# 人才招聘管理制度

来源：网络 作者：青苔石径 更新时间：2025-03-01

*第一篇：人才招聘管理制度一、招聘(一)招聘原则1、学院依据定编、定岗、定员的原则，按岗位需求招聘教职工。2、学院聘用教职工本着精简、统一、效能的原则，真正做到按需录用、量才录用、任人唯贤。3、学院依据公平竞争择优录用的原则，实行全员聘用制...*

**第一篇：人才招聘管理制度**

一、招聘(一)招聘原则

1、学院依据定编、定岗、定员的原则，按岗位需求招聘教职工。

2、学院聘用教职工本着精简、统一、效能的原则，真正做到按需录用、量才录用、任人唯贤。

3、学院依据公平竞争择优录用的原则，实行全员聘用制。(二)招聘及录用流程

应聘人员按照招聘录用流程，先填写个人登记表并交相关证件原件及复印件，人事处验证，符合条件者由人事处及所应聘职位的部门领导面试（教师需试讲），通过者，由院领导复试，进行入职前体检，院长审批后，方可录用。

招聘录用流程

二、订立合同

新进人员先至人事处办理报到手续，包括：填写“入职登记表”，交相关证明材料，签订聘用合同，领取《人事管理制度》并签字。

报到流程

三、履行合同

（一）试用期 试用期将依据《劳动合同法》规定，最长不超过六个月。试用期的具体事宜按下列规定执行：

1、学校教职工签订三年期限的劳动合同，试用期间为六个月。

2、试用期内不符合录用条件的教职工，学院可提前与其终止劳动合同，不支付经济补偿；

3、试用期满后，符合录用条件的，学院将书面通知本人，予以转正；不符合录用条件的，解除合同；

4、试用期内教职工提出解除合同的，应提前三天书面通知学院；

5、试用期工资按学院同岗位工资的80%执行，并为教职工办理社会保险和福利。

（二）转正流程

教职工试用期满后，由本人提出转正申请并附书面工作总结,然后部门负责人对其试用期的工作表现作出评估，并填写“转正审批表”，在试用期结束后一周内交人事处，人事处提出建议，最后院长审批。

转正流程

（三）业绩评估

每学年初，各部门领导向所在部门的教职工提出年度工作目标和行动计划，并与教职工沟通协商达成一致。由教职工制定具体的月工作计划，学院将根据部门和岗位职责的不同，进行相应的学期考核和年度考核。对业绩突出的教职工，学院给予奖励。

（四）职位变动

1、学院在决定教职工的职位变动时将遵循以下原则：

(1)既满足学院业务发展的需要，又能有效地发挥教职工作用；(2)通过交叉岗位的变动，培养教职工的综合能力；(3)为教职工提供职业发展机会。

2、任何职位变动均须严格遵循人事变动原则和流程，按调动后的职位调整薪酬。

3、空缺职位优先从学院内部选拔。

4、人事调配流程 人员调动，一般应先征求部门领导意见，然后由人事处出具调令，一份交教职工原部门，另一份交调动人。被调动人进行工作交接后，持调令三天内到新部门报到。干部调配以学院聘用文件为准。

人事调配流程

（五）培训管理

1、教职工有接受教育培训的权利。培训形式包括：入职培训；内部培训；外派培训。

2、学院依据定编、定岗、定员的原则，对于富余人员进行再培训，竞聘上岗。

四、终止和解除合同

（一）合同终止和解除，按《劳动合同法》第四章执行。

（二）违纪解除合同，按本制度第四章第一、3条执行。

（三）辞职

1、试用期人员辞职，应提前三天以书面形式报所属部门领导审核。该教职工必须完成工作交接，按离职流程的有关规定办理离职手续。

2、正式教职工辞职，须提前一个月以书面形式通报所属部门，否则教职工须向学院支付一个月全额工资作为补偿。在经所属部门负责人、分管院长、人事处及院长批准后，按有关规定办理离职手续。教职工书面提出辞职的一个月内仍属学院教职工，须照常上班，并在规定时间内完成工作交接，按离职流程办理离职手续。

（四）离职流程

1、离职教职工填写“教职工离职申请表”，按程序批准后，必须完成工作交接，对未完成的工作须做出书面说明；归还学院的财产、业务文件、资料及应偿付所有未结清的财务帐目。如与学院另有协议的（如培训协议、保密协议等），教职工应按协议规定履行责任和义务。若未能履行上述责任和义务的，学院将从其最后薪酬中扣除所欠金额或责令其在规定期限内补足所欠金额。

