

# 元启驾校教练员 公开招聘方案

(规划展示及招聘准备稿)

**招聘单位：方城县元启机动车驾驶培训有限公司**

适用项目：方城县元启机动车驾驶培训及驾考综合服务中心建设项目

二〇二六年七月

# 目 录

|                  |    |
|------------------|----|
| 编制说明             | 2  |
| 一、项目概述           | 2  |
| 二、招聘依据           | 2  |
| 三、招聘目标           | 3  |
| 四、招聘岗位及分批实施安排    | 4  |
| 五、应聘人员共同条件       | 5  |
| 六、理论教练员招聘条件      | 5  |
| 七、驾驶操作教练员招聘条件    | 6  |
| 八、各车型教练员专项要求     | 7  |
| 九、不得聘用情形         | 8  |
| 十、应聘材料           | 8  |
| 十一、招聘渠道          | 9  |
| 十二、招聘流程          | 9  |
| 十三、实车驾驶测试        | 11 |
| 十四、试讲和教学能力测试     | 12 |
| 十五、综合评分办法        | 13 |
| 十六、录用、试岗和劳动关系管理  | 14 |
| 十七、薪酬与激励机制       | 15 |
| 十八、岗前培训及继续教育     | 16 |
| 十九、教练员考核、档案及退出机制 | 16 |
| 二十、招聘风险控制及公开展示文案 | 18 |
| 二十一、结论           | 19 |

## 编制说明

本方案用于元启驾校筹建阶段教练员公开招聘、人才储备、岗位资格审查、实车测试、教学试讲、岗前培训和后续队伍管理。方案按照与《元启驾校 C1/C2 教学车辆拟招标采购方案》一致的结构和版式编制，既可作为公司内部招聘准备文件，也可作为网站“教练员招聘与队伍建设”栏目下的详细说明材料。

### 重要提示

本方案属于筹建阶段招聘规划及准备文件，不是正式招聘公告，不构成公司与任何应聘人员之间的录用承诺。具体招聘车型、岗位数量、薪酬待遇、报名时间、到岗日期及劳动合同条件，以公司依法发布的正式招聘公告、录用通知和劳动合同为准。

招聘实施前，应再次核验届时有效的机动车驾驶培训管理规定、国家标准、地方主管部门要求以及劳动用工政策，并据此完善岗位条件、材料清单和审查程序。

## 一、项目概述

为满足元启驾校建成运营后机动车驾驶培训、道路交通安全教育、学员服务及智慧驾培管理需要，建立一支依法合规、技术过硬、规范施教、服务文明、安全可靠、结构合理的教练员队伍，元启驾校拟面向社会公开招聘理论教练员、驾驶操作教练员及相关教学管理储备人员。

本次招聘坚持“资格审查与能力考核并重、安全记录与职业道德优先、驾驶技术与教学能力并重、公开招聘与长期培养结合”的原则，不单纯以驾龄、考试通过率或者既往招生数量作为录用依据。

招聘工作拟根据项目建设进度、经营备案车型、教学车辆配置、招生规模和运营计划分阶段实施。

## 二、招聘依据

1. 《机动车驾驶员培训管理规定》；
2. GB/T 30340—2025《机动车驾驶员培训机构业务条件》；
3. GB/T 30341—2025《机动车驾驶员培训教练场技术要求》；

4. 全国统一的机动车驾驶培训教学大纲；
5. 机动车驾驶培训服务、计时培训和教学质量管理相关标准；
6. 国家有关劳动用工、劳动合同、社会保险和个人信息保护规定；
7. 河南省、南阳市及方城县机动车驾驶员培训管理要求；
8. 元启驾校培训车型、教学车辆、训练场地和智慧驾培系统实际配置。

正式招聘公告和劳动合同应以发布、签订时有效的法律法规、部门规章、国家标准和地方监管要求为准。公司应将教练员岗位法定条件、禁止聘用情形和安全责任要求落实到招聘审查、录用审批和日常考核全过程。

