

为什么很多上市公司老在招人~为什么很多公司在招人，却又有很多人在找工作-股识吧

一、很多公司每天都在招聘人，是招不到合适的人吗？

并不是，只是离职率太高。

当我在一家互联网公司工作时，我们的部门很大。

当时上海只有三四百人。

由于业务量越来越大，部门经理和主管响应了人事部门的电话，还帮助招聘了人员。

但是，在一群人辛苦工作一个月之后，他们发现月底只比月初多一个人。

并不是不能招募人才。

一些行业或工作流失率太高。

就像我刚才提到的那样，经理，主管和面试小组的整个部分都在招人。

每个人每天大约需要三个小时来采访初选或复试。

结果忙了一个月。

之后，月底只有一个人，比月初多一个人，这导致了很多工作。

那只能继续招募！同时，应该从根本上解决：降低周转率。

例如，为了改善公司的福利，分阶段调整公司的业务指标等，否则，您只能继续“滚落”仍在使用中的人员，只会加速更多人离开。

一些公司需要更多的员工并且可以有更多的产出最明显的是工厂。

因为工作量很大，所以有更多的员工，可以完成更多的工作，并且有更多的产出。

就数量而言，这种情况有点像滚雪球，而且越来越大。

无论是公司的业务产出，绩效还是盈利能力，它都越来越多。

但是，有很多人在这样的工作环境中离职。

例如，在今年年底，每个人都将回家过年。

此时，企业必须提前做好人员储备，以确保年后工作顺利进行。

在这个时代，就业有很多选择，人才也将形成对流。

就像一些年轻人做得不好一样，他们离开了。

在另一种情况下，公司招募人员却没有兑现诺言，导致进入公司的新移民离职。

这种情况不仅发生在公司或行业中。

这是一个交叉过程。

它形成“从公司A离开到公司B的人”。

然后，公司A需要继续招聘。

二、现在很多公司为什么情愿招新人，也不愿加薪留老员工

原因一：怕引起大规模的老员工加薪问题因为一旦给老员工加薪的话，就会引起大规模的老员工加薪问题。

如果不是从引入新的管理理念方面考虑，这是一个平衡问题、利弊问题或者说是博弈问题。

招新员工对企业的负面影响要小；

如老员工竞争激烈，名额有限，可能引起不公平，对企业稳定造成影响。

老板只能退而招新人。

另外，也是逼辞老员工，或者说老员工管理成本高。

如果提高老员工的工资，可能要提高一批与其类似员工的工资。

其实老板才是最高明的人力资源管理者。

温馨提示：招高薪新员工对企业团队稳定性风险小，不是没有风险。

实际上，很多老员工是仅有抱怨，有离职行动的人少。

因为知道自己几斤几两，即使离职，出去找工作也不见得比现在好多少，反而，离职的人，是真有些能力自信的人。

对老员工大范围涨薪，对老板来说，很不划算，只会对核心优秀员工涨薪保护。

只是，企业HR有个问题需要解决的是：企业薪酬制度要尝试改革，实行两套方案，针对突出优秀个人，可以根据业绩标准随时给予涨薪，不给周期涨薪限制，这就可避免核心人才的流失。

针对普通员工，则可整体周期性调薪。

原因二：对未知人才报以略高期望值从雇主的角度来看，人对于未知的东西总是要报以略高的期望的，比如一个新人的能力可能在80-120之间，一般雇主会倾向于按照110左右来评估，再加上投简历面试的时候雇员多半会包装自己，所以新人往往会得到更高的评价。

对雇主来说，老人掌握的知识和技能对于公司来说不是什么秘密，而新人掌握的那些“秘技”才是雇主垂涎欲滴的。

但是事情是相对的，事实证明，雇主对于新人的忍耐也远低于老人，既然期望值高待遇高，雇主就会更加倾向于新人是“救世主”，能解救一切厄困，一旦达不到，失望是必然的，离开也是必然的。

