个月、员工异动后补员及时 提出。 | 1 、工作分析结果。2 、薪酬福利制度。 |
| 1.3 审核用人需求 | 人力资源部负责人 | 1 、用人需求的必要性；2 、需求表描述的准确性、合理性；3 、需求表填写的规范性。 | 1、人力资源规划、计划。2 、定岗、定编、工作分 析。3 、薪酬福利制度。 |
| 1.4 确定用人需求 | HR 招聘主管 | 3、与用人部门确认岗位关键点4、与用人部门确认岗位任职资格 | 3、岗位需求关键点，4、岗位关键职责 |
| 1.5 审批用人需求 | 人力资源部、总经办 | 3、人力资源部负责人审核4、总经理审核 | 3、人力资源负责人签 字审批4、总经理签字审批 |
| 1.6 招聘渠道选择 | HR 招聘主管 | 分析各种渠道与方式的优劣势，择 优选择一个或多个招聘渠道和方 式。 | 2 、对各种招聘渠道的 了解，调查情况。2 、招聘需求表。 |
| 1.7 拟定招聘方案 (含费用预算 | HR 招聘主管 | 拟定岗位招聘方案，确定岗位招聘 渠道、招聘方式以及招聘预算 | 1 、招聘需求表。 2 、拟定的招聘渠道与方 式。 |
| 1.8 审批招聘方案 | 人力资源部、总经办 | 3 、审查专场招聘会或费用超年度 预算的招聘方案的合理性，并批示。4 、审查非专场招聘会或费用超年 度预算的招聘方案的合理性，并批 示。 | 1、人力资源规划、计划。2 、用人需求或人才储备 的必要性。 |
| 2.招募 | 2.1 发布招聘信息 | 招聘专员 | 根据既定渠道发布招聘信息 | 招聘需求表。 |
| 2.2 应聘登记、人才 搜索 | 招聘专员 | 1 、通过邮件、传真、人才网络、电 话、现场填写应聘登记表等形式接 受应聘者报名。 2、对市场稀缺的人才采取寻聘的方 式，通过网上搜寻、熟人推荐等方 式多方寻找人才。 | 1 、招聘需求表。2 、招聘方案。 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 流程环节 | 部门、岗位 | 工作内容 | 工作依据 |

xx集团

程序文件

编号：HR-01

版号/改次：A/1

密级：D

发布区域：

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.甄选 | 3. 1 资格审查、初步 筛选 | 招聘专员 | 1、筛选各种渠道投递过来的简历2、对负责资格人员进行电话初步 沟通，并约具体面谈时间 | 招聘需求表 |
| 3.2 初试 | 人力资源部负责人 用人部门相关人员 | 人力资源部门组织并负责综合素质 测评，用人部门负责专业素质测评 | 招聘需求表 |
| 3.3 复试 | 公司/单位人力资源部门负责人、用人部门/单位负责人或主管领导 | 人力资源部门组织，主要采取面试 的方式对初试合格者进行测评，并 确定重点候选对象。 | 1 、招聘需求表2 、初试评价意见3 、公司用人标准 |
| 3.4 背景调查 | 公司/单位人力资源 部门招聘人员 | 1 、主要对候选人的知识、技能、素 养等设计企业核心能力、商业机密 的方位录用候选人进行背景调查。 公司内调动且熟悉其相关背景的， 可免。2 、背景调查不合格者淘汰。 | 调查内容及合格标准： 1 、证件与资料真实、有 效； 2 、工作经验、技能和业 绩真实； 3 、执业记录良好、无重 大不良执业记录与违法 犯罪行为； 4 、根据岗位需要调查的 其他内容。 |
| 4.录用 | 4. 1 录用意向洽谈 | 人力资源部们招聘 人员 | 与录用候选人以电话或面对面的形 式进行录用意向洽谈。 | 1 、洽谈内容： 岗位、薪 酬福利、合同期限、试 用期限与适用期薪酬、 工作环境、需要洽谈的 其他内容。 |
| 4.2 确定拟录用人选 | 人力资源部门负责 人、用人部门负责人 | 1 、确定拟聘人员，并拟定其岗位、 合同期限、试用期限、试用期薪酬。 公司内调动一般不再约定试用期。2 、录用批示。 | 1 、甄选结果、用人部门 提名、背景调查与录用 意向洽谈结果。 2 、薪酬福利、合同管理 制度。 |
| 4.3 录用审批 | 单位负责人或其授 权人 | 主要审查一般员工拟聘人员甄选的 准确性、并批示。 |  |
|  | 单位负责人或其授 权人 | 主要审查部门及以上负责人拟聘人 员甄选的准确性、程序的规范性， 并批示。 |  |