2、在教职工交“教职工离职申请表”后，人事处与其进行离职面谈，并在收到办理完结的“离校手续单”后清算教职工的薪酬。

3、未按离职流程办理工作交接和离校手续，给学院造成损失的，应予赔偿。对于未经批准擅自离职的教职工，给学院造成重大损失的，学院将依据国家的有关法律法规追究其责任。

离职流程

**第二篇：人才招聘**

人才招聘

行政专员

岗位职责：

1、处理办公场所行政事务（如订购文具、饮用水等）；

2、协助办公室设备维修；

3、提取每月员工考勤数据

4、协助预订国内机票及酒店协助

5、处理公司会议室及车辆调度；

6、协助处理人事协调管理工作。

任职要求：

1、大专以上学历；有办公室行政管理经验者优先考虑；

2、性格开朗、有较强的沟通能力及团队精神

出纳

岗位职责：

1、负责公司线上业务财务审核、录入、帐务核对工作；

2、负责财务帐套出纳模块凭证记帐工作；

3、负责银行帐户管理，办理现金、银行存款的收付业务；

4、负责公司员工工资、费用报销审核及发放；

5、负责财务各类资金报表登记及报送；

6、完成领导安排的其它工作；

任职要求：

1、金融、财会、经济等相关专业，大专以上学历；

2、2年以上财务工作经验，助理会计师以上职称，熟悉出纳工作流程；

产品经理

岗位职责：

1、负责公司互联网产品整体规划、业务流程设计、功能设计、产品优化等工作；

2、制定产品需求计划，进行可行性分析及设计，撰写产品功能需求说明书，负责需求的跟踪和控制；

3、制定产品业务规范，整理、完善产品文档、业务流程及相关内容；

4、负责产品案例设计、产品培训及产品商务咨询、拓展等工作的支持和配合；

任职要求：

1、本科学历，计算机、金融等专业3年以上互联网产品工作经验

2、熟悉p2p信贷及电子商务领域，且具备p2p借贷平台网站类业务实操经验的优先；

3、熟悉互联网产品，熟练使用产品设计类软件，对技术研发环节有了解者优先；

信贷审查专员

岗位职责：

1.负责对客户认证、客户借款申请进行审核。

2.负责对借款标发标申请进行合规审核。

3.参与线上系统功能、业务流程、在线产品的设计、优化、测试工作，形成开发需求及方案，跟进、配合技术部门开发。

4.负责对在线业务贷后管理工作，包括还款提醒、风险预警、逾期通报、代偿处理等，及时与担保机构、客户等各方沟通、处理。

5.协助推广部门对外推广培训，对合作单位进行线上产品、业务流程的培训。

6.协助法务部门进行在线业务相关法律文本的制定工作。

任职要求：

1、本科以上学历，金融、财务、法律等专业优先考虑；

2、熟悉小额贷款产品和操作流程，具备银行、贷款公司、担保公司1年以上贷款审批或有贷款资料审查/客服工作经验者优先；

推广总监

岗位职责：

1、根据公司整体发展计划，制定网站推广与活动计划，并编制相关预算；

2、合理组合各种在线营销手段实现营销目标：PPC形式的广告投放、门户网站合作、赞助商合作、联盟合作计划、微博、EDM以及搜索引擎优化等；

3、负责网站线上与线下活动策划的执行，包括但不限于在线借贷、综合理财等项目；

4、负责网站推广并辅助运营公司进行相关的营销活动；

5、选择合适的合作伙伴和代理商共同执行营销项目，并有效地监督项目的执行；

6、利用主流统计分析工具对网站营销数据进行深入分析、评估和反馈，并进行优化。

任职资格：

1、大学本科及以上学历。具有营销策划工作经验，有电子商务类网站工作经验者优先；

2、熟悉个人金融业务，有两年以上担保、银行、理财公司等相关行业工作经验；

3、有较强的数据分析能力，头脑清楚、思路清晰，且有较强的语言、文字表达能力和分析能力；

推广经理（渠道）

岗位职责：

1、负责各类渠道推广宣传与网站产品的宣传、推广工作，通过各种方式来提高公司网站访问量及产品销售量；

2、开拓互联网市场推广渠道，并利用互联网渠道推广公司业务，完成公司下达的渠道销售指标；

3、配合网络策划和进行推广工作，制定网络推广策略；

4、负责公司营销策划的制定与实施；

5、统计分析推广业绩并制定业绩提成计划

任职要求：

1、计算机营销等相关专业，本科以上学历；

2、可以独立完成网站前后台工作，熟悉互联网p2p网站的运营及推广营销；

推广经理（线下）

岗位职责：

1、根据业务发展制定相应线下渠道推广工作计划，并落实执行；

2、根据客户需求,制定个性化的营销方案,与商家谈判并达成合作;

3、主动寻找并拜访客户,并完成销售指标；

4、对渠道数据有高度的敏感性，能对渠道进行有效的质量监控，确保渠道推广的性价比；

5、负责维护良好的渠道关系；

任职要求：

1、本科及以上学历,专业不限;

