# 招聘新方法：人才悬赏网络模式

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2024-08-15

*第一篇：招聘新方法：人才悬赏网络模式招聘新方法：人才悬赏网络模式与现有的人才招聘网相比，人才悬赏网络模式的主要区别和优势在于：免费发布招聘岗位不同于网络招聘（及其它传统人才招聘模式）“先付费，再享受服务”的收费模式，人才悬赏网络模式不需支...*

**第一篇：招聘新方法：人才悬赏网络模式**

招聘新方法：人才悬赏网络模式

与现有的人才招聘网相比，人才悬赏网络模式的主要区别和优势在于：

免费发布招聘岗位

不同于网络招聘（及其它传统人才招聘模式）“先付费，再享受服务”的收费模式，人才悬赏网络模式不需支付任何会员费和前期成本，用人单位只需设置和预付岗位悬赏金（发布数量不受限制），而悬赏金也仅作为悬赏人才的“支付承诺”，在人才到岗前并未实际支付，仍可以全额撤回。因此比较而言，它是真正意义上的免费发布招聘需求的平台和渠道！

更适合高端、紧缺、特殊等稀缺性人才的招聘

与网络招聘针对综合性人才，或区域性、行业性人才群体不同，人才悬赏网络模式根据当前人才市场需求特点，将单位的用人需求按岗位或人才特征细分为高端、急需、关键、特殊等八类，真正做到细分需求，明确目标，全面满足用人单位对稀缺人才的需求！

更多的参与群体，资源整合力强，人才招聘效率高、保障好

与网络招聘下将单位用人需求与个人求职需要对接模式不同，人才悬赏网络模式借助赏金激励和岗位招投标机制，将用人单位、人才服务机构、个人推荐者及求职者充分调动起来，参与人才悬赏服务过程，实现人才供求的对接与平衡，从而能够有效解决用人单位在招聘稀缺人才中的信息不充分、缺少可靠渠道的难题！

全面引入现代人才测评技术，强调人岗匹配，降低人才引进和使用风险人才悬赏网络模式全面引入现代人才测评、岗位分析、胜任力模型构建等最新专业技术，将其有机地嵌入到人才悬赏服务流程中，强调人岗匹配、人企匹配，在引导和强化用人单位用人决策的专业性、科学性同时，提升招聘效率和效益，降低或规避因用人不当造成的风险和损失。

完善的综合诚信评级系统，确保服务质量。

与网络招聘相比，人才悬赏网络模式为企业、机构、个人会员甚至岗位和简历，建立了一套完善的综合诚信评级系统，加强了管理，降低了搜索成本，也在保证各参与方的诚信、资质和实力的前提下，确保各方能得到最可靠、最优质的服务满足。

**第二篇：人才模式**

教育部等七部门《关于进一步加强职业教育工作的若干意见》（教职成〔2024〕12号）中提出“要积极推动职业教育和培训从计划培养向市场驱动转变，从政府直接管理向宏观引导转变，从专业学科本位向职业岗位和就业为本位转变。职业院校要坚持以服务为宗旨，以就业为导向，面向社会、面向市场办学，深化办学模式和人才培养模式改革，努力提高职业教育的质量和效益。”

根据我省实际，就中等职业教育而言，应该如何主动地适应市场，找准位置，以就业为导向，创新人才培养模式已引起全社会广泛的关注。我校多年来坚持以就业为导向，主动面向市场，积极探索技能型人才培养的途径和方法，初步形成了独具特色的人才培养模式。下面结合我校的实际做法和工科专业特点，进一步就“以就业为导向，创新中职人才培养模式”的问题和各位同仁探讨和交流。

所谓人才培养模式，是指在一定教育思想与教育观念指导下，由教育对象、培养目标、教学内容、方法、途径、质量评价标准等要素构成并且集中为教育教学模式的相对稳定的教育教学组织过程的总称。以就业为导向的人才培养目标首先要考虑两个问题：一是当前就业；二是后续发展。为此，职业学校应当着重以提高学生的职业能力和后续能力为目的，加强专业能力、方法能力、社会能力的培养。我校以市场为导向，创新人才培养模式主要从专业开发设置、课程体系改革、职业能力培养、职业指导开展、教育质量评价等几方面入手：