xx集团

程序文件

编号：HR-01

版号/改次：A/1

密级：D

发布区域：

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 4.4 录用通知 | 人力资源部门招聘 人员 | 发放录用通知单或电话通知录用。 | 录用审批结果 |
| 4.5 体检 | 人力资源部门招聘 人员 | 1 、通知拟聘人选到指定医院体检， 体检不合格者淘汰。 2 、公司内调动且能提供与新岗位要 求相应体检项目合格证明的，可不 再体检。 | 1 、指定医院：长沙湘雅 一、二、三医院，常德 第一人民医院院； 2 、体检项目：肝功能、 乙肝两对半、胸透、 内 外科常规检查以及根据 岗位需要的其他检查； 3 、体检合格标准：无严 重的传染疾病，身体素 质符合岗位要求；4 、 体检 费由各单位承 担。 |
| 4.6 录用手续办理 | 人力资源部门招聘 人员用人部门相关人员 | 1 、新员工提交相关资料，填写《员 工基本情况登记表》。2 、《入职指 引》。3 、签订劳动合同。 | 体检结果 |
| 4.7 入职面谈 | 人力资源部门负责 人用人部门负责人 | 1 、介绍单位、部门、岗位情况，传 播公司企业文化。2 、提出相关要求 与希望。3 、解释新员工疑惑及提出 的一些问题。 | 公司基本制度与企业文 化 |
| 4.8 入职培训 | 人力资源部门、用人 部门 | 人力资源部门组织负责企业文化、 基本礼仪、基本制度、职业道德等 综合素质培训，用人部门负责业务 制度、流程及上岗技能的培训。 | 1、企业文化、职业礼仪、 职业道德； 2 、基本制度、业务制度 与流程； 3 、岗前业务知识与技能 培训；4 、 安全质量基本知识 (生产类)。 |
| 5.试用 | 5. 1 制订岗位试用目 标计划 | 人力资源部门、用人 部门 | 根据对试用员工工作内容，拟订岗 位试用目标计划，与试用员工一起 沟通，修正后确定试用目标计划。 | 1 、岗位说明书。 2 、 目标计划必须具体、 可考核。 |
| 5.2 指导与面谈 | 用人部门负责人或 试用员工的指定指 导人 | 1 、经常对试用员工的业务进行指 导。 2 、每星期至少与试用员工进行一次 正式沟通，听取其对工作的意见与 建议，帮助其解决工作、生活中的 困难。员工有重大思想波动或遇到 重大困难时，及时向上级或者人力 资源部门反映。 | 1 、岗位目标计划书。 2 、试用期员工在工作中 的表现。 |
| 5.3 规划职业生涯 | 用人部门、人力资源 部门、试用员工。 | 人力资源部门、用人部门指导员工 制订或修正员工职业生涯规划。 | 1 、员工职业生涯规划符 合公司文化、单位发展 |