## 三、招聘目标

### （一）建立合规的教学人员队伍

招聘人员应符合现行机动车驾驶培训规定和国家标准要求，人员类别、数量、准驾车型及教学能力应与元启驾校备案业务相适应。

### （二）建立标准化教学体系

通过统一岗前培训、教学流程、教案标准、服务规范和考核机制，减少不同教练员之间教学口径、操作方法和服务标准的明显差异。

### （三）建立安全型教练员队伍

将安全驾驶经历、交通违法记录、责任事故情况、应急处置能力和风险意识作为招聘及录用的重要条件。

### （四）建立服务型教练员队伍

教练员不仅应具备驾驶操作能力，还应具备基本的沟通、讲解、示范、纠错、情绪管理和学员服务能力。

### （五）建立智慧化教学队伍

教练员应能够使用预约练车、计时培训、车辆调度、培训档案、教学评价和视频监管等信息系统。

(六) 建立可持续培养机制

通过职业技能评价、继续教育、教学质量信誉考核、岗位晋升和内部培训，逐步形成初级教练员、骨干教练员、星级教练员、教学组长和教学管理人员的人才梯队。

四、招聘岗位及分批实施安排

(一) 拟招聘岗位

| 岗位类别       | 主要执教范围                         | 招聘方式        |
|------------|--------------------------------|-------------|
| 理论教练员      | 道路交通安全法规、驾驶理论、机动车构造、应急处置、伤员急救等 | 公开招聘        |
| C1 驾驶操作教练员 | 小型手动挡汽车培训                      | 公开招聘        |
| C2 驾驶操作教练员 | 小型自动挡汽车培训                      | 公开招聘        |
| A1 驾驶操作教练员 | 大型客车培训                         | 根据业务进度招聘    |
| A2 驾驶操作教练员 | 重型牵引挂车培训                       | 根据业务进度招聘    |
| A3 驾驶操作教练员 | 城市公交车培训                        | 根据业务进度招聘    |
| B1 驾驶操作教练员 | 中型客车培训                         | 根据业务进度招聘    |
| B2 驾驶操作教练员 | 大型货车培训                         | 根据业务进度招聘    |
| 综合型教练员     | 兼具理论教学和驾驶操作教学能力                | 优先招聘        |
| 教学组长储备人员   | 班组管理、教学检查、教练员带教                | 内外结合选拔      |
| 教学质量检查人员   | 教学过程检查、服务评价、档案核查               | 内部培养和社会招聘结合 |

(二) 招聘批次

- 1. 筹建储备批次：招聘教学负责人、骨干教练员和教练员培训师；
- 2. 试运营准备批次：根据首批教学车辆和培训车型配置教练员；
- 3. 正式运营批次：按照备案车型、招生规模和班次补充人员；
- 4. 动态增补批次：根据学员预约量、车辆利用率和人员流动情况持续补充。

### （三）招聘数量确定原则

正式招聘数量应综合考虑经营备案类别、培训车型、各车型教学车辆数量、国家标准人员配置要求、每日教学班次、教练员休息和轮岗、招生规模、学员等待时间以及必要的机动储备比例。不得在车辆配置和运营测算尚未确定的情况下，将招聘人数提前写成不可调整的固定数量。

## 五、应聘人员共同条件

1. 遵守国家法律法规，具有良好的职业道德和个人信用；
2. 认同元启驾校依法经营、规范教学、安全第一和文明服务理念；
3. 身体状况能够满足相应岗位的教学、随车指导和安全管理需要；
4. 普通话表达清晰，具备基本语言沟通和教学讲解能力；
5. 能够正确使用智能手机、计算机及基本教学管理系统；
6. 能够服从教学安排、排班管理、继续教育和质量考核；
7. 无伪造驾驶经历、学历、职称、职业技能等级证书等行为；
8. 能够依法提供驾驶证、安全驾驶经历及其他必要证明；
9. 愿意接受背景核验、驾驶技能测试、试讲和试岗考核；
10. 具有团队合作意识，不得私自截留学员或者开展未经公司批准的经营活动。

### 招聘公平原则

招聘中原则上不设置与岗位履职无关的性别、婚育、籍贯等限制，重点考察应聘人员是否具备法定条件、教学能力、职业素质和安全生产意识。

## 六、理论教练员招聘条件

1. 持有机动车驾驶证；
2. 具有汽车及相关专业中专以上学历，或者汽车及相关专业中级以上技术职称；
3. 具有 2 年以上安全驾驶经历；
4. 掌握道路交通安全法规和机动车驾驶理论；
5. 掌握机动车基本构造和安全驾驶知识；
6. 了解交通安全心理学和常用伤员急救知识；

