# 金融科技内部招聘方案范文14篇

来源：网络 作者：紫云飞舞 更新时间：2024-04-24

*金融科技内部招聘方案范文 第一篇>一、招聘目的及意义爱家卫浴有限公司20xx年销售额为20亿，20xx年，本公司计划销售额增长25-30%，市场占有率提高3-5%，利润提升到10-12%。所以为配合公司的年度销售额的提升，且公司20\_年销售...*

**金融科技内部招聘方案范文 第一篇**

>一、招聘目的及意义

爱家卫浴有限公司20xx年销售额为20亿，20xx年，本公司计划销售额增长25-30%，市场占有率提高3-5%，利润提升到10-12%。

所以为配合公司的年度销售额的提升，且公司20\_年销售人员流失一定人数，公司将通过合理和高效的招聘程序，引进一批具有专业知识技能的优秀人才，充实公司销售岗位的人才队伍，提高公司人员的综合素质，构建企业人才队，为今后公司的发展补充新鲜血液、储备热力资源。

>二、人力资源规划

招聘岗位：销售代表 面向专业：营销专业为主，其他相关专业也可 招聘人数：80人招聘区域：面向全国 学历要求：大专或以上

>三、招聘计划及相关人员的工作内容1 招聘

>三、招聘实施阶段

>一、招聘实施阶段

(一)销售人员的胜任力模型

销售人员岗位说明书

(二)初试阶段：职业笔试测试加初试面试

笔试测试的方法，通过对工作、生活、价值观等方面的问题测试性格；在职业心理中，性格影响着一个人对职业的适应性，一定的 性格适于从事一定的职业；同时，不同的职业对人有不同的性格 要求。

因此，在考虑或选择进，不公要考虑自己的职业兴趣，还 要考虑自己的职业

性格特点。

面试题目设计：

1、请简述一个你成功的销售案例和一个失败的案例，请举例说明，并说明你成功和失败的原因。

2、请说明自己身上所具备的优点，请举个相关例子说明一下。

3、你认为作为一名优秀的销售人员应该具备哪些心理素质? 4、你认为谈成一笔生意最关键的要素是什么? 5、你认为顾客往往会出于什么心里拒绝我们。

6、在销售过程中遇到过最尴尬的事情是什么?描述一下。

7、你是如何面对压力，又是如何分解的，如果你入公司两个月仍然没有销售业绩，你会怎么办?

8、你为什么选择销售工作，销售会给你的是什么?

(三)复试阶段：无领导小组方式

1、选拔方式：无领导小组面试。

其是一种采用情景模 拟的方式对考生进行的集体面试的面试考察方式，考官可以通过 考生在给定情景下的应对危机、处理紧急事件以及与他人合作的 状况来判断该考生是否符合岗位需要，近几年来无领导小组面试法得到越来越多单位的认可。

2、选拔方式的目的

讨论作为一种有效的测评工具，能测试出笔试和单一面试所不能检测出的能力或者质；能观察到考生之间的相互作用；能依据考生的行为特征来对其进行更加全面、合理的评价；能够涉及到考生的多种能力要素和个性特质；能使考生在相对无意之中暴露自己各个方面的特 点，因此预测真实团队中的行为有很高的效度正符合销售人员选拔的方式。

3、无领导小组评分要素及权重言谈举止得体(5%)；

发言主动生动(15%)；论点准确(15%)；综合分析与论证说理能力 (15%)；提纲挈领(20%)；组织、领导能力(30%)。

(四)录用阶段

非结构化面试1、选拔方式：非结构化面试就是没有既定的 模式、框架和程序，主考官可以“随意”向被测者提出问题，而 对被测者来说也无固定答题标准的面试形式。

2、对面试官的标

准 三年以上管理工作经验；能独立定制客户方案，并积极寻求让 客户满意的策略；良好的团队合作精神，优秀的人际交往和协调 能力，极强的解决问题的能力；工作主动性强，思维敏捷，有较 强的创新能力；有敏锐的市场意识、应变能力、领导能 力和独立 开拓市场的能力，学习能力强；逻辑性强和良好的语言表达能力 四、招聘工作时间表 3月13日：撰写招聘广告

**金融科技内部招聘方案范文 第二篇**

>一、 了解基本信息：

了解附近村子的村委会，超市、集市、菜市场等人口密集地的具体位置：

暂定为香城铺村、司马庄村、南代河村、北代河村、天宫村、陵城村、在途中遇到新村记录信息，继续实施方案。

>二、准备工作

1.招聘启事的印刷

车上携带招聘启事不少于200张

2.交通工具及人员的选择

2-3人为一组：司机1人、人力资源1人、其它1人

3.胶带、壁纸刀等工具

>三、方案的实施：

1.村委会扩音器广告宣传

1)和村委会沟通用村里广播喇叭做广告宣传，一周播一次，中午时分。

2)广告的内容：

招聘的岗位、人数：

高分子材料专业人员10名、实验室人员5名、机械相关专业人员10名、会计、库管各5名、采购文员1名、物流员1名、销售区域经理若干名、销售经理助理若干 车间工人若干名、外贸销售人员若干名。

工资、福利：面议，福利待遇优厚

补充：

**金融科技内部招聘方案范文 第三篇**

xx区妇联、xx区总工会、xx区人事局、xx区劳动和社会保障局将联合举行xx区大学生专场招聘会及促就业活动。

>一、活动主题：

实施女大学生关爱行动、积极推动女大学生就业

>二、主办方：

xx区妇联、xx区总工会、xx区人事局、xx区劳动和社会保障局

承办方：中关村人才市场、xx区职介中心

>三、活动时间：

20xx年4月12日

>四、活动地点：

中关村人才发展中心(四季青桥西北角)