一、按市场需要开发设置专业

以开发人力资源为己任，以就业为终极目标的职业教育，必须首先面对市场，根据本区域经济和行业发展的需要设置相关的专业。海南建省后，我校作为为我省工业经济培养一线技能型人才的基地，按照我省确立的八大支柱产业以及建设生态省、新型工业省的要求，通过对市场调查，本着“改造已有仍需专业、开发尚无急需专业、合作研发困难专业”的原则，开发和设置新专业。如对已有的机电、汽修、会计、计算机、家电等专业进行改进、充实；对原来没有但目前市场急需或近期需要的专业，一方面创造条件自己上，如数控技术应用、机电一体化、模具设计制造、工业企业市场营销、工业与民用建筑、电子商务等专业通过增添设备、培训或引进师资等完善了办学条件。另一方面借助省外兄弟学校的力量联合办学，如环境保护与监测专业省内没有条件，只能与省外有相关专业的学校联合办学。我校根据海南省经济和社会发展的需要，先后开发、设置了25个专业，其中数控技术应用专业已被国家五部委列为全国技能型紧缺人才培养培训的重点专业，并与电气自动化、汽车摩托车运用与修理、电子电器应用与维修、计算机应用、工业会计电算化一起被教育厅列为我省重点专业。

我校在专业设置时还充分考虑到：一是海南省经济和社会发展所需的劳动力和人才的变化及其发展趋势；二是科技进步、社会发展对职业演变的影响；三是以生产、服务第一线的高素质劳动者和实用人才为培养目标；四是在专业开发过程中，和相关行业保持经常、密切的沟通。根据学校自身的条件和特点，保持专业设置的相对稳定，以保证教学质量和开发新专业以提高活力之间的辩证关系；五是专业培养目标具体、具有可操作性，使学生不但具有在某个岗位就业的竞争力，而且具有适应职业变化的能力，具有在相应职业群中就业、转岗、晋升的基础。

二、建立灵活适用的课程体系

以就业为导向的课程体系，要根据一个或几个相关职业群对从业者的素质要求，从众多知识、能力要求中筛选出来并按教学规律组织起来的内容及其实施过程。课程是对育人目标、教学内容、教学活动方式的规划和设计，是教学计划、教学大纲和教材及其实施过程的落脚点。课程是专业培养目标的具体化，是对从事某一职业的从业者所必备的职业能力的层层分解、层层落实，是为学生构建通向就业的桥梁。设置的职教课程应强调以职业分析为依据来筛选、组织教学内容。

我校对已开设专业所相关的职业进行分析，并以职业分析为依据对教学内容进行筛选、组织，以“必须”和“够用”为教学内容提供依据。在职业分析中既考虑当前某一职业岗位对从业者的要求，还要有一定的前瞻性，即要兼顾未来若干年某一职业岗位对从业者的要求，在确保当前就业能力的同时，提高其就业的后续力。职业分析是对工作过程的分析，是把完成一项工作的工作内容、劳动组织关系、所需要的设备和工具、从业者必须具备的技能和态度等要素结构化的过程。而从业者的职业能力，即：专业能力、学习能力、社会能力是关键要素。为此，我校对每一专业的课程设置、教学内容，特别是从事该专业职业的职业能力予以特别的强化。如在设置汽车摩托车运用与修理专业时，通过分析将本专业的课程进行重新整合，按照汽车修理各工种的工作过程对学生进行针对性的训练，有效地提高了学生的综合能力。

我校依据综合化、模块化的要求，编制教学计划、编写校本教材。打破学科体系完整性的约束，把理论知识、实践技能、应用环境结合起来，融为一体，直接对准职业能力的提高。对每一个教学项目的内容构建成相对独立的模块，每一个模块都围绕某一工作过程必须、够用的专业理论与专业技能的综合，是专业能力、方法能力和社会能力训练的综合。此外，我校现有国家级职业技能培训鉴定机构4个，省级职业技能培训鉴定机构3个，所有开设专业实现相应的职业资格证书鉴定。依照国家职业分类标准及对学生就业有实际帮助的相关职业资格证书的要求，调整教学内容和课程体系，把职业资格证书课程纳入教学计划之中，将证书课程考试大纲与专业教学大纲相衔接。形成以专业能力、方法能力、社会能力构成的职业能力训练为重点，大力加强学生就业能力、创新能力和创业能力的训练，提高毕业生对职业岗位和职业发展的适应能力。