7. 了解车辆环境保护和节约能源知识；
8. 了解教育学、教育心理学的基本教学知识；
9. 具备编写教案、制作课件和规范讲解的能力；
10. 能够使用多媒体教学设备和理论培训系统。

### （一）优先录用条件

- 具有机动车、交通运输、汽车维修等相关专业教育背景；
- 具有教师、培训师或者理论教学经历；
- 取得机动车驾驶教练员职业技能等级证书；
- 具有交通安全宣传、事故预防或者应急救护培训经历；
- 能够承担理论课程开发、短视频课程或线上课程制作；
- 同时具备相应车型驾驶操作教学能力。

## 七、驾驶操作教练员招聘条件

1. 持有与拟执教车型相对应的机动车驾驶证；
2. 年龄不超过 63 周岁；
3. 具有符合规定的安全驾驶经历；
4. 具有相应车型驾驶经历；
5. 熟悉道路交通安全法规；
6. 掌握机动车驾驶理论和基本构造知识；
7. 了解交通安全心理学和应急驾驶知识；
8. 了解车辆日常维护和常见故障诊断知识；
9. 具备驾驶要领讲解能力；
10. 具备驾驶动作规范示范能力；
11. 具备指导学员驾驶和纠正错误操作的能力；
12. 能够在紧急情况下及时采取制动、转向等安全干预措施。

### 专项说明

驾驶证准驾车型高于拟执教车型，并不当然代表应聘人员已经具备该车型的教学能力。应聘人员仍需通过对应车型的实车驾驶、动作示范和教学试讲考核。

## 八、各车型教练员专项要求

### （一）C1 手动挡教练员

- 离合器半联动控制；
- 起步、换挡和停车操作；
- 坡道定点停车与起步；
- 倒车入库和侧方停车；
- 曲线行驶与直角转弯；
- 熄火、溜车等常见问题分析；
- 对初学者操作错误的分步骤纠正能力。

### （二）C2 自动挡教练员

- 自动挡车辆挡位使用；
- 低速控制和制动控制；
- 倒车及停车项目教学；
- 电子驻车、自动驻车等功能的规范讲解；
- 驾驶辅助功能的正确使用边界；
- 新能源车辆基本安全知识。

### （三）大型客车、公交车教练员

- 车辆宽度、长度和盲区判断；
- 大半径转弯和道路位置控制；
- 上下坡和连续弯道驾驶；
- 乘员安全意识；
- 车辆安全检视；
- 紧急情况处置和防御性驾驶能力。

### （四）牵引车和大型货车教练员

- 牵引车与挂车连接及安全检查；
- 倒车方向关系和车辆轨迹判断；
- 桩位项目教学；
- 车身摆动和内轮差控制；

- 制动距离、载荷影响和坡道驾驶；
- 货运车辆常见风险辨识。

## 九、不得聘用情形

1. 最近连续3个记分周期内存在交通违法记分满分记录；
2. 发生过交通死亡责任事故；
3. 组织或者参与机动车驾驶考试舞弊；
4. 收受或者索取学员财物；
5. 提交虚假驾驶证、经历证明、学历证明或职称证明；
6. 不具备相应车型驾驶资格或者驾驶经历；
7. 在应聘测试中存在替考、作弊或者弄虚作假行为；
8. 曾因严重侵害学员权益被原单位解除聘用，且无法作出合理说明；
9. 存在严重侮辱学员、粗暴教学、危险教学等不良记录；
10. 存在其他不适合承担驾驶培训教学工作的重大安全或者诚信问题。

对候选人的核验应依法进行，并限于招聘和岗位管理所必需的范围，不得过度收集与履职无关的个人信息。

## 十、应聘材料

1. 应聘登记表；
2. 本人身份证明；
3. 机动车驾驶证；
4. 学历证书或者专业技术职称证明；
5. 职业技能等级证书；
6. 安全驾驶经历证明；
7. 相应车型驾驶经历说明；
8. 原工作单位及教学经历证明；
9. 近期交通违法及事故情况说明；
10. 教学业绩和学员评价材料；
11. 无考试舞弊、索取学员财物等情况承诺书；
12. 个人诚信承诺书；
13. 公司认为与岗位条件直接相关的其他材料。