>五、活动内容：

(一)现场招聘会

参会企业及职位见附件。

时间：9:00-14:00

地点：中关村人才发展中心一层招聘大厅

(二)就业指导

内容：中关村人才市场邀请心理专家为女大学生进行就业心理辅导。

时间：10:00-11:30

地点：中关村人才发展中心二层213室

(三)培训活动

内容：中关村人才市场开展远程授课，讲授《性格塑造》课程。

时间：9:30-11:30

地点：中关村人才发展中心二层212室

(四)现场咨询

内容：区妇联、区劳动局开展现场妇女权益保护、劳动保障政策咨询工作。

时间：9:00-11:30

地点：中关村人才发展中心一层招聘大厅

**金融科技内部招聘方案范文 第四篇**

为进一步提高学生应聘和就业能力，帮助学生了解就业招聘流程，提升学生就业竞争力，学校决定举办第三届“职为西农人”校园模拟招聘大赛：

>一、活动主题

展现真我才能赢在职场起点

>二、参赛对象

20xx届本科毕业生及毕业研究生

>三、岗位设置

设置销售岗、技术岗、管理培训生岗三大岗位，参赛者选择其中之一参赛。

>四、举办单位

1.初赛由各学院（系、所）组织开展。

2.复赛由学院（系、所）申报，就业工作组研究评审，确定最终承办单位。

3.决赛由就业指导中心和复赛承办单位共同组织。

>五、大赛安排

（一）辅导讲座

1.面试辅导讲座

时间：20xx年4月27日星期四晚7:30

地点：南校区绣山活动中心（暂定）

主讲内容：面试主要类型及应对技巧。

2.职业礼仪辅导讲座

时间：20xx年5月11日星期四晚7:30

地点：南校区绣山活动中心（暂定）

主讲内容：职场谈吐礼仪、着装规范、职业形象设计、公务活动礼节等内容。

3.演讲培训辅导讲座

时间：20xx年5月xx日星期三晚7:30

地点：南校区绣山活动中心（暂定）

主讲内容：口才训练、演讲技巧等内容。

4.与上届获奖选手面对面

时间：20xx年5月18日星期四晚7:30

地点：南校区绣山活动中心（暂定）

主讲内容：交流比赛与学习经验。

（二）比赛阶段

1.初赛（4月20日-5月10日）

（1）各学院（系、所）可根据决赛环节设计比赛模式，亦可根据自身专业及就业特点设置。

（2）比赛前将初赛策划书交至就业指导中心，就业指导中心将为组织单位划拨一定专项经费予以支持。

（3）初赛结束后，各学院（系、所）于5月10日前将参加复赛名单分别报送复赛承办单位。

（4）报送材料要求：提交承办单位复赛报名表（附件1）；20xx届毕业生数超过400人的学院（系、所）报送名额为销售类4名、技术类3名、管理培训生类3名，其他学院（系、所）可根据毕业生人数酌情减少报送名额。

2.复赛（5月11日-5月19日）

复赛环节以及形式由承办单位根据三大岗位类别特点以及决赛环节采取不同的形式进行设计和比拼，每类岗位前五名进入校内决赛。

3.决赛（5月20日-5月31日）

比赛包括三个环节：

（1）秀出真我

参赛选手针对提供的岗位进行脱稿演讲，演讲内容包括自我介绍和求职意向，时间不超过30秒。

（2）职场亮剑

参赛选手通过5分钟的VCR展示自己的知识、技能和品质与岗位匹配度。

（3）决胜职场

通过“多面一”的比赛形式呈现真实的招聘现场，评委根据参赛选手表现进行评分。

>六、奖项设置

1.大赛根据3个岗位类别分别评奖。一等奖3名（20xx元求职基金），二等奖3名（1500元求职基金），三等奖3名（1000元求职基金），优秀奖6名（500元求职基金）。

2.大赛评选最佳组织单位6个，优秀组织个人6名，优秀指导教师6名。

3.获奖学生可获得知名企业实习机会，决赛现场颁发实习offer。

>七、相关要求

1.请各学院（系、所）高度重视，加强宣传，认真组织实施。

2.要积极动员学生报名参加，努力营造良好的比赛氛围，保证初赛参与学生覆盖本单位20xx届本科毕业生和毕业研究生数的10%以上。

**金融科技内部招聘方案范文 第五篇**

根据公司人员需求状况，按照轻重缓急列出招聘岗位清单，做出人员招聘计划，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。

>一、招聘岗位

销售经理、销售助理、销售人员、市场调查人员等

>二、招聘渠道选择

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、人才招聘会：人才招聘会举办非常的频繁，特别是金三银四的火爆场面即将来临，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、举办者等的综合考虑，参加部分大型招聘会。另外，参加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的员工，我们给优秀的员工一个崭新的发展平台，能够进一步激发他的创造精神，从而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，提高公司员工稳定性，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方法。这种方法可以促使我们去不断的开发员工的才智，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。

>三、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。

>四、简历的筛选

重点注重以下几点：

(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

>五、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

>六、实习并进行销售人员的培训

在培训过程中对新进人员进行跟踪，及时反馈效果。

>七、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等。

**金融科技内部招聘方案范文 第六篇**

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。

>一、招聘渠道选择

针对公司招聘岗位类型需求以及人员招聘紧急程度，可以综合考虑以下几种招聘渠道：

2、人才招聘会：现在是2月份，人才招聘会举办非常的频繁，特别是金三银四的火爆场面即将来临，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、举办者等的综合考虑，参加部分大型招聘会。另外，参加招聘会也是公司宣传的一种重要手段，可以说是一举两得。