xx集团

程序文件

编号：HR-01

版号/改次：A/1

密级：D

发布区域：

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | 需求； 2 、职业目标定位准确， 措施具体，可操作性强。 |
| 5.4 试用期总结与自 评 | 试用期员工 | 试用期满前 8 日前 (申请提前转正 时提出) 提交总结与自评给用人部 门负责人。 | 1 、根据职业化素质与能 力模型，根据员工在试 用期的优良、不良表现 及业绩实施考评。 2 、考评结果分为以下几 种：提前转正、按时转 正、延期转正、辞退。 |
| 5.5 试用期考评 | 人力资源部门负责 人、用人部门负责人 | 用人部门进行评价，试用期满前 6 日提交 (提前转正的适时提交) 人 力资源部门，人力资源部门进行调 查核实，并复核签字。 |  |
| 5.6 考评结果审批 | 人力资源部负责人、 用人部门负责人 | 审查部门及以上负责人考评结果的 客观性，并批示。 | 1、考评结果，员工表现。2 、考评结果分为以下几 种：提前转正、按时转 正、延期转正、辞退。 |
|  | 单位负责人或其授 权人 | 审查一般员工考评结果的客观性， 并批示。 |  |
| 5.7 考评结果通知 | 人力资源部门绩效 考评人员 | 在员工试用期满前将适用期考评结 果告知用人部门与员工本人。 | 考评结果。 |
| 5.8 相关手续办理 | 人力资源部门人事 信息管理人员 | 办理转正、延期转正或辞退手续， 薪酬调整手续。 | 1 、考评结果；2 、薪酬管理制度。 |

四、 招聘流程详细说明

1、招聘需求提出：

各部门据公司各部门组织编制和定岗定编情况，进行岗位人员的招聘工作，上报总部人力资源部备案。招聘 前各部门或事业部应填写《招聘需求表》(见附件一《招聘需求表》)，并经相关部门审核后，人力资源部才开始 招聘工作。按计划分两类招聘工作：

 计划内招聘需求：

 总部：用人部门在计划内如有用人需求，须提前填写《招聘需求表》，经部门负责人签字后，送交人

力资源部，由招聘专岗依据人员编制情况进行审核通过后呈报分管人力资源副总审批，并备案。

 分公司：用人部门填写《招聘需求表》 由部门负责人签字后送交分公司人力资源部审核，通过后呈

报分公司总经理签字审批。审批后，分公司将《[招聘需求表](file:///D%3A/winona/recruitment/A2%E7%94%A8%E5%B7%A5%E7%94%B3%E8%AF%B7%E8%A1%A8.doc)》报总部 HR 招聘负责人审核、备案。

 招聘日期特别说明：招聘需求表提交时间应不迟于期望到岗时间前 25 个工作日。  计划外招聘需求：

 总部：

xx集团

程序文件

编号：HR-01

版号/改次：A/1

密级：D

发布区域：

用人部门负责人应在《[招聘需求表](file:///D%3A/winona/recruitment/A2%E7%94%A8%E5%B7%A5%E7%94%B3%E8%AF%B7%E8%A1%A8.doc)》中注明招聘原因，履行上述常规审批流程后，由公司分管人力 资源副总给予意见，再报公司总经理签字审批。总部人力资源部备案。

 分公司：

用人部门负责人应在《[招聘需求表](file:///D%3A/winona/recruitment/A2%E7%94%A8%E5%B7%A5%E7%94%B3%E8%AF%B7%E8%A1%A8.doc)》中注明招聘原因，交由分公司总经理签字后报送总部人力资源 部，由公司分管人力资源副总给予意见，再报公司总经理签字审批。总部招聘负责人将审批的《[招](A2%E7%94%A8%E5%B7%A5%E7%94%B3%E8%AF%B7%E8%A1%A8.doc) [聘需求表](A2%E7%94%A8%E5%B7%A5%E7%94%B3%E8%AF%B7%E8%A1%A8.doc)》备案。并对分公司招聘需求需及时进行反馈。