2、1年及以上的销售经验,并有良好销售业绩。有互联网、电子商务及广告销售经验者优先;拥有一定的线下推广资源/渠道，有成功的互联网产品运营案例优先；

推广主管（线下）

岗位职责：

1、线下渠道推广工作落实执行；

2、执行营销方案,与商家谈判并达成合作;

3、组织团队拜访客户,并完成销售指标；

4、负责维护良好的渠道关系；

任职资格：

1、本科及以上学历,专业不限;

2、1年及以上的销售经验,并有良好销售业绩。有互联网、电子商务及广告销售经验者优先;拥有一定的线下推广资源/渠道，有成功的互联网产品运营案例优先；

推广专员（渠道）

岗位职责：

1、利用电子商务平台进行公司产品的营销及推广；

2、负责公司网站及各电子商务平台产品信息的发布及维护；

3、了解和搜集网络上各同行及竞争产品的动态信息；

4、通过网络进行客户及渠道开发，5、积极拓展和开发客户，维护、跟踪、反馈客户需求，并协调处理客户反馈。

6、按照公司计划和程序执行产品推广活动。

7、制定渠道开发计划，建立渠道开发运作体系。

任职要求：

大专及以上学历，电子商务专业。从事过电子商务平台的相关工作经验。善于搜集网络信息，利用各种网络资源，主动创造性的开展各项网络销售工作；良好的沟通技巧和团队协作能力，工作认真仔细，积极进取；

编辑岗（线上）

岗位职责：

1、主动组织、策划和完成相关新闻专题

2、加强和咨询公司及相关学者的合作联系，拓展内容来源；

3、负责新闻编辑发布、相关页面内容维护；

4、根据网络受众需求，改编内容并通过社交媒体进行外部推广；

5、与网站其他栏目合作，聚合力量内部推广所负责栏目；

6、协助产品经理进行栏目产品设计，改善用户体验。

7、策划并参与网站线下活动，扩大网站影响力。

8、负责企业网站的内容建设、内容更新及网站专题文案的制作及推广，吸引目标客户、创造关注度；

任职要求：

1、经济/管理或者新闻专业，具备新闻敏感度；

2、知识面广；对互联网运营有经验者优先。

3、工作积极主动，善于沟通，富有团队合作和创新精神。

4、具备娴熟的文字表达和图表编辑能力。

5、熟悉Photoshop、Frontpage 等软件，具备网络多媒体技术者优先。

Vip客服岗

岗位职责：

1、负责提供专项贵宾/VIP客户咨询、服务

2、负责日常开展贵宾/VIP客户的主动关怀与沟通

3、按照贵宾/VIP服务准则提供个性化、精准化的服务

4、收集贵宾/VIP客户的建议与需求并及时与相关部门联动优改

任职要求：

1、大专及以上学历，专业不限（条件优秀者可适当放宽）

2、普通话标准，吐字清晰流畅，具有良好的沟通能力与表达能力

3、熟练使用电脑操作系统及Office办公软件

4、能够准确理解与把握客户动态与客户需求

5、自信上进、充满活力与激情，有客服经验并且热爱服务工作

投诉处理专员

岗位职责:

