# xx分公司关于招聘销售人员的请示

来源：网络 作者：浅语风铃 更新时间：2025-07-18

*第一篇：xx分公司关于招聘销售人员的请示xx分公司关于招聘销售人员的请示总经理：您好！由于近来公司新产品的研发成功，以及一些销售人员的离职等原因，因此，xx分公司人事部经研究讨论，认为需要向社会公开招聘10名销售人员，以此来缓和用工人员的...*

**第一篇：xx分公司关于招聘销售人员的请示**

xx分公司关于招聘销售人员的请示

总经理：

您好！

由于近来公司新产品的研发成功，以及一些销售人员的离职等原因，因此，xx分公司人事部经研究讨论，认为需要向社会公开招聘10名销售人员，以此来缓和用工人员的紧张问题。

以上请示当否，请批复。

xx分公司人事部

二零一四年三月四日

**第二篇：招聘销售人员**

招聘销售人员

安徽省大江粮油棉有限责任公司，是一家将传统农产品与互联网相结合的现代化企业，现由于业务需要，急招销售人员15名

一、岗位要求

1、高中以上学历，年龄在25—35岁之间

2、有良好的语言表达能力，沟通协调能力，分析判断能力。抗压能力强

3、有行业销售经验的优先考虑 工作区域：芜湖市

二、薪资待遇 综合月收入0—3万

三、联系电话 陶总\*\*\*

**第三篇：如何招聘销售人员**

如何招聘销售人员

1．销售经理在招聘中的角色

就招聘而言，销售经理的角色会根据销售团队的构成而相应变化。普通销售人员任务就比较简单，一般仅限于接受定单，而高级销售人员则需要向市场争取定单。在招聘这两种销售人员的时候，销售经理的角色是不一样的。

招聘普通销售人员时扮演的角色

招聘普通销售人员的公司，通常在销售上采用“拉动”销售策略，其产品往往已经预先通过广告宣传进行了大量的销售。销售人员仅仅负责接受定单，因此人员流动率往往比较高，需要经常招聘新员工。这时销售经理的角色就是单一的招聘者。

招聘高级销售人员时扮演的角色

招聘高级销售人员的公司，通常在销售上采取“推动”销售策略。对于资深销售人员的招聘，销售经理就不单是一个招聘者的角色，他必须还是一个人力资源经理，必须是高级主管，因为这些高级销售人员，从职业生涯一开始，他们就被认为会很快提升到主管职位的。

2．招聘销售人员需要遵循的原则

招聘销售人员，首先应明确招聘的目的不在于吸引众多的应聘者，而在于吸引优秀的人才；其次，招聘启事要能正确反映该职位所需的资历，面对一大群应聘者，不能只是简单地挑出其中的最优秀者，而应当是找到最适合这个岗位的人。再次，不要在最后时刻仓促地下决定，要知道在压力之下，很难做出明智的决策，也不要只相信应聘者的外表，记得认真读推荐信。最后，不要过分夸大该职位的好处，因为那样有可能会给应聘者带来无法满足的过高期望。

怎样进行培训工作

1．两种培训理念的比较

示范法

也就是演示给销售人员看。布莱克先生采用的就是这种办法。虽然这是最简单的培训方式，但却不值得采纳。因为它意味着似乎只存在一种好的销售方法。

引导法

也就是不直接教授固定的销售方法，而是让销售人员从实践中摸

索最合适的方式，销售经理通过日常讨论和沟通，来加以引导，以改

进销售人员的技能，怀特先生就是采用了这样的方法，这种方法是销售经理应当采用的正确方法。

【案例】

两种销售培训方式的比较

布莱克先生：“当然，我仍是一个非常优秀的销售人员。我喜欢向部属演示正确的做法。为什么他们就不明白应该照我的方法去做呢？”（女士，看这个机器人，有两只胳膊，两条腿，和一个脑袋，是黑色的。还有条金线，你按下按钮，眼睛就会发光，还可以遥控，当你放远些，可以在这里控制他，按这个键，会向前走，按这个键，会向后走，按这里，还会转圈，再按这个，还会说话。这很简单，不是吗？你想花多少钱买呢？……）