 招聘特别说明：用人部门必需在招聘需求上明确招聘岗位的招聘条件及岗位职责，否则人力资源有

权拒绝招聘。

2、 招聘实施

发布招聘信息：总部 HR 在招聘需求批准后，在 0.5 个工作日以内发布招聘信息。

3、 简历筛选

总部及分公司招聘负责人进行简历筛选，特殊职位须与部门负责人共同确认初试名单。

4、 面试规则：

 常规岗位的面视：

 初试：总部由人力资源部招聘专员进行初视 (分公司：由分公司人力资源经理进行初试)，主要进行

基本信息核实、综合素质评价；

 复试：人力资源部经理和部门经理分别进行人力资源管理和公司所招岗位的专业能力与知识诸多方

面内容的复试，主要进行核心人力素质评价和岗位技能评价等。

 核准内容： 由人力资源副总进行整体综合素质及能力进行最后评估，最终决定是否录用。  特殊职位/高端岗位/副总经理职务以上人员的面视内容：

 初试内容：人力资源部经理和部门经理分别进行人力资源管理和公司所招岗位的专业能力与知识诸

多方面内容的复试，主要进行核心人力素质评价和岗位技能评价等。

 复试内容： 由人力资源副总进行专项能力测评与考核。

 核准内容： 由总经理进行整体综合素质及能力进行最后评估，最终决定是否录用  特别要求：

 复试及三试须在收到上一轮面试候选人资料后，3 个工作日内安排面试事宜

 各级面试官均需认真填写面试评价表并签字备案。无评价或未有面试官签字的评价材料一律视为无

效

5、 入职核准权限的定义：

所有职位审批人均须在收到候选人资料后 2 个工作日以内进行批复。其中：

xx集团

程序文件

编号：HR-01

版号/改次：A/1

密级：D

发布区域：

 总部职员的入职审批权限：

 总部所有经理 (包括经理) 级以下人员录用核准权 (包括入职人员的工资的核定) 是分管人力资源

副总；

 特殊岗位、特别人材、副总级以上的高层人员录用核准权 (包括入职人员工资的核定) 是公司总经

理；

 分公司的入职审批

分公司所有职位须将候选人全部资料由分公司总经理签字后呈报给总部人力资源招聘专员和人力资源 经理共同完成审核，由其在 3 个工作日内履行完成全部审批流程。

6、 正式录用：

 由公司招聘专员据《面试评价及录用审批表》 审核 ，

 《面试评价及录用审批表》(见附表三：《面试评价及录用审批表》) 确认通过后，由招聘专员负责人 与拟聘用员工确认入职薪资和到岗时间,沟通达成一致后，由招聘专员负责人发《录用通知书》和《报 到相关事项说明》(见附件四《录用通知书》和《报到相关事项说明》)。

 特别或重要岗位须在发出《录用通知书》前做背景调查，对背景不好的人员决不充许入职本公司。

 安排入职体检

 在发《录用通知书》和《报到相关事项说明》的同时，还要特别告知候选人到我公司指定医院参加  入职体检，体检合格方可办理入职手续

第四章 招聘方式

常见的招聘方式有两种：外部招聘与内部招聘。

xx集团

程序文件

编号：HR-01

版号/改次：A/1

密级：D

发布区域：

一、外部招聘

外部招聘是指在单位出现职务空缺后，从单位外部选择合适的人选来填补这个位置。外部招聘具体又分为网 络招聘、现场招聘、校园招聘、猎聘和员工推荐几种方法。

**1** 、 网络招聘

网络招聘，也被称为电子招聘，是指通过技术手段的运用，帮助企业人事经理完成招聘的过程。即企业通过 公司自己的网站、第三方[招聘网](http://baike.baidu.com/view/1803320.htm)站等机构，使用简历数据库或搜索引擎等工具来完成招聘过程。

常见较普及的招聘网站有：前程无忧、智联招聘、中华英才等。

**2** 、现场招聘

现场招聘是一种企业和人才通过第三方提供的场地，进行直接面对面对话，现场完成招聘面试的一种方式。 现场招聘一般包括招聘会及人才市场两种方式。

**3** 、校园招聘

校园招聘 (Campus recruitment) 是一种特殊的外部招聘途径。狭义是指招聘组织 (企业等) 直接从学校招 聘各类各层次应届毕业生。广义是指招聘组织 (企业等) 通过各种方式招聘各类各层次应届毕业生。

校园招聘有：双选会和宣讲会两种。

**4** 、猎 聘

猎聘是人力资源管理行业的常用名词，猎聘的意思就是猎头招聘，在企业招聘工作中，对许多中高端职位 往往因为受制于企业人力部门的能力，将某些职位委托给猎头公司进行招聘。