1、受理客户投诉；解决客户问题，逐步提升客户满意度；收集各环节问题，促进服务改进；

2、在系统内对客户投诉进行记录，跟踪并最终解决

3、对投诉进行汇总及分析，制作投诉工作报表，月及投诉分析报告；

4、维护客户关系，妥善处理不满意客户的诉求；

任职要求：

1、大专或以上学历，专科以上学历；

2、两年以上相关工作经验为佳，有呼叫中心投诉处理工作经验者优先考虑；

3、普通话标准，口齿清晰

4、较强的协调沟通能力、能独立处理客户投诉，完成监管报告及各种投诉数据分析工作，承受压力能力强；

5、耐心、亲和力强、善于沟通。

质量监控专员

岗位职责：

1、对客服部人员的日常工作录音及线上工作进行监听和检视评分；

2、日常业务知识指导和培训；

3、收集监听中出现的问题，及时整理、汇总、分析和反馈，帮助员工提升KPI；

4、参与中心培训工作，并提供参考素材；

5、以周、月为周期，汇总质控评估报表，分析共性及个性问题，提出改进建议。

任职要求：

1、大专及以上学历，熟悉呼叫中心业务，具有一年以上电话销售质检工作经历者优先；

2、熟练使用office办公软件及呼叫中心常用业务软件；

3、具有良好的职业道德和创新能力，有团队意识，责任心强，善于分析、沟通及协调；

4、善于进行员工激励与辅导，提升员工工作积极性，做事认真，严谨，为人正直。

理财部部门经理

岗位职责：

1、制定部门的月度业务发展计划；

2、主持编制理财业务分析报告，为公司总体规划制订提供有效支持；

3、建立和完善理财产品投资制度与流程；

4、负责主持理财产品开发及引进的立项、可行性论证、项目评估；

5、在领导授权下开展项目谈判与实施工作；

6、负责团队日常管理及目标实现；

7、完成上级交办的其他工作。

任职要求：

1、本科以上学历，熟悉网络销售模式，具有1年以上的网络销售经验尤佳；

2、具备良好的文笔，有较强的选题、策划和撰稿能力；

3、责任心强、工作勤恳主动、富有开拓精神；

4、有创意，善沟通，具有出色的活动、广告方案策划能力；

5、能够积极参与理财网站频道内容的建设和策划。

6、有团队管理经验，金融理财产品熟悉，有相关金融团队管理经历优先。

理财经理

岗位职责：

1、开发及维护潜在客户，为客户提供专业的理财咨询服务；

2、开发及维护销售渠道，促进产品的渠道销售；

3、开展理财业务宣传和推广活动；

4、完成销售经理制定的销售目标；

5、协助其它事务工作

任职要求：

1、大专（含）以上学历，营销和金融等相关专业优先考虑；

2、2年以上相关工作经验，银行和第三方理财等从业人员优先考虑；

3、具备明确的目标导向和认真负责的工作态度；

4、具有良好的客户开发、维护能力和产品营销能力

**第三篇：人才招聘策略**

西门子公司人事部针对中国员工分为两个部分，一是执行组(Operation Group)负责执行、操作等具体事务，针对业务部门或职能部门的需要进行全方位的人力资源服务。二是战略制定组(Strategy and Policy Group)，负责制定战略、政策和整体计划、方案。胡春小姐属于执行组。

作为德国最大的私营企业，也是全世界第五大跨国公司，西门子公司无疑是世界电气界的一颗璀璨明星。而今天的成就，离不开西门子对人才的重视。他们不仅有一整套业界著名的人才培训体系，而且招聘体系也同样可圈可点。近日，记者采访了西门子(中国)公司人事部高级顾问胡春小姐，在西门子公司的会议室里，我们的交谈就从西门子如何进行招聘选拔这一话题开始。

西门子公司人事部针对中国员工分为两个部分，一是执行组(Operation Group)负责执行、操作等具体事务，针对业务部门或职能部门的需要进行全方位的人力资源服务。二是战略制定组(Strategy and Policy Group)，负责制定战略、政策和整体计划、方案。胡春小姐属于执行组。

一般化的招聘流程

记：能否简单介绍一下西门子公司的招聘体系?

胡：西门子的招聘流程与其他公司大致一样：发布招聘信息→筛选简历→面试→进入试用期。西门子早期多在覆盖面较广的报纸上发布招聘信息，现在主要通过外部的人才网站和西门子网站进行招聘。

西门子公司的总部采用了一个软件系统，我们称之为ATS，西门子(全球)的招聘工作都在这个平台上进行。我们可以用这个系统发布招聘广告，建立很多链接，链接到外部的人才网站。同时，公司有自己的intranet和internet。通过多种途径发布信息,所有的求职者都可以在线申请职位。这个系统有一个跟踪软件，什么时候进来简历、什么时间进行筛选、筛选结论是什么等情况，都会进行跟踪记录。人力资源部淘汰掉不合适的人选之后，把认为合适的人选的情况发送给招人部门，并与部门经理进行讨论。

之后，我们会根据职位的不同，采取不同的方案。比如，招聘研发工程师这种技术性较强的职位时，一般先由业务部门进行面试，因为他们更了解技术要求、业务状况。个别时候会有笔试。

如果招聘的是适用面比较广的职位，比如秘书，申请的人很多，一个职位有成百上千的应聘者，我们就会先筛选简历，然后进行电话面试。我们会在电话里了解她们的英文能力、交流能力等，觉得比较合适的人再请过来面试。所以，每个职位的招聘流程并不是完全一样的，并没有固定的模式。基本上以面试为主。

一个面试最长2个小时，要进西门子这样的公司可能需要进行2～3次的面试，根据职位的不同，可能有的人会经过更多的面试考察。人事部重点考察能力部分，业务部门考察经验和知识部分。

即便是这样，我觉得还是很难完全了解一个人，只有在真正的工作当中，才能体现一个人的实力。

西门子一般和员工签订3年的合同，根据我国《劳动法》，最长有6个月的试用期，我们就会在这6个月中进一步考核一个人。直到试用期结束，招聘工作才算是完成。

记：西门子的招聘计划是如何确定的呢?