### 材料真实性

应聘人员应对所提交材料的真实性、合法性和完整性负责。发现伪造、变造或者隐瞒重要情况的，公司有权取消其应聘、录用或试岗资格，并根据实际情况追究相应责任。

## 十一、招聘渠道

- 公司官方网站；
- 元启驾校微信公众号及其他官方账号；
- 公共就业服务平台；
- 正规社会招聘平台；
- 交通运输和汽车专业院校；
- 退役军人就业服务渠道；
- 驾培行业协会和专业人才推荐；
- 现有优秀教练员实名推荐；
- 汽车维修、道路运输等相关行业人才转岗招聘；
- 公司组织的专场招聘会。

### 发布纪律

所有招聘信息应由公司统一发布。任何个人不得以元启驾校名义私自招聘、收取报名费、培训费或者岗位保证金。

## 十二、招聘流程

### 第一阶段：招聘需求确认

- 确定培训车型；
- 核定教学车辆数量；
- 确定岗位数量和到岗批次；
- 制定岗位说明书；
- 确定薪酬范围和考核办法；

- 发布正式招聘公告。

## **第二阶段：报名及材料初审**

- 收集应聘材料；
- 核验驾驶证、学历和职称；
- 初步核对年龄和驾驶经历；
- 检查是否符合禁止聘用情形；
- 确定进入测试人员名单。

## **第三阶段：资格复审**

- 核验材料原件；
- 核查驾驶证状态；
- 核查安全驾驶经历；
- 核实原单位任职情况；
- 由应聘人员签署真实性承诺。

## **第四阶段：综合能力测试**

- 道路交通安全法规测试；
- 驾驶理论测试；
- 车辆安全检视测试；
- 实车驾驶技能测试；
- 教学动作示范；
- 现场试讲；
- 学员沟通情景测试；
- 应急处置测试；
- 智慧驾培系统操作测试。

## **第五阶段：综合评审**

- 由教学、安全、人力资源、车辆管理和公司管理人员组成评审小组，形成书面评分和录用意见。

## 第六阶段：体检及背景核验

- 拟录用人员按照岗位要求完成必要的健康检查，并在本人知情授权基础上开展与岗位直接相关的背景核验。

## 第七阶段：录用及岗前培训

- 完成劳动合同、保密承诺、廉洁教学承诺、岗位责任书和安全责任书签订后，进入岗前培训和试岗阶段。

# 十三、实车驾驶测试

驾驶操作教练员应使用拟执教车型参加实车测试。

### （一）测试内容

1. 出车前安全检查；
2. 驾驶姿势及车辆调整；
3. 起步、换挡和停车；
4. 倒车入库；
5. 侧方停车；
6. 曲线行驶；
7. 直角转弯；
8. 坡道项目；
9. 场内综合道路驾驶；
10. 实际道路驾驶；
11. 突发情况处置；
12. 车辆停放和收车检查。

### （二）测试要求

- 操作过程安全、平稳、规范；
- 能够边操作边讲解；
- 能够指出关键观察点和操作时机；
- 能够分析学员常见错误；
- 不得以危险、激烈或者炫技方式展示驾驶能力；
- 测试全过程原则上留存评分表和必要影像资料。

### 录用底线

实车驾驶能力不合格的，不得仅凭过去担任过教练员或者持有职业技能等级证书直接录用。

## 十四、试讲和教学能力测试

### （一）试讲内容

- 起步和停车；
- 离合器控制；
- 倒车入库；
- 侧方停车；
- 坡道起步；
- 道路安全观察；
- 变更车道；
- 通过路口；
- 夜间驾驶；
- 恶劣天气驾驶；
- 紧急制动；
- 交通事故现场处置。

### （二）评价重点

1. 教学目标是否清晰；
2. 讲解是否准确；
3. 示范动作是否规范；
4. 教学步骤是否合理；
5. 能否发现学员错误；
6. 纠错方法是否具有可操作性；
7. 是否使用文明、尊重的语言；
8. 是否具备安全风险意识；
9. 能否根据不同学员调整教学方法；

10. 是否存在简单粗暴、讽刺、恐吓式教学倾向。

## 十五、综合评分办法

资格条件及禁止聘用情形实行符合性审查。符合基本条件后，再采用综合评分法。

| 评审项目        | 建议分值  |
|-------------|-------|
| 实车驾驶技能      | 20 分  |
| 教学试讲及动作示范   | 25 分  |
| 安全驾驶和风险控制能力 | 15 分  |
| 法规、理论和车辆知识  | 10 分  |
| 沟通能力及服务意识   | 10 分  |
| 应急处置能力      | 5 分   |
| 教学经历和职业技能等级 | 5 分   |
| 智慧驾培系统适应能力  | 5 分   |
| 职业道德和团队协作   | 5 分   |
| 合计          | 100 分 |