4、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的员工，我们给优秀的员工一个崭新的发展平台，能够进一步激发他的创造精神，从而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，提高公司员工稳定性，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方法。这种方法可以促使我们去不断的开发员工的才智，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。

5、校园招聘：现在是年初，也是大学生毕业前的半年，所以上半年会有大量的大学生进入人才市场，我们可以主动出击，联系部分学校组织开展校园招聘，这种方法成本低、针对性强，为公司补充新鲜血液，培养自己的人才非常有效，针对这种渠道招聘来的员工更需要我们的系统的提升培训体系给他量身定做职业发展规划，这种方式与内部提拔相结合甚为有效，从而为来年人员流动高峰期做足准备工作。

6、人事代理：如果公司的人员招聘工作比较频繁，我们可以考虑与人事代理公司联系，代理部分岗位招聘业务，可以使人力资源部有更多的经历去把人员激励工作做好，保证公司人员合理流动比率，这种方法在特殊岗位常年保证不了时可以考虑。

>二、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。

>三、相应的支持工作

招聘工作作为人力资源管理工作的重要组成部分，不仅关系到培训、薪资、绩效等模块的开展，而且对公司的发展也起到关键性作用，一个快速发展的企业需要稳定、高效的人才队伍支持，这就需要我们具有强大的培训机制来提升员工的素质能力，需要公平合理的绩效考评机制来衡量员工的业绩，让员工拿到满意的薪酬，通过企业文化建设，开展员工思想工作，从而为公司的发展提供一个最关键的保障。

以上只是一种招聘思路，具体的招聘方案就需要对公司现状进行了解，在此附上一个计划表供领导参考。

**金融科技内部招聘方案范文 第七篇**

>一、激励理论的研究与发展，为员工激励带给了理论基础：

1、需求层次论：人的需求从低到高为五种类型：生理需求（衣食住行）、安全需求（老有所养、病有所医）、社交需求（亲情友情与归属）、尊重需求、自我实现的需求（成就感）。不一样人在不一样状况下主导需求不一样，强烈程度不一样；未满足的需求是主要激励源，已满足的需求不再具有激励作用；低层次需求满足后，才会追求高层次需求。人的行为是由主导需求决定的。

2、成就需要理论：人的需要分为成就需要、权力需要、亲和需要。出色的经理，往往都有较高的权力需要，成就需要和亲和需要相对较低。因为成就需要高的人只关注自我的工作业绩，而不关心如何影响他人干出优秀的业绩；而过分强调良好关系会干扰正常的工作程序。

3、公平理论：员工倾向于将自我的所得、投入比率与他人（能够是本单位的，也能够是其他组织的）的所得、投入比率横向比较，或与自我过去（在同一组织或不一样组织）的所得、投入纵向比较，投入包括员工认为贡献给工作的——教育背景、资历、经验、忠诚、时光、努力、创造力、业绩等；所得包括工资、奖金、福利、荣誉、职位等。而且往往过高地估计自我的投入和他人的所得，低估自我的所得和他人的投入。一旦觉得不公平，就会改变自我的投入或产出（降低努力或要求加薪）、他人的投入与产出、改变参照对象、改变知觉甚或辞职。所以，外资企业一般都对薪资讳莫如深，反对员工打探，减少内部横向比较。

4、期望理论：激励力=效价×期望。“效价”是指某项工作或目标对于满足个人需要的价值，“期望”是指员工决定努力到达这个目标的可能性。这一决定包括两个环节：努力转换为业绩的可能性，业绩转换为预期报酬的可能性。所以一项目标如果对于员工具有高价值，而且实现目标的可能性很大，且一旦实现目标就能够满足需要，其激励效果最佳。这就启示我们：言必行，行必果，及时兑现奖励；低调承诺，超值兑现，使之喜出望外；抓住效价最大的激励措施；适当控制期望值和实际概率，期望值不是越大越好，也不是越小越好；薪资设计既要思考外部竞争，又要内部公平。

5、双因素理论：满意感是激励员工努力工作的重要力量，而导致满意和不满意的因素是完全不一样的。“保健因素”包括工资福利、工作环境、劳动保护等，这些方面满足了只能消除“不满意”，而不能令员工“满意”，只能安抚员工，而不能激励员工；也就是说，员工不会去投诉，但也不会感激你。“激励因素”主要涉及工作资料和工作本身带来的成就感、职责感和尊重感，这些方面具备了就能够产生“满意”，发挥激励作用，反之如果不具备也不会“不满意”，只是“没有满意”。“保健因素”能够吸引员工走进公司，“激励因素”才能保证员工尽职尽责。这就解释了为什么有些企业薪资福利好，仍然有人抱怨，有员工外流。所以不能一味加薪，还要丰富工作资料，扩大工作范围，委以重任，增加工作的自豪感、成就感、职责感。

6、鲶鱼理论：挪威渔民透过一条充满活力的鲶鱼激活一船死气沉沉的沙丁鱼，企业能够把一个潜力很强的人放在普通员工中间，同时规定每年淘汰5-10%的员工，增强员工危机感。

>二、员工激励要取得最佳效果，务必遵循以下原则：

1、物质激励与精神激励相结合。只有物质激励是害人，只有精神激励是愚人。金钱是短期而最有效、长期而最无效的激励方法，低金钱价值、高名誉价值的奖励往往更能激励人。

2、内激和外激相结合。内激是工作本身的挑战性与成功感，外激是工作之外的回报、奖赏、赞扬。

3、正激与负激相结合。正激指奖励贴合组织目标的行为，使之强化和重复；负激是指约束和惩罚违背组织目标的行为，使之消退。正激应持续间断性，时光和数量尽量不固定，连续性既费时费力，也易出现效力递减。负激则要坚持连续性，及时予以惩罚，消除员工的侥幸心理，而且惩罚的刺激比奖励更易见效。