在课程实施即具体教学中，我校积极倡导行动导向的教学方法。行动导向的教学方法，是指由师生共同确定的为引导教学组织的过程。学生通过对行动过程全面、主动的学习，达到脑力劳动和体力劳动的统一。行动，是某种产品或服务产出的全过程，包括接受订单、确定任务、收集资料、制订计划、加工服务，控制质量、售后服务等，是学生即将从事的某一职业可能发生的一个完整的工作过程。订单培养不仅实现学生毕业一出校门即对口上岗的就业意愿，更培养学生从事对口职业所发生的完整的工作过程所必须具备的职业能力，订单培养是实现职业能力的重要载体，如我校通过与海尔集团签订海尔家电产品营销和售后服务人才培养协议，是一种订单式培养。有效地引进了海尔的教学计划以及最新产品第一时间跟进学习，有针对性地实施教学；将海尔的企业文化融入工校文化，有目的的对学生进行职业能力的培养，学生在学习期间即可熟悉海尔产品营销和售后服务行动过程，毕业后就可以立即进入岗位角色。

三、加强实训设施建设，强化职业技能培养

以职业能力训练为重点的实验实训基础建设，是职业学校落实以就业为导向的物质基础。实验实训设施有两类，一类是验证性实验设施，以“必须”和“够用”为原则，另一类是训练性实训设施。职业学校的实验实训设施是针对职业教育培养目标，根据以就业为导向的课程体系和内容，加强符合学生实际需要的训练性实训设施建设，以解决“怎样干”的训练性实训设施为主。目前我省的职业教育所需的实训设施远远不能满足教学的需要，德国的双元制、加拿大的CBE、台湾的建教合作对我们来说似乎相距遥远，产学结合、校企合作更适合我国的实际。为此，我校在不断更新教学设施和仪器设备的基础上，根据实际情况采取多种形式，保证学生有足够时间的（实践学时与理论学时近似对等）、高效果的实际动手训练，切实提高学生的职业能力，满足技能型人才培养的需要。一是，加强实验室及实训车间的建设，如结合企业的实际需要，配备了先进的机电一体化实验系统、数控技术实训中心、汽车修理成套设施等；二是，通过职业资格证书的认定有针对性地强化学生的职业操作技能；三是，开设实验实习专用周，同时利用双休日免费向学生开放实验实习场所，开设第二课堂及选修课，让学生有更多的机会进行实训；四是，借助企业组织学生进行现场实习，如每年暑假都组织学生到相关企业实习；五是，有针对性地进行实习，如在培养制药机械

使用及维修人才时，组织学生到制药厂进行学习等。六是，通过开展对外服务活动培养学生的社会实践能力，如通过海尔星级服务中心面向海口、五指山、保亭、乐东、白沙、琼中六个市县进行海尔家电产品售后服务，汽车摩托车修理车间、焊接车间面向社会承接业务等形式，为学生提供了大量的实习机会。

四、职业指导是职教德育的重要内涵

市场经济条件下的现代化企业对从业人员不仅只是专业能力的要求，更看重的是具备能适应企业文化要求的人文素质。求职者已不能单凭一技之长走天下，还必须具有较强的社会能力。我校始终坚持以德育为先导的育人原则，切实遵循“教学生懂得做人、让学生学会做事”的育人理念，提出并努力实现“以人为本，营造和谐、向上的人文环境，实现从全面优质管理到全面提升人文素质的文化层面的转变，形成与现代企业文化相融合的工校文化”。学校德育教研室，职业指导教学小组和心理辅导室认真研究开展工作，通过系统教学、专题讲座、系列活动、心理辅导等形式加强学生的德育工作，注重学生的养成教育和成才教育，收到了显著的效果，毕业生深受用人单位欢迎。