**5** 、员工推荐

员工推荐 (或雇员推荐) 是指鼓励现有员工向[企业](http://baike.baidu.com/view/38340.htm)介绍新的工作候选人的一种招聘方法。

二、外部招聘流程

**1** 、网络招聘流程

步骤 负责人



|  |
| --- |
| 1. 1 招聘网站人才资料筛选 |

|  |
| --- |
| N |

HR 培训人员

HR 招聘主管

xx集团

程序文件

编号：HR-01

版号/改次：A/1

密级：D

发布区域：

1. 网络招聘



1.2 招聘资料确认



 1.3 通知符合公司要求人员面视



 1.4 填写《应聘人员登记表》



 1.5 考官填写《面试评价及录用审批表》



1.6 公司领导审批

|  |
| --- |
| Y |
| 1.7《入职手续审批表》办理 |



|  |
| --- |
| 1.8 发《录用通知书》 |



招聘结束

HR 招聘专员

HR 招聘专员

HR 招聘专员

候选人

HR 招聘主管

用人部门负责人

人力资源部负责人

人力资源部负责人

HR 招聘专员

|  |
| --- |
| 接入职管理流程 |

2、现场招聘流程

步骤 负责人

2.现场招聘

|  |
| --- |
| 2. 1 人才市场选择 |



|  |
| --- |
| N |

 招聘结束

2.2 招聘会参加审核

招聘会取消

人力资源部负责人

HR 招聘主管

HR 招聘专员

候选人

HR 培训人员

HR 招聘专员

xx集团

程序文件

编号：HR-01

版号/改次：A/1

密级：D

发布区域：



|  |
| --- |
| N |

|  |
| --- |
| Y |

|  |
| --- |
| 2.3 招聘会资料筛选与确认 |



|  |
| --- |
| 2.4 通知符合公司要求人员面视 |



|  |
| --- |
| 2.5 填写《应聘人员登记表》 |



 2.6 考官填写《面试评价及录用审批表》



2.7 公司领导审批

|  |
| --- |
| HR 招聘主管 用人部门负责人 |

人力资源部负责人

|  |
| --- |
| Y |
| 2.8《入职手续审批表》办理 |



 2.9 发《录用通知书》



人力资源部负责人

HR 招聘专员

|  |
| --- |
| 接入职管理流程 |

3、校园招聘流程

步骤 负责人

3.校园招聘

|  |
| --- |
| 3. 1 调查分析，确定目标学校 |





|  |
| --- |
| N |

3.2 招聘会参加审核

N

HR 培训人员

HR 招聘专员

|  |
| --- |
| N |

猎聘取消

人力资源部负责人

xx集团

程序文件

编号：HR-01

版号/改次：A/1

密级：D

发布区域：

招聘会取消

Y

 3.3 招聘会材料准备与确认



 3.4 通知符合公司要求人员面视



|  |
| --- |
| 3.5 填写《应聘人员登记表》 |

人力资源部负责人

HR 招聘专员

HR 招聘专员

候选人



 3.6 考官填写《面试评价及录用审批表》



3.7 公司领导审批

|  |
| --- |
| Y |
| 3.8《入职手续审批表》办理 |

招聘结束

|  |
| --- |
| HR 招聘主管 用人部门负责人 |

人力资源部负责人

人力资源部负责人



 3.9 发《录用通知书》

HR 招聘专员



|  |
| --- |
| 接入职管理流程 |

4、猎聘流程

步骤 负责人

4.猎头招聘

|  |
| --- |
| 4. 1 调查分析，确定猎头服务领域 |



4.2 猎头公司审核



HR 培训人员

HR 招聘专员

HR 招聘专员

xx集团

程序文件

编号：HR-01

版号/改次：A/1

密级：D

发布区域：

Y

 4.3 通知符合公司要求猎头洽谈



 4.4 猎聘洽谈、签订合同



|  |
| --- |