4、按需激励。把握不一样员工不一样时期的不一样主导需要，进行正确引导和满足，能够开展需求调查或制作“需求菜单”让员工选取。

5、公开公平公正原则。

>三、在激励理论与激励原则的指导下，激励措施异彩纷呈，殊途同归：

激励的原则的固定不变的，激励的形式和方法却千变万化，意趣无穷，任何企业都可结合经营管理的实际需要和特点，采取独具特色的激励办法，点燃团队激情。推荐以下几种激励方法和措施：

1、提升绩效管理水平。年初定义员工工作绩效目标、度量标准、预期价值，增强其工作动机，平时带给资源，减少障碍，年终进行评估。一个振奋人心、切实可行的目标能够鼓舞士气，激励员工去努力拼搏；一个期望值低（可望不可及）的目标，只会适得其反。人只有了解自我努力到达的目标是什么，并且真正愿意实现它，才有可能受到激励。在绩效考评水平提升的状况下，能够对关键的中高层管理岗位实行与企业效益部分相关的年薪制。

能够说，绩效管理是纲，纲举目张，科学公正的绩效管理能够为薪酬激励、职业生涯规划、岗位轮换、岗位晋升、继任计划、末位淘汰、奖励等激励措施打下良好的基础，否则很多激励措施都难以实施。所以绩效考核力量要加强，彻底解决目前“多做多错、完不成的任务越多，工资也扣得越多”的问题。

2、薪酬激励。这是企业激励机制中最易采用也最重要的激励手段，也较容易控制，但操作技巧很有讲究，薪酬总额相同，支付方式不一样，激励效果也截然不一样，并不是越多越好。收入越多，边际效用越低，工作越多，边际成本越高。也就是说，工资水平务必随工作量增加而递增，收入越高激励成本越高（几百块钱他不在乎）；确定的收入和不确定的风险收入不是等价的，承担风险越大的人需要的补偿越多；就应把害怕风险的人放在薪水固定的位置，把愿意承担风险的人放在收入波动大的位置，这样能够使平均工资水平下降。但目前我们企业几乎没有高风险的岗位，而且企业比较成熟，风险更小，销售经理一年几百块钱的利息损失根本不构成风险，这种几乎没有风险的年薪制对销售经理有必须激励作用，但对其他非相关的管理人员则会抵消其用心性，这可能也是我们企业目前管理思想和管理水平落后的一个重要原因。

薪酬既是对员工过去工作的肯定和补偿，也是员工对未来工作得到报酬的预期，不仅仅仅是劳动所得，也代表着员工自身价值、企业的认同，所以在薪酬设计上既要具有市场竞争力，又要确定内部岗位价值的相对公平，还务必与工作绩效挂钩，同时与职位等级设计相配套多设计一些层次，让员工在努力工作中得到薪酬层次的提升，体验到提升所带来的自我价值实现感和被尊重被认可的喜悦，从而激发创造性。每年根据绩效评出20%的优秀员工给予加薪，10%的员工予以淘汰、减薪或换岗，70%的员工在普遍加薪的状况下给予思考。加薪和高薪要谨慎，因为人们最在乎自我已经得到的东西，而且占有时光越长，失去的痛苦越大，所以在加薪时能够使用浮动工资。

推出持股计划，让技术、经营、管理的关键骨干认购股票期权，也能够让技术、管理成果入股，增强员工对企业的忠诚度，调动用心性。既能够长期保留和吸引优秀人才，为他们带给比较优惠的税率积累资本，同时也将企业支付给高级人才的现金水平控制在最低水平。股票的期权性质，使企业牢牢控制高级人才日益积累的庞大资产，使其在“金手铐”下努力工作。反之，年薪支付现金越多，企业长久安全性越受威胁，长期奖励占报酬比重越高，高级人才自身跳槽风险越高。

3、“因人设岗”巧中取胜。基于能者多劳也多得的人力资源高效配置观点，将适宜的人放到（或兼职）适宜的位置，既能够实现人力资源利用的最大化，降低人力资源成本，也利于充分发挥员工潜力，实现工作资料丰富化、工作范围扩大化的激励效应，也利于人力资源的积累与发展。当然，“因人设岗”并不是在没有工作资料的状况下人为照顾所设计的空闲岗位，而是务必以“因事设岗”为前提。同时在布置任务时尽量让某个部门或人担任整个任务，并给予充分信任和授权，这样能够提高效率，增强工作动机。还能够透过内部跳槽制度，实行岗位轮换，丰富工作资料，防止职业疲劳和怠惰，也有利于培养综合型人才。在此过程中要注意任人唯贤，用对一人，鼓舞一片，用错一人，冷落一片。

4、建立企业共同愿景与个人目标。让全体员工共同参与和提议，全方位建立完善企业共同愿景，并在建立共同愿景过程中找到自身发展的坐标，从而实现企业大我与员工小我的统一。在此基础上抓好职业管理，打造两条晋升通道，让每个员工行有方向，干有盼头---管理类分7个级别：初级职员、中级职员、高级职员、主任职员（主管）、三级经理、二级经理、一级经理、高级经理等，专业类分7个级别：初级工程师、助理工程师、三级工程师、二级工程师、一级工程师、高级工程师、专家。每一职位等级享受相应待遇，每年年终考核后，根据企业总体战略和必须条件，确定晋升比例和名额。同时，帮忙员工进行职业生涯规划，每季与部属开展一次职业发展对话，为部属带给指导和推荐，进行赞扬和批评，开展针对性培训，及时有效输送高素质人力资源。