怀特先生：“每次销售之前，我都会和部属坐在车里，和他们讨论以前和那些客户打交道的经历，以及此次拜访的目的。和客户会面时，我会在一边静静地观察，只有在客户直接提出要求的情况下，我才介入。即便这样，我也尽可能不发表意见。拜访回来的路上，我会给销售人员提出自己的意见，既包括优点，当然也要指出不足之处。这样做既能帮助销售人员改进技能，也是对他们的尊重。”

2．常用的培训方法

咨询法

也就是应销售人员的要求，由销售经理来解决问题。比如，涉及

到复杂的财务问题，销售人员就可以请直接主管加以协助。虽然这个办法不错，但是它要求销售经理几乎随时待命，因此不大现实。

销售会议

一般只有具备了相当的专业水平，这种会议才有实质意义。销售会议不仅仅是一种培训，对整个销售团队来说，这也是最重要的活动。因此销售经理绝对要保证会议质量。如何能使销售会议获得最佳结果呢？

第一，不要在物质方面过于吝啬，舍不得花钱。因为销售人员的缺席才是会议最大的损失。

第二，销售人员都很忙，因此不要为了一些小事或者不重要的理由，就强迫他们参与会议。

第三，为了有效利用时间，应准备一份实际可行的会议议程，这点最为重要。

第四，销售人员的性格都比较外向，所以不应该让他们只充当听众，应采用互动式参与教学法。

第五，会议的直接目标是在将来付诸行动，为此，可以在会议结束之前，确定各项具体后续措施。

**第四篇：有关人员招聘的请示函**

有关人员招聘的请示函

尊敬的公司领导：

今收到有关《s大学2025年毕业生供需见面会》的邀请函。文中介绍，2025年，s大学共有毕业生7954名，学科专业涵盖了文、理、工、法等10大学科门类，亦有我司所需人才。见面会于3月28日在s大学西校区举办。

为加强我司人力资源建设以及人才储备，特发此函，请领导批示。此致

敬礼 人力资源部

二〇一二年三月二十四号

**第五篇：关于公开招聘人员的请示**

关于公开招聘人员的请示

1广州市公共交通数据管理中心为广州市交通委员会直属事业单位，经费来源为自收自支，主要负责广州市公共交通电子收费系统的建设和管理。为进一步做好我市交通电子收费系统的管理工作，2025年我中心决定招聘工作人员如下：

（一）招聘岗位：财务人员2名。

（二）招聘条件：

1、具备《广州市事业单位公开招聘人员试行办法》（以下简称《办法》）第十条规定的基本条件。

2、思想政治素质好，事业心强，作风正派，团结同志，遵纪守法，廉洁自律。

3、具有财务管理或金融管理类专业大专以上学历。

4、大专学历的年龄在25周岁以下（1984年1月1日后出生）；本科以上学历的年龄在30周岁以下（1979年1月1日后出生）。

5、熟悉掌握交通管理和经济管理知识，具备一定公交电子收费结算业务能力，具有较好的沟通协调能力；熟悉事业单位的人事、工资、财务等制度、政策和法规。

26、具有会计从业资格证书。

7、具有广州市户籍。

通过广州人事信息网、广州交通信息网发布公开招聘人员公告。

对应聘材料进行整理并进行资格审查，确定初审合格人员名单，并通知参加考试。

考试采取笔试、面试的形式进行。

1、笔试根据招聘岗位的类型和专业要求设置笔试内容，笔试要求应试者独立完成，考试形式为闭卷。

2、面试根据笔试成绩高低，按1：2比例确定面试对象。由数据中心组成面试考官小组对面试者进行考评。

3、面试成绩合格者（百分制，60分以上为合格），按面试成绩由高分到低分按1：1比例确定体检人选。

参照录用国家公务员的体检标准，安排入围人选进行体检；体检合格者，商调档案进行考核。

根据考试、体检和考核结果，提出拟聘用人员名单，报3市交委审批。招聘结果按规定进行公示。

到市人事局办理增人手续，签订试用期聘用合同。

上述人员签订聘用合同，购买社会保险和住房公积金，享受事业单位的相关福利待遇。

（一）招聘范围：广州市范围内各级党政群机关，企、事业单位。

（二）报名时间：2025年2月27日至3月3日。

（三）报名方式：凡是符合报名条件的人员，通过发送电子邮件的方式，填写《广州市公共交通数据管理中心公开招聘人员报名表》并附上个人简介，以及身份证、学历证、学位证、专业技术职称证书等证明材料。

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！