### （一）评审原则

1. 不将考试通过率作为唯一或者决定性指标；
2. 不将招生数量作为驾驶教学能力的替代指标；
3. 安全测试不合格实行一票否决；
4. 发现材料造假实行一票否决；
5. 发现索取学员财物等严重职业道德问题实行一票否决；
6. 综合成绩相同时，优先录用安全记录良好、教学能力强、取得职业技能等级证书的人员。

## 十六、录用、试岗和劳动关系管理

### （一）录用条件

- 资格材料核验；
- 安全驾驶经历核验；
- 实车驾驶测试；
- 教学能力测试；
- 背景核验；
- 必要的岗位健康检查；
- 公司最终审批。

### （二）劳动合同

公司依法与录用人员签订书面劳动合同，明确工作岗位、执教车型、工作地点、工作时间和休息安排、劳动报酬、社会保险、安全责任、教学质量要求、保密义务、培训和考核、合同解除及其他事项。

### （三）试岗管理

1. 教学纪律；
2. 安全意识；
3. 学员沟通；
4. 教学记录填写；
5. 智慧系统操作；
6. 教学车辆维护；
7. 投诉情况；
8. 团队协作；
9. 对公司制度的执行情况。

#### 独立执教条件

试岗人员未通过考核的，不得独立承担教学任务。试岗期内应由指定骨干教练员或教学管理人员进行带教和过程评价。

## 十七、薪酬与激励机制

**基本工资 + 合规教学工作量 + 教学质量绩效 + 安全绩效 + 服务评价 + 岗位津贴**

### （一）基本工资

体现岗位基本责任和正常出勤要求，不得将全部收入简单与招生人数或者考试通过率挂钩。

### （二）教学工作量绩效

根据真实、有效、合规完成的教学工作量核算，不得以虚假学时、代刷学时或者未经确认的教学记录计发绩效。

### （三）教学质量绩效

重点参考教学规范、学员能力提升、教学计划完成情况、教学日志质量、结业考核情况和教学检查结果。

### （四）安全绩效

重点考察教学事故、交通违法、车辆安全检查、安全隐患报告、紧急情况处置和安全制度执行。

### （五）服务评价

学员评价可以作为考核依据，但应排除恶意评价、利益交换和单一评分造成的不合理影响。

### （六）专项津贴

可根据实际情况设置大型车辆教学津贴、理论教学津贴、职业技能等级津贴、教学组长津贴、夜间或者特殊时段教学津贴、新能源车辆教学津贴和内部培训师津贴。

#### 廉洁教学要求

严禁教练员私自向学员收取培训费、加班费、燃油费、礼品或者其他财物。

## 十八、岗前培训及继续教育

所有录用教练员在独立执教前，应完成统一岗前培训。

### （一）岗前培训主要内容

1. 国家机动车驾驶培训法规；
2. 全国统一教学大纲；
3. 元启驾校教学标准；
4. 教学安全和应急处置；
5. 教练员职业道德；
6. 学员沟通和服务礼仪；
7. 教学车辆安全操作；
8. 教学日志和培训记录填写；
9. 计时培训和智慧管理系统；
10. 学员投诉处理；
11. 个人信息保护；
12. 廉洁教学和禁止性行为；
13. 消防、急救和突发事件演练；
14. 项目场地道路和安全设施使用。

### （二）年度继续教育

公司应建立教练员年度培训和再教育计划，围绕法规更新、教学技能、典型事故、应急处置、新车型技术、智慧驾培系统和服务规范开展持续培训。培训时间、内容、考核和签到记录纳入教练员个人档案。