在各级管理岗位推行继任计划，要求各级主管都要做好接班人的培训，作为关键绩效指标纳入年度绩效考核，事实上，一个不能培养接班人而使部门永远离不开他的经理，绝对不是一个称职的经理（而传统观点恰恰相反，认为部门离不开的经理才是优秀的）。透过推行继任计划，既能够培养人才，让员工看成长的期望，保证人力资源素质的持续提升，同时也是增强在岗人员的危机感，并保证在关键岗位人员突然离职状况下工作不受影响。

5、根据活力曲线进行末位淘汰。

根据活力曲线原理，一个组织总有20%的人是优秀的，70%的人是基本称职的，10%的人是就应淘汰的。淘汰比例是对优秀员工的激励，年初要在全体人员大会上宣布这个规定，并透过各种载体让所有员工清楚了解，这是为了企业生存与发展，能够增强企业竞争力，这一做法能够有效使员工明白企业不是养人的地方，能够有效地在每年裁掉一些潜力差、职责心不强的人员，还能够避免因裁员而引起与员工的矛盾，因为这是制度裁人，而且早已有言在先，为了不被裁掉，员工们会暗暗努力，设法提高自我的潜力和工作质量，最差的人努力了，中间那部分人就会有压力，行动起来，中间的人行动了，最前面的人也会有触动，他们也不能坐以待毙。这样一来，整个企业就会活起来。

具体如何操作？一是透过绩效考核结果，排出比例；二规定20条违规条件违反18条以上的，自动进入辞退行列；违反12-17条的，可有可无。

6、奖励激励。除每年底的表彰外，不定期的开展一事一奖，这样保证奖励的及时性、针对性和多样性，根据事情大小，经自我申报、部门审核、总经理审批等程序，设鼓励、记功、记大功、嘉奖、个性嘉奖等，并给予相应物质奖励。具体奖励名称能够多样化，如销售个性奖、培养人才奖、装修奖、管理成果奖、技术成果奖，最好能巧立名目，保证奖励的新颖性，奖励方法也要不断创新，能够制作奖励菜单，让受奖者自我点菜，奖励时光也不要固定。同时注意：奖励过频，刺激作用也会减少。

7、知识员工激励。知识员工激励的四个主要因素为职业发展与个体成长、工作独立自主性、工作成就、利润分享。他们期望以自我认为有效的方式开展工作，企业应带给施展才华的舞台，带给宽松的工作环境，不指手划脚，同时善于倾听他们的心声，一般应以长期激励为主。

8、参与激励。创造各种机会与员工沟通，让员工发表意见，增进了解，让员工感受到关怀。平时注意情绪调节，学习和运用一些心理暗示技巧来影响员工，如果管理者情绪低落，你的手下也将受到影响变得缺乏动力，相反如果管理者满腔热情，你的手下也必然会充满活力。

要善于支持创造性推荐，充分挖掘员工聪明才智，使大家都想事，想干事，都创新，放手让其大胆工作。不要轻易否定员工的推荐，一旦受到否定，员工可能再也不敢提意见了，而且用心性也会受到损伤。谁提出的推荐能够让谁负责去落实，委以重任，如果有创意，有实效，还能够用他的姓名来命名，如海尔的“云燕镜子”、“伍雷操作法”等。

9、开展满意度调查。“激励从不满意开始。”只有了解员工不满意什么，才明白员工需要什么，激励措施才能有的放矢，同时透过满意度调查也能够证明企业关心员工需求和意见。同时管理者最好能对员工做到“9个了解”（姓名、生日、籍贯、出身、家庭、经历、特长、个性、表现）和“9个有数”（工作状况、住房条件、身体状况、学习状况、思想品德、经济状况、家庭成员、兴趣爱好、社会交往），关心员工家属，解决后顾之忧。还可透过建立各类兴趣小组和体育娱乐活动，提高组织和谐度和凝聚力，增加社交的机会，满足其追求快乐和社交需求。

**金融科技内部招聘方案范文 第八篇**

医院业务的不断扩大和业务开展的需要，通过自主招聘的方式招聘各类人员，招聘方案如下：

一、招聘条件：

1、遵纪守法，思想品德好，勤奋好学，热爱本职工作。

2、本科学历，中级职称，取得岗位需要的学历和从业资格。

3、男性，身体健康，能胜任岗位工作。

二、招聘专业

1、擅长治疗中医内科、儿科、妇科及颈、肩、腰、腿痛相关疾病的推拿医师；具备康复病房从业经验的康复医师。

2、熟悉病房工作，有内科、针灸科工作经验或实习经历，针灸手法熟练。

三、笔试后，相关部门组织人员面试，部分岗位还要进行实操考试。

四、根据考核情况确定人选，确定人选在本院体检，体检不符合要求的不予聘用。

六、聘用人选的待遇从优。

**金融科技内部招聘方案范文 第九篇**

根据《教育部、财政部、人力资源和社会保障部、中央编办关于继续组织实施农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划的通知》、《xx省教育厅关于分配20xx年度特岗教师招聘指标执行计划的通知》和《xx省教育厅关于20xx年农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划招聘考试安排的通知》的精神，结合我县实际，为认真做好我县20xx年小学特岗教师招聘工作，特制定本实施方案。