我校把职业意识、职业理想、职业操守以及就业观，创业观教育作为德育重要内容，从满足学生需求服务出发，引导学生把自己的职业生涯发展与全面建设小康社会和经济社会发展融合为一体。教育过程中，贴近学生、贴近职业、贴近社会，提高德育的针对性和实效性。通过开展职业指导，培养学生热爱祖国、服务人民、关心集体、爱岗敬业、团结协作、诚实守信的情操和品质。积极开展就业援助，为学生就业、创业提供具体的指导和帮助。我们感受到，只要真心实意地为学生做好就业、创业指导，并给予必要的帮助，都能让学生从内心深处接受职业意识、职业理想、职业道德教育，都能让学生形成竞争上岗和先立足后发展的就业意识和创业意识，都能把德育工作落实处，收到实效。

我校针对当前的生源情况，积极开展“成功教育”。通过职业生涯设计这一有效载体，引导学生在了解自己、了解社会的基础上调整就业意愿，看到自己的长处和即将从事的职业的发展前景，树立对未来职业生涯发展的信心；看到自己的不足和与即将从事的职业对从业者素质要求的差距，形成自觉提高自己的动力机制。以就业为导向，帮助学生以成功者的心态走上社会，是我校落实德育目标的有效尝试。

德育是一个细雨润物的过程，德育的实效源自于点点滴滴的积累。因此，我校把认真落实“教书育人、管理育人、服务育人、环境育人、活动育人”的“五育人”方针作为学校德育的重要内容。学校要求教师在教学过程中做好德育渗透工作，尤其是培养学生文明守纪、诚实守信的品德，勤于思考、勇于实践的精神；要求各管理部门严格学生管理一视同仁、尊重学生差异尊重学生人格、帮助学生解决问题体现人为关怀。学校要求学生做到的，自己首先做到，用良好的形象教化学生；要求各服务部门要用自己优质的服务影响和感化学生；加强校风、班风、学风建设，加强卫生教育和环保意识，营造优美、和谐、健康、向上的校园环境；通过团委、学生会以及学生社团组织，本着“高标准、严要求、重实效”的原则，以“鼓舞士气、振奋精神、增强凝聚力、形成向心力”为目的，广泛开展各种有益活动。形成以优良团队精神为主要特征的优质教育资源。

五、科学有效地对教育质量进行评价

以就业为导向的教育质量评价指标体系，是以“产出评价”为核心指标，并辅以“教学评价”和“社会评价”。“产出评价”主要有两个指标：第一是就业率，包括当年就业率和对口就业率，第二是就业质量，包括起点工资高低和就业后的发展前景。“教学评价”主要包含教学质量、教学效益、实验实习开出率等三项指标；“社会评价”主要包含用人单位满意率和毕业生满意率两项指标。

对教育质量进行评价是职业学校实现以就业为导向的人才培养目标的重要内容，只有对毕业生就业情况进行评价才能了解学校所实施的教学活动是否达到预期的目的，只有了解用人单位对毕业生的满意程度包括毕业生对母校办学条件和办学水平的满意率，才能进一步调整教学计划、改进教学方法、完善办学条件、提高服务质量。我校不仅在教学过程中重视对学生能力的培养，提高教学质量，而且通过各种有效的渠道对毕业生的就业情况以及用人单位意见进行调查及反馈。一是，组织学生利用暑期进行系列调查，包括毕业生就业情况、用人单位对毕业生的评价、所学专业的岗位需要及职业能力要求等；二是，学校组织专业教师深入用人单位对毕业生进行专业能力调查，同时了解相关专业的社会需求情况；三是，学校组织招生就业办的老师进行系统的毕业生跟踪调查及用人单位满意度调查。

访问和反馈的情况表明，企业对海南省工业学校的毕业生普遍反映较好，他们认为，海南省工业学校培养的毕业生能较快地适应岗位的要求，能较好地发挥专业能力，如一汽海南汽车有限公司的领导及各生产车间对我校毕业生更是情有独钟，每年的用工计划中各车间都提出优先录用海南省工业学校毕业生，公司的领导们希望我校成为公司及其配套厂的人才培养培训基地，进一步扩大订单式培养目标。由于我校毕业生在企业“下得去、留得住、用得上”，很多毕业生在企业中创造了不俗的业绩，成为各企业的骨干和中坚力量。主动到学校录用毕业生的单位越来越多，就业的对口率较高，社会的需求量较大。