胡：西门子每年都有一个预算，每年的五六月份，根据上一年的业务状况和明年业务发展的需求，各个业务部门就开始考虑预算。公司需要拓展哪方面的业务、组织结构有什么样的调整、某一业务需要多少人，这都是需要考虑的问题。然后，他们会把下一年需要哪方面的人、多少人统计上来;接着根据实际业务的发展、业务量的增长、工作的分配情况，分时段地把需要的人分批招募进来。招哪一方面的人、招多少人，是跟业务需要和每年的计划挂钩的。超出计划外的东西都需要上级部门批准。

记：西门子倾向于招聘刚毕业的大学生还是社会上有工作经验的人?

胡：简单来说，我们招聘的人员大致分为三种：学生、manager(中层管理人员)、professional(专业人士)。三种人员的侧重点不同，招聘manager时主要注重经验、能力、学识等方面;招聘professional时更注重经验和专业技能;而学生没有丝毫经验，在学校学到的专业知识几乎没有多大用处，最主要的还是看能力，像创新能力、学习能力、组织协调能力等。相对而言，招聘的大学生多数属于技术类职位，而销售、市场类职位我们比较倾向招聘社会上有经验的人。

记：你们进行简历筛选时有什么标准吗?什么样的简历更能吸引你们的目光?

胡：这要根据职位要求来定。我们在发布招聘广告的时候都有具体要求，包括学习背景、学历、专业、工作经验等。筛选简历时，主要看应聘者的情况是否符合这些要求。

我们发现，有很多简历都存在问题。有些简历没有说清任何事实，你看完后不知道这个人以前干过什么、现在状况怎么样;有些简历过于简单，连联系方法都没留;有些简历却乱七八糟什么都放进去，比如小学的成绩单。

过于简单或过于复杂，都不是有效的简历。因为太简单，我们就了解不到这个人的工作经历;过于复杂，就使人觉得简历重点不突出，不知道他先想干什么。比较有意思的是，什么样的简历都有，甚至有人把她的婚纱照、艺术照和明星照都给寄过来了。其实，我们只是想招一个文职人员而已。

面试原则：More Eyes Principle

记：西门子的面试有什么原则吗?

胡：西门子强调多侧面、多角度地了解应聘者，大家在面试之后会进行交流，谈谈对这个人的感觉，什么地方比较不错、什么地方有待提高。西门子面试的时候遵循的是“more

eyes principle”，更多的人从不同角度去看一个人，大家交换不同的看法，最终形成一个共同的结论。我觉得这才是最重要的。

记：西门子面试时一般会问什么问题?有没有设定固定的问题?

胡：有一些固定的简单问题，比如要求他们做一个简单的自我介绍，说明自己学习、工作经历、以前负责过哪些项目、怎么做的、成绩如何等等惯例问题。还有就是了解他们每次变换工作的原因、现在为什么想来西门子工作、未来的打算和目标、期望的薪资是多少等等。这些都是常规问题，基本上问及每一位应聘者。

记：刚才您还提到一个常问的问题是：为什么选择西门子公司?我想很多公司也都会问这样的问题。请问，西门子主要希望通过这个问题了解什么?

胡：我想这和应聘者换工作有很大关系。尤其是2025年，IT、网络发展得很迅速，当时有很多人工作换得特别频繁，没有目的性地半年甚至两三个月就换一个工作。我们就会考虑应聘者是不是盲目地来到西门子，一两年后跳走，他们的忠诚度如何。要知道，西门子多的是工作了十几年的员工!

每一个公司都有自己的文化，但某种角度上来说又都差不多。有的人在某家公司经历了一些事情，觉得很茫然，跳到西门子;两三个月以后又很茫然地离开。我觉得这样的人就很有问题。

记：应聘者很可能会在回答问题的时候不自觉地美化自己，面试的时候如何有效地辨别他们的实际能力?

胡：我知道现在每一个人都会去准备面试，在面试的时候尽量展示自己最美好的一面。谈到识别，这涉及到面试的技巧和方法。

我们的招聘人员都是经过专业训练的，包括业务经理，都经过面试培训。比如说，了解应聘者的学习能力如何，你可以具体问他，你是怎么学习的，学过哪些东西，当时情况怎么样„„这样，细节的东西就展现出来了。

另外，对一个应聘者有几轮的面试，我们会从不同侧面考察他。比如，一个人在A、B、C几位面试者面前都夸大了自己，在不同的人面前说的话会有所变化。等我们几个人在一起讨论的时候，就会发现问题。

话又说回来，通过这些面试的方法、技巧并不能百分百之说明这个人合适这个职位，所以会有些人在试用期时被淘汰。

记：西门子招聘的时候会不会考虑应聘者的文化理念是否符合公司的文化和理念?胡：有句老话说，是金子放到任何地方都会闪光的。一个优秀的人才在日本公司、美国公司很优秀，他来到西门子以后，尽管公司文化有所不同，但也会很快适应这个环境，甚至在小范围内改造环境。

灵活多变的面试技巧

记：刚才您提到，面试的技巧很重要。您有什么好的方法和经验吗?