## 十九、教练员考核、档案及退出机制

### （一）日常考核

- 教学纪律；
- 教学质量；
- 安全管理；
- 学员满意度；
- 教学记录；

- 培训系统使用；
- 教学车辆管理；
- 投诉和表扬；
- 继续教育；
- 团队协作。

## **(二) 质量信誉考核**

公司定期开展教练员教学质量信誉考核，并将结果与岗位晋升、评优、培训、调岗和续聘相结合。

## **(三) 教练员档案**

1. 身份及联系方式；
2. 驾驶证及准驾车型；
3. 学历和职称；
4. 安全驾驶经历；
5. 职业技能等级证书；
6. 劳动合同；
7. 岗前培训记录；
8. 年度继续教育记录；
9. 教学质量考核；
10. 奖惩和投诉处理；
11. 事故、违法及整改记录；
12. 岗位调整和离职情况。

## **(四) 暂停执教**

- 教学中发生安全事故；
- 驾驶证状态异常；
- 被投诉存在索取财物；
- 涉嫌伪造培训记录；
- 存在严重粗暴教学；
- 身体状况暂时不适合随车教学；
- 其他可能影响教学安全的情形。

## （五）退出机制

经查实存在考试舞弊、索取学员财物、虚假培训、严重危险教学或者其他重大违纪行为的，按照法律法规、劳动合同和公司制度处理；不再符合岗位法定条件的，应停止其相应教学工作。

## 二十、招聘风险控制及公开展示文案

### （一）主要风险及控制措施

| 主要风险         | 控制措施                      |
|--------------|---------------------------|
| 驾驶经历或证书造假    | 原件核验、官方信息核查、真实性承诺。        |
| 安全驾驶记录不符合要求  | 要求提交公安机关交通管理部门出具或认可的证明材料。 |
| 驾驶技术强但不会教学   | 设置试讲、示范和学员情景测试。           |
| 过度追求考试通过率    | 建立安全、质量、服务综合考核。           |
| 私自收费或索取财物    | 廉洁承诺、投诉渠道、查实退出。           |
| 粗暴教学或侮辱学员    | 服务规范培训、视频抽查、投诉处理。         |
| 虚假学时和培训记录    | 智慧系统留痕、教练确认、后台审核。         |
| 教练员私自带走学员    | 学员、合同和收费统一归口管理。           |
| 车辆使用不规范      | 一车一档、出车检查、责任到人。           |
| 招聘人数与业务规模不匹配 | 按建设和运营进度分批招聘。             |
| 个人信息收集过度     | 只收集招聘和备案所必需的信息。           |
| 教练员流动率过高     | 完善薪酬、晋升、培训和关怀机制。          |

### （二）网站卡片建议调整

原卡片标题“持证教练团队”容易使浏览者理解为当前已经形成正式教练员队伍，也可能使人误认为所有岗位都必须持有单独的教练员资格证书。建议调整为：

- 分类标签：教练员招聘与队伍建设

- 卡片标题：专业教练团队（筹建招聘）
- 按钮文字：查看招聘方案

### （三）网站公开展示文案

## 专业教练团队（筹建招聘）

元启驾校拟面向社会公开招聘符合现行机动车驾驶培训规定，具备相应驾驶经历、教学能力和安全责任意识理论教练员及驾驶操作教练员。

招聘工作将通过资格审查、驾驶技能测试、教学试讲、安全记录核验和岗前培训等程序进行，重点选拔依法执教、技术规范、耐心负责、文明服务的专业人才。

元启驾校将建立教练员岗前培训、继续教育、教学质量评价、安全考核和职业发展机制，持续提升驾驶培训质量和学员服务体验。

具体招聘车型、岗位数量、薪酬待遇和报名时间，以后续正式招聘公告为准。

[查看教练员招聘方案](#)

## 二十一、结论

元启驾校教练员招聘应坚持“依法招聘、资格真实、安全优先、能力为本、规范教学、文明服务、持续培养、动态考核”的原则。

招聘工作不能只看应聘人员是否会驾驶，也不能只看过去带过多少学员或者考试通过率，而应综合评价其安全驾驶记录、专业知识、动作示范、教学讲解、学员沟通、职业道德和智慧系统应用能力。

通过公开招聘、严格审查、实车测试、教学试讲、岗前培训和持续考核，逐步建立一支专业规范、安全可靠、耐心负责、清正廉洁、适应现代智慧驾培需要的元启驾校教练员队伍。

### 文件使用说明

本文件为元启驾校筹建阶段内部研究、招聘准备和项目展示使用的规划稿。未经公司履行招聘需求审批、岗位编制、薪酬预算、劳动用工审查和正式公告程序，不得作为对外录用承诺、劳动合同或者收费依据。