以就业为导向的人才培养模式的创新是职业教育的一场革命，是全社会的一项系统工程，不仅需要职业学校不断的探索和实践，还需要政府的投入和企业的支持。我们相信在全社会的共同关注下，海南的职业教育将迎来更加大有作为的明天。

**第三篇：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

**第四篇：网络招聘**

网络招聘：葡萄好吃树难栽

网上招聘的出现对传统的招聘方式（现场招聘、职业介绍所、媒体发布等）形成了一定的冲击。网上招聘的交互性优势，避免了众多求职者对用人单位的干扰，网上通过电子邮件进行信息交互，不仅弥补了传统招聘的不足，并且网上招聘不受时空的限制，使异地求职成为可能，促使了人才的有序流动。作为人力资源配置的一种新形式，网上招聘是不是将招聘搬到了网上，就一定能招聘到最佳人选吗？

网上不一定能招到最佳人选

在最快的时间内为空缺的工作职位找到最合适的人选，这是当今每一位招聘者所面临的挑战。随着越来越多的公司开始利用互联网搜寻人才，寻找最佳人选的道路变得越来越复杂了。我们读到许多有关公司在互联网上建立招聘网站的报导，几乎每天都会出现一些新的职位招聘广告栏。招聘者似乎在研究找到选择良才的简便方法：只需在网上公布职位招聘广告，就可找到合适的人才。看起来这个方法既快捷又方便，而且成本也是最低的。

招聘效果真的如同上述“神话”？事实证明不一定。网上招聘如同“自由恋爱”一样，全在虚拟世界里进行，“不识庐山真面目”，想招到最佳人选谈何容易！这有四个方面的原因。一是最中意的人选可能不在找工作。招聘者的目标快不应局限在“矮子里南拔高个儿”，即从众多不怎么样的应聘者中选一个相对最佳的人选。可能会有某个人，他并不在找工作，但其条件却绝对适合所招聘的职位。最称职的招聘者会积极地寻找这样的人才。而别人的简历上网只不过是想试试其抢手程度，“投石问路”，并不在乎能否找到一份真正的工作。这样就有可能使招聘“众里寻他千百度”之后空喜一场。二是求职的随意性太强，加大了人才配置的难度。网络招聘带来的方便程度是过去采用其它招聘途径所无法想象的，真的只需要点击鼠标就可以很轻松地将简历发达给几百家企业，这样就容易造成个人求职者在求职过程中的随意性，求职者广种薄收，“多角恋爱”，使得一些有意求才的企业无所适从。三是网络招聘的局限性限制了人才的配置。我国城乡从业人员69957万人，而我国的网民目前大约为400万人。即使网民们全都是从网上实现就业，网上招聘也远远不能满足全部就业人员的需求。这将注定网上招聘只是众多人才渠道中的一种，只能充当传统招聘方式的有益补充。四是网络招聘本身有优有劣，影响到招聘效果。网络招聘并不是简单地把招聘信息搬上网就了事了。除了必须具备必要的技术实力外，还必须对人力资源有深刻的理解，有较强的市场策划推广能力，把公司形象推出去，吸引更多的应聘者。如果这一工作做得不好，自然影响优秀人才登陆访问。

其实，招聘工作并不是简单地公布一个招聘广告，然后选择一个最佳的应聘者，招聘工作是要最广泛地扩充合格候选人的范围，然后与具有获得成功必须的技能和能力的人签约。虽然对招聘者来说，利用互联网是必要的。但是这只能收集到一小部分候选人的资料，因此，它只是复杂的招聘过程中的一部分。一旦明