| 4.5 填写《应聘人员登记表》 |

HR 招聘专员

人力资源部负责人

候选人



 4.6 考官填写《面试评价及录用审批表》



4.7 公司领导审批

|  |
| --- |
| N |

招聘结束

|  |
| --- |
| HR 招聘主管 用人部门负责人 |

人力资源部负责人

|  |
| --- |
| Y |
| 4.8《入职手续审批表》办理 |



 4.9 发《录用通知书》



人力资源部负责人

HR 招聘专员

|  |
| --- |
| 接入职管理流程 |

**5** 、员工推荐招聘流程

步骤 负责人

5.员工推荐

|  |
| --- |
| 5. 1 推荐人才资料筛选 |



5.2 人才资料确认

xx集团

程序文件

编号：HR-01

版号/改次：A/1

密级：D

发布区域：



 5.3 通知符合公司要求人员面视



 5.4 填写《应聘人员登记表》



 5.5 考官填写《面试评价及录用审批表》



5.6 公司领导审批

 招聘结束

Y

|  |
| --- |
| 5.7《入职手续审批表》办理 |



 5.8 发《录用通知书》



|  |
| --- |
| 接入职管理流程 |

HR 招聘专员

候选人

HR 招聘主管

用人部门负责人

人力资源部负责人

人力资源部负责人

HR 招聘专员

HR 培训人员

三、 内部招聘

内部招聘是指在单位出现职务空缺后，从单位内部选择合适的人选来填补这个位置。内部招聘具体又分为提 拔晋升、工作调换、工作重换和人员重聘几种方法。

**1** 、提拔晋升

选择可以胜任这项空缺工作的优秀人员。这种作法给员工以升职的机会，会使员工感到有希望、有发展的机

会，对于激励员工非常有利。从另一方面来讲，内部提拔的人员对本单位的业务工作比较熟悉，能够较快适应新 的工作。然而内部提拔也有一定的不利之处，如内部提拔的不一定是最优秀的；还有可能在少部分员工心理上产 生“他还不如我呢”的思想。因为任何人都不是十全十美的。一个人在一个单位呆的时间越长，别人看他的优点越 少，而看他的缺点越多，尤其是在他被提拔的时候。因此，许多单位在出现职务空缺后，往往同时采用两种方式， 即从内部和外部同时寻找合适的人选。

**2** 、工作调换



|  |
| --- |
| N |

晋升失败

|  |
| --- |
| Y |

|  |
| --- |
| N |

晋升失败

xx集团

程序文件

编号：HR-01

版号/改次：A/1

密级：D

发布区域：

工作调换也叫做“平调” ，是在内部寻找合适人选的一种基本方法。这样做的目的是要填补空缺，但实际上它 还起到许多其他作用。如可以使内部员工了解单位内其他部门的工作，与本单位更多的人员有深的接触、了解。 这样，一方面有利于员工今后的提拔，另一方面可以使上级对下级的能力有更进一步的了解，也为今后的工作安 排做好准备。

**3** 、工作轮换

工作轮换和工作调换有些相似，但又有些不同。如工作调换从时间上来讲往往较长，而工作轮换则通常是短 期的，有时间界限的。另外，工作调换往往是单独的、临时的，而工作轮换往往是两个以上的、有计划进行的。 工作轮换可以使单位内部的管理人员或普通人员有机会了解单位内部的不同工作，给那些有潜力的人员提供以后 可能晋升的条件，同时也可以减少部分人员由于长期从事某项工作而带来的烦躁和厌倦等感觉。

**4** 、人员重聘

有些单位由于某些原因会有一批不在位的员工，如下岗人员、长期休假人员 (如曾因病长期休假，现已康复 但由于无位置还在休假)，已在其他地方工作但关系还在本单位的人员 (如停薪留职) 等。在这些人员中，有的 恰好是内部空缺需要的人员。他们中有的人素质较好，对这些人员的重聘会使他们有再为单位尽力的机会。另外， 单位使用这些人员可以使他们尽快上岗，同时减少了培训等方面的费用。

内部招聘的做法通常是企业在内部公开空缺职位，吸引员工来应聘。这种方法起到的另一个作用，就是使员 工有一种公平合理、公开竞争的平等感觉，它会使员工更加努力奋斗，为自己的发展增加积极的因素。这无疑是 人力资源开发与管理的目标之一。