胡：我觉得面试的时候很难去讲一些理念性的东西，只能从他过去的经验和行为去推测，将来他在类似的环境下会怎样做。我们经常会问应聘者过去实实在在做过的事情，当时的情形、有哪些环节、当时怎么想、怎么做的„„只能通过这些，来判断他过去的行为对我们现在的工作要求来说是积极的还是消极的，是否适合该职位。

记：你们的方法和建立Competency Model的行为事件访谈，似乎有相同的重点。不知道西门子是否也建立了自己的Competency Model?

胡：西门子(全球)建立了一个Competency Model，定义了17种Capabilities(能力)，比如主动性、学习能力、战略导向、客户导向、创造性、沟通技巧、变革导向等。我们会针对每一个职位，定义出职位的Key Capabilities(关键能力)，也就是定义出招聘时主要的关注点在哪里。所有职位定义都会根据这17种能力定义来确定，它是基础。

记：除了一对一的面试，西门子还有没有现场模拟、小组讨论等方式?

胡：我们在时间比较紧张、应聘者比较多的时候会采用这样的形式。

不久前给一个业务部门招聘销售人员，一共是24个应聘者，我们分两天进行了两场招聘活动，一组12个人。活动包括向他们介绍西门子公司、做一份问卷调查、英文演讲、小组讨论、角色扮演，最后是和每一个应聘者进行单独交流。

我们对销售职位定义了几个大方向的要求，比如主动性、沟通能力如何，是否具有成果导向的思维和团队协作的精神等，活动环节都是根据定义的方向设计的。

英文演讲主要考察他们的英文流利程度和表达自己观点的能力。其实，演讲能够体现一个人的综合能力。我们会看应聘者是不是过分紧张，英文是否流畅、能否很好地表达自己，是否善于借助表情、眼神、身体语言，并运用当时会议室里的工具等。

小组讨论的时候能够看到更多的东西。有些人可以带领整个团队进行讨论，能够分析清楚讨论的主题是什么、需要解决什么问题、能够达到什么结果。我们假设的情景有点像是荒岛逃生，当时有个人给我很深刻的印象，他表现得特别好，一直带领大家深入探讨。问题跟工作没有一点关系，但却特别能够体现一个人在团队当中是如何表现自己的。

接下来是角色扮演，看他们如何跟客户打交道、与客户沟通、怎么解决客户的问题。主要是了解他们的销售经验是否丰富，但是更重要的是看他们有没有销售的感觉，即sales sense。比如有人经验不足，但是销售的感觉非常好。他知道怎么跟客户接近，了解客户的需求，尽管他经验明显不足，但是表现出特别积极向上的感觉。经验可以积累，技巧可以学习，但是感觉凭借外部很难获取。

每一环节我们都有observers，就是观察者，给这些应聘者打分。活动之后我们会进行讨论，针对当天的12个应聘者提出一些意见。不见得分数最高的应聘者我们就会要，因为这只是表明他在活动当中表现特别好，不见得适合工作。

最后我们招聘了6个应聘者，这些人在所有的环节中表现都比较好，综合素质比较高，能够得到我们观察者的一致认可。

记：您觉得招聘对整个人力资源工作，甚至对公司而言，有多大意义?

胡：人才的重要性使招聘举足轻重，所以面试的时候，如果我看到一个特别优秀的人，自己都会特别兴奋。有时候一天面试七八个人，都没有遇上合适人选，就觉得特别沮丧。

我们常说的一句话是：人力资源管理怎样才算做得比较好?——就是把合适的人放到合适的位置上。第一步就是要招到合适的人。我们在做招聘时，更多的是考虑这个人在公司的长远发展。考虑人才长远的发展，也许就是招聘的意义所在。

**第四篇：招聘人才广告语**

每个企业都需要招聘人才，让我们一起编写属于自己企业的人才招聘广告语吧！下面是小编为大家整理的人才招聘广告语。希望对你有所帮助！

篇一：企业个性招聘广告语

趁年轻，何不闯闯搜门面网？

我‘招’你了，有‘本事’你来啊！

业务篇

我们是株洲搜门面网、为配合新业务启动、网站推广、我们急需要找新的同事、新同事需要具备几个特点

1、你的年龄是在22-30岁之间、只要你是有志青年、男女均可；

2、你确定你不是一个“安于现状”、而不求进取的人；

3、人活着就会有压力、但我们希望你是一个能承受一定的工作压力的人；

4、“吃苦耐劳”是句老套词、但我们认为这是销售人必须具备的本质；

5、我们相信团队的力量是不可战胜的、你的团队意识一定要很强、并且能够服从团队的合理安排和指导；

6、最实际的一点就是你必须对金钱有很强的欲望，并且希望通过自己努力而获得它。

以上特征如果你确实都具备、或者你能够对不足的地方做出调整、那么请尽快联系我们，我们随时欢迎你的加入、作为销售人员一切以业绩说话、销售提成是营销能手的收入主要来源、但我们比一般东家给出的销售提成都要高得离谱、工资结构：底薪（1200元/月）+高得离谱的提成+社保+年终奖、基本上我们的工作时间是与国有企业同步的、每周六天我们是要在一起工作的、单休日（周日）你是完全自由的！