确职位要求，是否能成功找到合适人选的关键在于搜索。“今天应到什么地方去寻找合适人先？”多想一下这样的问题有助于招聘者把握正确的方向。互联网只是众多搜寻场所之一。在招聘过程中，没有什么快捷的方法。不思进取、坐等最佳人选出现，是不能保证成功找到人才的。“矮子里拔高个儿”的办法不是一个公司的长久之计。扩充你掌握的合格人才的资料意味着，对于是某一特定工作要求，你可以在候选人资源中进行寻找和评估。这样，就不会发生降低标准以填补空缺职位的情况了。

实现全面的招聘解决方案

在线招聘是招聘方面的一场革命，但仍然将继续演化，以使羽翼未丰的因特网公司真正挖掘并获得这种媒体所提供的机会。随着技术的进步，将会出现更多的创造性解决方案，能够克服由于需要处理的优秀与较差的求职者比例大量增加所带来的负面影响，并解决主动和被动求职者的问题，能够开发出复杂功能的网站将获得网上招聘市场竞争的巨大优势。

大多数现有工作网站只能处理招聘过程的第一阶段，而调查公司却能处理全部五个阶段。与korn/Ferry国际公司及“华尔街杂志”合资建立国际招聘网站的Futurestep公司亚太地区总裁Robin Sears注意到许多提供商正在向“以全面的内部管理程序方式，拉提供全部利用外部资源实施招聘的收费服务”的方向迈进。Gold Sachs的报告也支持这种观点。“在线招聘公司将不得不对他们所提供的服务实行分类定价，并针对整个过程的每一阶段求职者身份识别、验证、筛选/比较、评估、面试和收尾分别向客户收费”。有些公司，如美国的Kforce.com，已经这样了。将因特网作为面试工具和评估工具来使用的情况正在增加。被比喻为\"传达室统公司与Monster式职业介绍栏的混血儿的Futurestep公司，以善于更多地转换在线处理的附加价值为特征。它将作为保留服务而运作，在指定项目的基础上工作。所有求职者的面试及所有客户都处于有效的管理之下。由于求职者不得不用45分钟到1小时的时间，才能通过复杂的、由两部分内容组成的评估，因此这种服务将提供一种前端筛选系统。这种筛选取系统将以某种方法立即取消白费时间的和不适合的申请者。

对于那些不想利用外部资源进行招聘工作的雇主来说，Sears认为，他们要真正发挥网上招聘的优势，就必须实施内部系统的现代化和自动化。“如果你以现代化的方式开始招聘工作，然后又转而使用手工方式进行处理，这就糟了。”他说，“如果我在网上申请，而接下来却要我在纸上填写申请表，这实在不协调。而且又浪费时间，失去了快速受聘的机会”。但他认为事情将会得到改进，“很多公司正在研究如何取消手工数据输入以及如何使处理过程自动化”。Sears相信，当易于处理的标准化数据方式出现后，现有的许多问题都将得到解决。美国对涉及网上招聘的可扩充幅度语言（Extensible Markup Lanauge,XML）的开发已经推动这方面的进展。“标准化的目的在于加速应聘者与招聘者之间人力资源信息的传递，因此很容易与他们现有的系统相结合。”一旦数据能够以这种方式组织起来，就可以使用

筛选机制。

选择招聘网站学问大

目前在国内从事网络招聘的专业站点有千余家之多，如何在这些林林总总的网站中选择出最适合本企业招聘的网站？从总体上讲，优秀的招聘网站一定具备服务好和功能强两个主要特点。具体而言，你可以从以下四个方面来对招聘网站进行考察：

拥有良好的信誉。信誉是招聘网站的生存之本。登录任何一个招聘网站，我们总会看到大量的招聘单位信息和应聘人员的信息，但这些信息是否及时准确？是否有效？普通的访问者是不得而知的。具有良好信誉的招聘网站会对应聘及招聘信息进行审批和筛选，并及时删除那些过时的信息。信息的真实性和有效性直接影响着网站用户的招聘效率和效果。另外，有信誉的招聘网站不会任意夸大自己拥有的候选人才数量及网站访问量。企业可以以应聘者的身份查阅网站招聘单位的方式，来审查招聘网站的信誉度。比如可以留意招聘单位的招聘时间和招聘岗位，然后再与该单位人事部门联系，了解招聘的具体情况。如果对方并不知道自己的招聘信息登录到了该招聘网站，或者招聘信息的招聘时间、岗位和人数被莫名奇妙地作了修改，则这家招聘网站很难具有良好的信誉。