>一、组织领导

招聘工作由xx县小学特岗教师招聘工作领导小组负责组织实施，具体工作由县教育局牵头，领导小组其他成员单位各司其职、协作配合。

>二、公示报名资格初审的情况

>三、笔试

1、考务工作和准考证印制、发放由xx县小学特岗教师招聘工作领导小组办公室具体负责。

2、笔试工作各环节均严格参照普通高考的各项要求执行。

3、笔试为分学科闭卷考试。

4、笔试成绩满分为100分，其中80分为报考学科的专业基础知识，20分为教育学、教育心理学知识。

5、凡不按规定时间领取准考证的考生视为自动放弃笔试资格。

6、笔试成绩最低分数控制线的确定：报名人数少于招聘岗位执行计划数的英语、音乐岗位，专招本科生岗位与非专招本科生岗位实行合并划线，以我县参加同专业笔试考试实考人数笔试平均分的80%为最低控制线；报名人数多于招聘岗位执行计划数的信息技术、体育、美术岗位，根据报考专业、岗位的不同，实行单独划线，笔试成绩的最低分数控制线为参加同一专业岗位考试实考人数的笔试平均分的80%为最低控制线。笔试成绩高于最低分数控制线的，方有进入该岗位面试的资格条件。

>四、资格复审

1、由xx县小学特岗教师招聘工作领导小组在面试前对进入面试的毕业生个人信息及其所持证件材料进行复审，采取审验原件、查阅档案、查看学校鉴定、政审等方式进行。若有资料不符或政审未通过的人员，则取消面试资格，并按照本县的岗位笔试成绩在最低控制线以上人员中从高到低依次递补；本县没有递补人员的岗位可由州从符合我县招聘条件的人员中递补。

2、凡不按规定参加资格复审和自愿放弃复审的考生视为自动放弃应聘资格。

>五、面试

1、笔试结束后，分岗位和学科按笔试成绩从高到低，在笔试成绩最低分数控制线以上的人员中，以1：的比例确定面试人员，如出现笔试成绩并列的情况，则一并进入面试。

2、面试以分学科说课形式进行，重点考察应聘人员的教育教学能力，当场评分。面试满分为100分。面试分数加笔试分数等于总成绩。

3、面试在xx县小学特岗教师招聘工作领导小组的指导下，由县教育局具体组织实施。

（1）成立xx县小学特岗教师招聘面试工作领导组和监督组，抽取面试考官。面试测评考官的确定采取差额筛选办法，即由招聘面试工作领导组在相应学科教师中按1：3的比例选出政治素质好、业务能力强、公道正派的教师21名，组成测评考官库。面试当天上午，由监督组从测评考官库中，按学科抽取7名考官组成面试考官组;

(2)面试考生实行代码制；

(3)面试监督组对面试考生的组合顺序实行抽签。

>六、体检和聘用

1、面试结束后，按总成绩从高到低确定拟聘人员。总成绩相同的，取得教师资格或教师资格“两学”考试合格证，参加过“大学生志愿服务西部计划”、有从教经历的志愿者和参加过半年以上实习支教的师范院校本科毕业生同等条件下优先招聘；优先条件无法确定的，按面试成绩从高分到低分的顺序确定；面试成绩仍相同的，则再次组织进行面试，按面试成绩从高分到低分的顺序确定，直至确定拟聘人员。

2、将拟聘人员情况报送省特岗办核准后，组织拟聘人员进行体检。体检合格后，向社会公示拟聘人员名单。公示时间为7天，无检举即可办理聘用手续，由县教育局与特岗教师签定《xx省“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”教师聘用合同书》。

3、如因体检不合格或其他原因出现名额空缺时，按总成绩从高到低依次递补。递补方法按上述确定拟聘人员的方法进行。

>七、上岗前培训和岗位安排的原则及方法

对新聘用的特岗教师，由县教育局组织岗位前培训，并按以下原则由县教育局统一安排上岗：

1、由教育局和人事局根据《关于调整xx县教育系统事业编制的通知》精神，在缺编、缺相应岗位专业教师的.前提下，综合学校需求和办学条件的情况，确定拟设招聘专业岗位的学校，并排出具体的学校顺序（详见xx县20xx年特岗教师招聘学校排序表），进行统一分配。

2、根据拟聘人员报考岗位、科目的不同，将拟聘人员在先专招本科生后非专招本科生的前提下，分科目按总成绩从高到低的顺序分别排出名次，名次所对应的序号即为拟聘人员将被安排上岗的学校。

3、凡不服从统一安排的拟聘人员一律不予聘用。

>八、招聘工作中出现的特殊情况，由xx县小学特岗教师招聘工作领导小组研究决定。本实施办法由xx县小学特岗教师招聘工作领导小组负责解释。

**金融科技内部招聘方案范文 第十篇**

>一、确定招聘原则

品德优良，学习能力适应能力强。有较强的文字功底，专业知识扎实，能满足公司业务范围内的各项工作，服从公司的安排分配，履行各项规章制度，具有良好的职业操守，有两点团队合作精神以及饱满的工作热情，身体健康。

>二、招聘方式的选用

>三、招聘信息发布

1.公司相关信息：文字介绍以及能反映公司业务和健康积极精神风貌的员工活动图片，让求职者在充分了解本公司的前提下前来应聘。

2.岗位职责及要求描述，尽可能做到详细。

如：大专以上学历，营销策划类相关专业毕业，两年以上文案策划相关工作经验，有丰富活动策划提案者优先，携带相关作品；出色的文字和语言表达能力，思维敏捷、视野开阔，具备独立完整的策划、提案、活动执行能力；良好的客户沟通能力及心理承受能力；熟悉掌握办公软件的使用；负责相关项目的撰写、提案及执行管理；负责客户和同事间的协调沟通，满足客户项目要求，顺利完成项目执行；有较强的逻辑思维能力、创意、策划能力，并具备良好的沟通表达能力；有团队意识，为人亲善，脾气和蔼，团结同事，服从公司领导安排，有奉献精神。