我们不以高底薪来吸引懒人，只有高提成和广阔的发展平台帮助你实现你的理想！

我们不差钱，只差对钱有欲望的人才！

想好了就call我们吧！

趁年轻，何不闯闯搜门面网？

我‘招’你了，有‘本事’你来啊！

客服篇：

您需要做的：

善于掌握自己的情绪并用温而不骄不躁不卑不吭温柔坚定有质感的语气语调声音增加自己所代表的团队在对方心目中的好感，友情提示，女性声音发嗲者自动出局，不过您的声音可以甜美清澈也可以温和知性亲和力是必须的，男性必须声音有磁性即使是焦躁不安的顾客也能从您的声音里得到抚慰，同时最好对化妆品知识和顾客心理具备专业的知识储备，可以快速准确全面的帮助我们尊贵的朋友解决任何疑问和困惑，我们需要超一流的服务大腕！我们的要求：

1.有客服售后可拆处理工作经验，男/女均可，女性优先；

2.良好的沟通技巧，能够妥善处理一般的客户投诉及应急事件；

3.熟悉网络平台，有客户投诉处理经验优先；

4.有电话销售及电话售后处理经验者优先。

您关心的：

1.没有压力的工作不会具有挑战性，但是我们也不会毫无人性的让你加班到深夜；

2.人际关系非常简单，你可以叫上司小名而不需要叫老板，你可以当面批斗调侃掌柜无须担心打击报复，热衷是非、重伤成员涣散团队者杀无赦，我们喜欢跟简单的人共事，我们编执的坚持高效直奔主题的做事风格。工作环境轻松，时时刻刻有悦耳的音乐通过发烧级音响传入你的耳中。

3.原则上售后专员的薪水下限在1400元，无上限，当然不包括对非常优秀人才的特例和其他的补贴、奖金。理想的薪水在我们这里是最容易实现的，前提是你的能力和态度。

4.转正后视情况加工资和奖金，生活质量水平是我们在意的。放心吧，国家要求有的我们慢慢都会有。

5.如果您能力突出，个人努力，可以得到灵活转职、升职等发展空间。

篇二：各行业优秀招聘广告语

知名企业的校园招聘广告语:

联想的广告语:联想世界，联想未来；

甲骨文：Be brave,Be amazed,Be admired, Be inspired！

中海地产：海之子，中海地产——行业英才创造者

招商银行：“梦想靠岸”

上海大众汽车：“追求卓越 永争第一”

东方电气：领航东方，实现人生理想

长安汽车：百年长安，“职”得你自豪！

TP-LINK：境纯、志高、行远！

广东省粤电集团：携手粤电 点亮未来

高露洁：Smile with us

NVIDIA：Endless Opportunity

协信集团： 协力 同信 共筑精彩人生！

中国移动广东分公司：领先，是一种习惯

龙湖地产：让你飞得更远！

阿斯利康：生命激发灵感

西门子：怎样点亮你的人生？

中国移动研究院：我的梦想，我的移动

先声药业：我们需要比我们更强的人

汇丰环球营运服务中心(广东)：Discover the Real you

东软集团有限公司：和你在一起

吉利：快乐人生 吉利相伴

合众思壮：卫星导航定位领域领先企业

MySpace中国：全球两亿人信赖的交友平台

富力地产：寻找2025富力星

炬力集成：“芯”动的选择

立白集团：梦想开始的地方

电装：全球顶级汽车零部件系统供应商 选择电装，选择未来

中国泛海控股集团：未来地产精英的舞台

强生：因爱而生

福建富士通信息软件有限公司：未来因我而变

阿里巴巴： Let’s Go！Let’s Do！Let’s Shine！

LG电子：闪耀你的未来

索贝数码：激情探索，扬帆拾贝

蓝光集团：蓝光，放飞你的梦想！

Thomson：汤姆逊科技播出你的精彩未来！

盛大网络：寻找未来互联网精英

美的集团：放飞美的梦想，成就精彩未来

用友软件：我的未来我管理

泰科电子：千里之行，始于TE

康佳集团：有梦的人最美

香港地铁：Make The Right choice

陶氏化学：Creating Success with Dow

可口可乐：Working with the world\'s most valuable brand!