强大的功能。虽然各人才网站功能目前都大同小异，但某些网站一些个性化设置显得很有活力，例如登龙门网站和中国人才热线中的自动搜索功能，它们都可以为您刚刊登的职位自动搜索出符合职位要求的人才资料。另外，有些网站还能够提供与企业组织结构完全吻合的企业职位库管理系统，为企业人事部门提供最为方便的职位管理解决方案、招聘广告自动投放管理系统等等，可以随时随地利用最多的资源及时发布职位信息，同时能第一时间掌握广告效果。有些网站的功能已经不仅仅限于网络招聘广告的发布及网络人才数据库的查询。一些著名的网站已经推出了面向客户的网络化招聘管理系统，这种系统可以有效地节省企业招聘人员的时间，提高招聘效率。比如，客户可以通过该系统在网上直接对向企业投递应聘材料的人员进行筛选。

优质的服务。每个企业在招聘方面都有不同的需求，所以招聘网站也不可能仅凭借千篇一律的服务就能满足客户。在客户提出招聘需求时，招聘网站要根据客户的具体情况提供适用的招聘组合，帮助客户用最小的成本达到最大的效果。有些招聘网站会对客户进行满意度调查和定期回访，认真听取客户的意见，从而改进自己的服务。为了更好地服务于客户，有些招聘网站会面向客户提供免费的人力资源管理研讨或培训，使客户在完成招聘任务的同时也提高了自己的专业水平。

随着网络技术应用的不断深入，网络招聘这个新的招聘形式也会逐渐走向完善。比如在招聘方面，个别网站已经开通了电子面试或多媒体面试服务。另外，像人才测评、培训、管理咨询等都可以通过在线方式进行，这些招聘扩展服务都

可以有效地提高企业人事部门的工作效率。

出处：人力资源报网

**第五篇：企业招聘使用悬赏招聘提升选人效果**

由职业信息管理系统52zhixin.cn编辑

企业招聘用悬赏招聘提升选人效果

别担心你的招聘工作量重，让别人帮你招人，不在需要忙着去各大招聘平台发布招聘信息，开展悬赏招聘，多少招聘任务都不算难。

随着网络悬赏招聘的普及，很多企业已涉足网络悬赏招聘领域。或许你因为这样那样的原因，到现在都还没有启动这项工作，当你发现就算发布再多招聘信息，也回收不了几份简历，而且招聘周期越拖越长，人均招聘成本越来越高，也许是时候考虑这个选项了。在这里，佳聘网将给你三个建议，帮助你提升悬赏招聘的效果。

撰写有创意的招聘广告

对你而言，妙语连珠是件很难的事情，不妨仔细想一下公司所需人才的标准，然后在佳聘网悬赏招聘平台写下最具说服力的工作描述或招聘广告。相信我，招聘即营销，这项技能还将给你未来的招聘工作带来非常大的帮助。悬赏的金额根据企业本身的情况设定，当这一有创意的悬赏招聘信息发布出去后，将会吸引数以百计的猎头蜂拥而至，猎头将会拿出与该招聘相符的人才进行推荐。

留意每一位被推荐者和应聘者

社会经济变幻莫测，以前一百块可以买到很多东西，可是如今一百块只能当十块花；很多企业都面临着巨大的生存和发展的压力，招聘费用不再是几百块就可招到人才了。在每一次招聘收简历都需注意每一位求职者，这样为自己建立起人才库。如果有个空缺岗位急需填充，你更需要的可能还是那个合适的人。

发布悬赏招聘后多与推荐人沟通

如果我们粗糙地对待推荐者（猎头），在一次糟糕的体验之后，你认为他还会再次帮你推荐人才吗？就算推荐者最终将人才推荐成功给企业，相信也会很快流失掉。当你下次再发布悬赏招聘时，猎头们可能不会再为您推荐人才。因此，招聘单位需要与推荐人交流，提出提出自己最终想要什么样的人才，这样既减少了自己的工作时间，也减少了猎头的麻烦。

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！