>四、招聘流程

1.筛选简历：严把简历筛选关，对于不符合岗位职责要求的直接淘汰，对于简历符合要求的则通过其前工作单位确认其信息真实性；

2.电话通知面试：通知面试前需

稍微确认有关的信息，比如说学历、工作经验方面的。 3面试：面试组由人事部以及专业的文案策划（在本行业做过为佳）组成。

根据应聘者提供的资料，主要考察以下几项：学历是否与招聘要求一致 ，工作经验是否为两年以上，个人经历是否真实， 对工作的理解是否与企业经营方针一致，面试组要对每个人的特长和不足进行充分的评价分析，确定初步选择意向后，通过特定方式（如心理测试）考核其创新能力，择优录用。

4.结果反馈：面试通过后，根据情况确定其报到时间，办理相关入职手续，试用一个月，试用期对其进行考核跟踪反馈，合格则转正。

**金融科技内部招聘方案范文 第十一篇**

>一、工作目标和原则

通过公开招聘，为公司选拔优秀的业务骨干和急需人才，推进公司建立起能上能下、能进能出、有效激励、严格监督、竞争择优、充满活力的选人用人机制。在公开招聘工作中，要坚持以下原则：

（一）德才兼备原则。公开招聘要坚持德才兼备的选人标准，在考察应聘者知识素养、业务水平、能力才干的同时，也要注重考察应聘者的道德修养、思想品质和工作作风。

（二）公平公正原则。严格执行公开招聘工作纪律，确保信息发布及时、公开，在招聘环境、招聘程序、招聘标准等方面，为应聘者提供透明、平等、公正的竞争机会。

（三）竞争择优原则。依据招聘岗位对应聘者在能力素质、性格特质、团队精神等方面的要求，通过笔试、面试等竞争方式，选拔出适合岗位要求的优秀人才。

>二、组织领导

公司成立公开招聘工作领导小组（以下简称“领导小组”），负责审定公司公开招聘工作策和方案，指导方案的执行和重大策的解释，并对公开招聘工作结果进行决策。

领导小组下设办公室，负责公开招聘工作的策解释和方案的具体组织实施，办公室设在公司人力资源部。

>三、招聘岗位

招聘岗位见《公开招聘岗位列表》，招聘岗位的具体职责、上岗条件等详细信息在《公司公开招聘岗位信息表》中公布。

>四、招聘范围

（一）面向系统内公开招聘的人员范围是：与公司各分公司或集团公司所辖各级企事业单位公司签订劳动合同的在岗员工。

（二）面向社会公开招聘的人员范围是：除应届毕业生外的其他社会人员。

>五、报名条件

（一）遵纪守法，具有良好的治素质和思想道德品质；热爱公司事业，认同公司发展的理念与模式；有强烈的事业心和责任感。

（二）应聘部门总经理、副总经理、科主任领导序列岗位的，年龄一般在40周岁以下（1971年12月31日后出生），其中：现任正领导的，年龄可放宽至45周岁以下（1966年12月31日后出生）；应聘管理序列、技术序列岗位的，年龄一般在35周岁以下（1976年12月31日后出生）。

（三）学历原则上为国民教育系列本科及以上。

（四）应聘人员原则上应具有5年以上管理或相关工作经验。其中社会人员5年以上的工作经验当中，须具有3年以上与招聘岗位相关的工作经验。

（五）领导序列岗位任职或工作年限要求如下：

1.申报部门总经理岗位的人员，应为现任正及相当职务的人员，或任职满三年的副及相当职务的人员。

2.申报部门副总经理岗位的人员，应为现任副及相当职务的人员，或任职满三年的正及相当职务的人员，或从事管理工作满八年的人员。

3.申报科主任的人员，应为现任正的人员，或任职满三年的副人员，或从事管理或技术工作满五年的人员。

（六）招聘岗位的具体要求和其他条件见《公司公开招聘岗位信息表》。

（七）应聘人员的任职和工作年限计算时间截止到20xx年12月31日。

（八）对于有特殊需要的岗位，经领导小组审核批准，可对应聘人员的年龄、学历、工作年限适当放宽。

>六、公布形式

**金融科技内部招聘方案范文 第十二篇**

>一、目的与意义

通过合理和高效的招聘程序，引进一批具有专业知识技能的优秀人才，充实公司各相应岗位的人才队伍，提高公司人员的综合素质，构建企业人才梯队，为今后公司的发展补充新鲜血液、储备热力资源。

>二、人力资源规划

招聘岗位：销售代表

面向专业：营销专业为主，其他相关专业也可

招聘人数：20人

学历要求：大专或以上

>三、招聘计划及相关人员的工作内容

招聘实施阶段

（一）销售人员的胜任力模型

（二）初试阶段：职业笔试测试

采取的是笔试测试的方法，通过对工作、生活、价值观等方面的问题测试性格；在职业心理中，性格影响着一个人对职业的适应性，一定的性格适于从事一定的职业；同时，不同的职业对人有不同的性格要求。因此，在考虑或选择进，不公要考虑自己的职业兴趣，还要考虑自己的职业性格特点。

面试官的标准：用人部门负责人

考官标准：具有强烈的团队观念以及团队沟通协调能力，能够迅速的理解上级意图，形成目标，整合资源，制定具体的、可操作行动方案，并监督计划实施的能力。

（三）复试阶段：无领导小组方式

1、选拔方式：无领导小组面试。

其是一种采用情景模拟的方式对考生进行的集体面试的面试考察方式，考官可以通过考生在给定情景下的应对危机、处理紧急事件以及与他人合作的状况来判断该考生是否符合岗位需要，近几年来无领导小组面试法得到越来越多单位的认可。