中国广东核电集团：无限动力，无限人生——中广核邀您一起畅想未来 微软：非常代码，新新人类

联想：联想世界，联想未来

方正：加入方正，放飞梦想

戴尔：选择戴尔，选择未来

万科：建筑无限生活

中软融鑫：读万卷书，行融鑫路

甲骨文：Be brave,Be amazed,Be admired, Be inspired

安利（中国）:与安利同行，让理想闪光

QQ：闪亮在线生活

默沙东：你的舞台,你的精彩

“无论你初出茅庐，还是行家里手，只要你出类拔萃，这里有无数精英共成长！

无论您根在江苏，还是心系江南，只要你志存高远，这里有广阔天地任翱翔”

**第五篇：人才招聘介绍信**

人才招聘介绍信

在当下社会，很多地方都会使用到介绍信，介绍信是用来介绍本单位人员到有关单位去接洽事情、办理公务的.一种专用书信。还是对介绍信一筹莫展吗？以下是小编收集整理的人才招聘介绍信，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

人才招聘介绍信1

xxx人才市场：

兹介绍我公司员工xxxx身份证号码xxxx（等）xxxx位同志前往你处办理xxxx年xxxxxx月xxxxxx日现场招聘相关事宜，请予接洽。

联系人：电话：

此致

敬礼

（有效期xxxx天）

公司名称：

（签章）

20xx年x月x日

人才招聘介绍信2

xx市人才市场：

兹有我单位等x名同志到你处办理招聘手续，请给予办理。

20xx年x月x日

兹介绍我公司员工\_\_\_\_\_\_\_\_身份证号码\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_（等）\_\_\_\_位同志前往你处办理\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日现场招聘相关事宜，请予接洽。

联系人：电话：

此致

敬礼

（有效期\_\_\_\_天）

公司名称：

（签章）

20xx年x月x日

人才招聘介绍信3

\_\_\_\_\_\_人才市场：

兹介绍我公司员工\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_身份证号码\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(等)\_\_\_\_\_\_\_\_位同志前往你处办理20\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日现场招聘相关事宜，请予接洽。

联系人：\_\_\_\_电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

此致

敬礼

(有效期\_\_\_\_\_\_\_\_天)

公司名称：xxxx(签章)

20xx年xx月xx日

人才招聘介绍信4

xxx人才市场：

兹介绍我公司员工xxxx身份证号码xxxxxxxxxxxxx(等)xx位同志前往你处办理xxx年xxx月xxx日现场招聘相关事宜，请予接洽。

联系人：xxxxxx电话：xxxxxx

此致

敬礼

(有效期xx天)

公司名称：

(签章)

年 月 日

人才招聘介绍信5

\_\_\_\_\_\_\_\_市人才市场：

兹有我单位\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_等\_\_\_名同志到你处办理招聘手续，请给予办理.人员需求情况：

招聘岗位：

需求人数：

(有效期\_\_\_\_天)

公司名称：

(签章)

\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_日

人才招聘介绍信6

XX市人才市场：

兹有我单位xxx、xxx等xx名同志到你处办理招聘手续，请给予办理.人员需求情况：xx

招聘岗位：xx

需求人数：xx

(有效期xxxx天)

公司名称：xxxxxxxx

(签章)

20xx年xx月xx日

人才招聘介绍信7

xx人才市场：

兹介绍我公司员工xx身份证号码xxx、xxx（等）xx位同志前往你处办理xxxx年x月x日现场招聘相关事宜，请予接洽。

联系人：电话：

此致

敬礼

（有效期xx天）

公司名称：xx

（签章）

20xx年x月x日

人才招聘介绍信8

兹委托我单位员工(等)位同志，前往 你处代表本单位负责招聘相关事宜，请予以接洽。人员信息： 姓名 身份证 职位 联系电话(手机)

备注

其权限如下：

一、办理相关招聘业务： □现场招聘 □网络招聘 □报纸招聘 □委托招聘 □信息张贴

二、参加现场招聘会;

三、以上人员在有效期内可凭本人有效身份证件参会，若有人事变 动,我单位将以书面形式通知你方,如果我单位未及时通知你方,所造 成的一切经济责任和法律后果由本单位承担!

特此申明!(有效期3 个月)

单位名称:(盖章)

年 月 日

人才招聘介绍信9

xxx人才市场：

兹介绍我公司员工xxxxx身份证号码xxxxxxxxxxxxxx(等)xxxx位同志前往你处办理20xx年xx月xx日现场招聘相关事宜，请予接洽。

联系人：xx电话：xxxxxxxxxx

此致

敬礼

(有效期xxxx天)

公司名称：xxxxxxx

(签章)

20xx年xx月xx日

人才招聘介绍信10

X人才市场：

兹介绍我公司员工XX身份证号码XXXXXX(等)X位同志前往你处办理X年X月X日现场招聘相关事宜，请予接洽。

联系人：

电话：

此致

敬礼

(有效期X天)

公司名称：(签章)

年 月

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！