四、 内部招聘流程

1、提拔晋升流程

步骤

1.提拔晋升



|  |
| --- |
| 1. 1 员工/部门提出书面申请 |



1.2HR 部门审核



1.3 岗位绩效测评

负责人

待晋升员工

人力资源部

人力资源部门负责人



|  |
| --- |
| N |

调换取消

|  |
| --- |
| Y |

1

|  |
| --- |
| 人力资源部总经办 |

 1.5 总经理签发《任命通知书》

 1.6HR 部门填写《人力资源调配申请表》

|  |
| --- |
| 1.7HR 部门填写《双向确认表》 |

|  |
| --- |
| 人力资源部 |

xx集团

程序文件

编号：HR-01

版号/改次：A/1

密级：D

发布区域：

|  |
| --- |
| Y |

 1.4 公司领导审批

|  |
| --- |
| 总经办 |

|  |
| --- |
| 人力资源部 |

|  |
| --- |
| 人力资源部 |



|  |
| --- |
| 1.8HR 部门填写《职位调整通知书》 |



|  |
| --- |
| 晋升工作结束 |

2、工作调换流程

步骤

2.工作调换



|  |
| --- |
| 2. 1 员工/部门提出书面申请 |



2.2HR 部门审核



负责人

部门负责人

人力资源部

|  |
| --- |
| 2.3 公司领导审批 |

|  |
| --- |
| 人力资源部总经办 |



|  |
| --- |
| N |

轮换取消

|  |
| --- |
| Y |

|  |
| --- |
| 人力资源部 |

|  |
| --- |
| 人力资源部 |

|  |
| --- |
| 人力资源部 |

xx集团

程序文件

编号：HR-01

版号/改次：A/1

密级：D

发布区域：

|  |
| --- |
| 2.4 总经理签发《任命通知书》 |



|  |
| --- |
| 2.5HR 部门填写《人力资源调配申请表》 |



|  |
| --- |
| 2.6HR 部门填写《双向确认表》 |



|  |
| --- |
| 2.7HR 部门填写《职位调整通知书》 |



|  |
| --- |
| 调换工作结束 |

3、工作轮换流程

步骤

3.工作调换



|  |
| --- |
| 3. 1 员工/部门提出书面申请 |



3.2HR 部门审核



|  |
| --- |
| 3.3 公司领导审批 |



|  |
| --- |
| 3.4 总经理签发《任命通知书》 |



负责人

部门负责人

人力资源部

|  |
| --- |
| 人力资源部总经办 |



|  |
| --- |
| N |

重聘失败

|  |
| --- |
| Y |

|  |
| --- |
| 人力资源部 |

|  |
| --- |
| 人力资源部 |

|  |
| --- |
| 人力资源部 |

|  |
| --- |
| HR 招聘专员 |

xx集团

程序文件

编号：HR-01

版号/改次：A/1

密级：D

发布区域：

|  |
| --- |
| 3.5HR 部门填写《人力资源调配申请表》 |



|  |
| --- |
| 3.6HR 部门填写《双向确认表》 |



|  |
| --- |
| 3.7HR 部门填写《职位调整通知书》 |



|  |
| --- |
| 轮换工作结束 |

4、人员重聘流程

步骤

4.人员重聘



|  |
| --- |
| 4. 1 人才提出书面申请 |



4.2HR 部门审核



|  |
| --- |
| 4.3 公司领导审批 |



负责人

部门负责人

人力资源部

|  |
| --- |
| 人力资源部总经办 |

|  |
| --- |
| 1.8 发《录用通知书》 |



|  |
| --- |
| 重聘工作结束 |

xx集团

程序文件

编号：HR-01

版号/改次：A/1

密级：D

发布区域：

第五章 附则

一、本制度的拟定和修改由行政人事部负责，经总裁审核批准后执行；

二、本制度由行政人事部负责解释；

三、本制度自批准之日起实施。

附件目录(见附录—招聘相关表格)