2、选拔方式的目的

讨论作为一种有效的测评工具，能测试出笔试和单一面试所不能检测出的能力或者素质；能观察到考生之间的相互作用；能依据考生的行为特征来对其进行更加全面、合理的评价；能够涉及到考生的多种能力要素和个性特质；能使考生在相对无意之中暴露自己各个方面的特点，因此预测真实团队中的行为有很高的效度正符合销售人员选拔的方式。

3、无领导小组评分要素及权重：

言谈举止得体(5%)；发言主动生动(15%)；论点准确(15%)；综合分析与论证说理能力(15%)；提纲挈领(20%)；组织、领导能力(30%)。

（四）录用阶段：非结构化面试

1、选拔方式：非结构化面试

就是没有既定的模式、框架和程序，主考官可以“随意”向被测者提出问题，而对被测者来说也无固定答题标准的面试形式。

2、对面试官的标准

三年以上管理工作经验；能独立定制客户方案，并积极寻求让客户满意的策略；良好的团队合作精神，优秀的人际交往和协调能力，极强的解决问题的能力；工作主动性强，思维敏捷，有较强的创新能力；有敏锐的市场意识、应变能力、领导能 力和独立开拓市场的能力，学习能力强；逻辑性强和良好的语言表达能力。

>四、招聘工作时间表

11月15日：撰写招聘广告

11月16日——11月17日：进行广告封面设计

**金融科技内部招聘方案范文 第十三篇**

招聘策略是招聘计划的具体体现，是为实现招聘计划而采取的具体策略，它包括招聘数量、对人员的要求、吸引人才的手段、招聘渠道、甄选模式和招聘时间等。一个成功的招聘策略将帮助企业快速找到适合的人才，推动企业持续发展。

>一、企业在创业期的招聘策略

企业是新生儿，还没有得到社会承认，实力也很弱，公司规模小、人员少，但却极富灵活性和成长性。各方面均不成熟，制度基本没有，企业文化也未形成，由老板直接管理，企业发展战略的目标是求得生存与发展。企业的发展与业务的开展主要依靠老板的个人能力，大家高度团结，效率高，品牌知名度差，市场占有率低，面对的主要问题是市场开拓和产品创新。创业期高层团队依靠创业精神维系比较稳定，中层相对稳定，但一般员工却由于企业管理制度不完善，保障体系不健全，工资待遇低等因素的影响流动率通常较高。

对外部人才的需求不突出，数量少，以一般员工尤其是销售人员的招聘为主，招聘极少的中层，基本没有高层招聘。

对人员的要求较高，丰富的工作经验和工作业绩是重点选择标准，最好是多面手；尤其是一些对企业发展方向和目标比较认同、年纪较轻的人员。

吸引人才的手段主要依靠良好的职业前景、工作的挑战性和领导者的个人魅力。薪酬虽然较低，但弹性相对要高，最好有较大的增长空间；也可采取股票期权的激励方式。

企业还没有形成人力资源的专业部门，甄选主要依赖老板的个人判断力。

用人的灵活性较强，一人多岗和因人设岗的现象明显，对招聘时间和招聘效率没有明确的要求。

>二、企业在成长期的招聘策略

企业逐步走向正规化，经营规模不断扩大并快速增长，人员迅速膨胀，品牌知名度急剧上升，机构和规章制度不断建立和健全，企业的经营思想、理念和企业文化逐渐形成；跨部门的协调越来越多，并越来越复杂和困难；企业面临的主要问题是组织均衡成长和跨部门协同。高层之间开始出现分歧，跟不上企业发展步伐的员工主动辞职，员工流动性相对较大。

人才需求大，外部招聘数量多，高层、中层、一般员工等各层级均有。对专业技术人才和中层管理人才的需求大幅度增加。

要求人员具备相同职位的工作经验，能直接上手，具备一定的发展潜力，同时对变化的适应速度快。

吸引人才的手段主要依靠较大的晋升空间、良好的发展前景和与行业平均水平接近或以上的薪酬。

**金融科技内部招聘方案范文 第十四篇**

>一、渠道销售主管2名

职位标签：渠道销售、销售经理、销售主管

岗位要求：

>二、园林工程销售主管2名

职位标签：园林工程、销售经理、销售主管

岗位要求：

>三、销售内勤1名

职位标签：销售内勤、销售助理、文员

岗位要求：

1、大专以上学历; 身体健康，品行端正; 工作细心，熟悉电脑操作。

有快速消费品销售内勤2年以上实际工作经验; 要求：女性，年龄26周岁—35周岁，已婚已育者优先。

此岗位工作地点：郫县安靖镇喜安街。

不能坚持者勿投! 大专以上学历; 身体健康，品行端正; 有花卉产品或园林工程销售经验者优先; 要求：性别不限，年龄26周岁—40周岁。

大专以上学历; 身体健康，品行端正。

能接受省内出差; 有花卉产品或快速消费品渠道销售经验5年以上，擅长渠道客户的开发维护; 要求：男性，年龄26周岁-40周岁。

会驾驶者优先。

>四、门市部打单员兼收银 1名

职位标签：打单员、收银员

岗位要求：

1、 中专以上学历; 身体健康，品行端正; 工作细心，熟悉电脑操作。

有门店专职打单2年以上实际工作经验; 要求：女性，年龄26周岁—35周岁，已婚已育者优先。

此岗位工作地点：金林湾花卉市场(沙西线路口，林湾公交站旁)。

不能坚持

者勿投!

公司地址：郫县安靖镇喜安村4组(安靖镇镇政府附近)

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！