对于老人，虽然雇主会觉得“你再怎么努力也就这样了”，可达不到目标的时候给予第二次机会的概率要高很多。

说白了，企业花高价钱聘你，是要看你业绩表现的。

若是短时间内无法令领导满意，结局可能只有一个：走人，这样的例子，高管序列最为常见。

所以，企业HR一方面要对候选人能力精准把握，候选人也不能过于包装自己。

还有一点可能是HR容易忽视，就是HR应该学会辅导特别是高管新人进入公司的适应期、处理与老板、其他高管领导之间的关系。

候选人进入公司，很多时候也不是能力不行，而是没有适应公司做事风格、与老板

关系处理不当、被企业内部复杂关系缠身等原因造成的，若候选人能够及时的得到HR的辅导，得到HR精神的支持、复杂内部关系的梳理及协助沟通协调，结果要会好得多！原因三：职场上的鲶鱼效应很多企业宁愿老员工离职也不加薪，却高薪请新员工？这就是职场上的鲶鱼效应，一些高层领导认为一个企业，老员工好比沙丁鱼，虽然忠诚，但日渐安稳，失去斗志；

这时候，就需要鲶鱼，也就是新员工的刺激，激发老员工的创造力和拼搏力。

所以一些公司会觉得新员工比较有冲劲，从而愿意去尝试吸取外来“新鲜的血液”

。

如果你已经在公司呆了很多年，但工资始终没涨。

多次申请领导也不同意给你涨薪的话，很有可能是你的工作价值没有达到老板的预期，也可能是公司总体薪酬偏低，是前者的话你还是先努力提升自我能力，用优秀的工作业绩证明你的价值为好，若是后者的话建议你离职换个公司。

最后说一句，一年调整一次的薪酬制度已经落伍，个性化的薪酬制度才是王道！员工平均离职周期越来越短，一年以内离职的员工大有人在，企业薪酬再一年调整一次，只会造成，留下来的大多数员工，都是混日子的！

三、为什么很多公司在招人，却又有很多人在找工作

一般说来贴广告大量招人的公司都是效益差，待遇差的公司，待遇好的公司要去的工人云集，用不着贴广告四处招人，就可以招来许多。

到处找工作的人一般多是响叮当的半壶水，还自认为自己是“人才”，真真满壶水的人才是不愁没有工作的，老板都把他們看成是宝贝，会给他们工作的，他们用不着到处找工作。

四、公司总是在招人，招到人又不要，继续招人是什么情况

1，没有招聘到满意之人。

2，也不排除少数企业不是真招人，做广告。

五、为什么有些公司天天招聘？？？/这样给人的感觉很反感？ ？

这只是老板对员工的一种方式，现在市场劳动力资源很多，出个车祸死10个人，8个大学生一个硕士一个博士，所以一般的公司老板就用这种方法来竞选人才，做广告的钱用不了多少，但这样一来让员工自己内部竞争，是利于老板的，所以现在公司招人广告比较多。

（个人意见，尽属参考）

六、为啥现在这么多公司都在招销售的？并且是越多越好，难道他们没有担心这些底薪白给了吗？

这就是老板跟员工的区别。

对于老板来说，只要有3成左右的业务员，业绩上去了，就是保本，如果有5成以上的业务员业绩上去了，公司就赢利了。

并不是说每个业务员的业绩要上去，毕竟不是每个人都是一个好的业务员。

七、为什么我去面试过的公司总是在招人

首先你去了没有下文肯定是刷下来了，然后还在招那么证明要么这个公司招的人来了后没过试用期或者一直没有招到人。

八、为什么有些公司长年招人呢？而他们的人员流动性不大啊。

九、企业为什么不一下招够人，只每年进几十个

这就是企业内部经常说的“换血”，老员工带新员工，新员工变老员工。

每次招人绝对是需要人，并不表示企业每次招的人都还留在企业。

好比吃饭一样，都是一口口吃，哪有一次性一口可以吃饱的

参考文档

[下载：为什么很多上市公司老在招人.pdf](#)

[《一般股票持有多久才能赚钱》](#)

[《一只刚买的股票多久能卖》](#)

[《股票订单多久能成交》](#)

[《股票多久才能反弹》](#)

[下载：为什么很多上市公司老在招人.doc](#)

[更多关于《为什么很多上市公司老在招人》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/book/70629596.html>