

# 上市公司如何招聘管理人员--广告公司如何聘用和管理业务员？-股识吧

## 一、如何有效地招聘技术人员

导读：作者Jean Hsu是一名软件工程师，他写了一系列关于招聘的文章，本文提取其中一篇《Redesigning the Technical Hiring Process》，作者舍弃传统的招聘模式，推陈出新自己的方法。在招聘过程中，更加有效的了解应聘者的技术水平和沟通能力。以下是文章摘要：我在之前的技术招聘的文章中写到，传统意义上的技术招聘模式并不完善，不能达到预期的效果。其实，招聘者真正的想知道的是，应聘者在技术上有多强，工作方式是什么，与团队之间的沟通能力，学习效率有多快等等。为此，我自己制定了一套招聘流程，现在分享给大家我总结出来的一些经验和方法。

当然，我也在不断的完善招聘流程，对于不同类型的应聘者要采取不同的方式。可根据他们的可用性和地域而制定，这样可以更加有效的获得应聘者的信息。以下是招聘流程：简历如果应聘者的简历内容符合应聘工作的需求，下一步我会安排他们与我进行电话交谈或是邀请他们与我共进午餐当面交谈。电话/午餐通常午餐的地点选择在公司附近的咖啡厅，交谈中主要是让他们谈谈自己以前的工作经验，个人项目和非工作的一些相关事情。项目应聘者在电话或是当面交谈的环节中脱颖而出，我会邀请他们到公司，分布一些小型项目让他们来实践。一般情况下，小型项目的规范比较灵活，容易完成。如果有充足的时间，我会针对他们的专长部署相关的工作。他们对项目有自己的看法和好的建议，我们通常都会采纳。若是应聘者不能来到公司，我同样会给他们机会让他们在远程操作完成项目。如果做出的成果我们可以使用，我们将付他相应报酬。演示在项目完成后，我会让应聘者来讲讲自己的项目。然后再细分成小的群组，问一些有关设计决策，技术实现的详细问题。这个过程结束后，我已经收集到足够的信息，可以决定他们的去与留。代码代码是整个项目中的技术核心。我会提供给应聘者一些小型的项目，让他们通过Stackoverflow，Google学习完成。项目有可能是Android、iOS的应用程序，也有可能是后台程序。

## 二、问问管理员是怎么聘请的，有什么条件，？

\* : //cache.soso\*/wenwen/editor/askadmin1999.htm

\* : //cache.soso\*/wenwen/editor/editor\_apply1107.htm

## 三、如何能快速当上公司的管理人员

当上公司管理人员的前提是先当上优秀员工。

### 1、早到。

别以为没人注意到你的出勤情况，上司可全都是睁大眼睛在瞧着呢？如果能提早一点到公司，就显得你很重视这份工作。

### 2、不要过于固执。

工作时在扩展，不要老是以“这不是我份内的工作”为由来逃避责任。

当前额外的工作指派到你头上时，不妨视之为考验。

### 3、苦中求乐。

不管你接受的工作多么艰巨，鞠躬尽瘁也要做好，千万别表现出你做不来或不知从何入手的样子。

### 4、立刻动手。

接到工作要立刻动手，迅速准确及时完成，反应敏捷给人的印象是金钱买不到的。

### 5、谨言。

职务上的机密必须守口如瓶。

### 6、亦步亦趋跟主管。

上司的时间比你的时间宝贵，不管他临时指派了什么工作给你，都比你手头上的工作来得重要。

### 7、荣耀归于上司。

即让上司在人前人后永远光鲜。

### 8、保持冷静。

面对任何状况都能处之泰然的人，一开始就取得了优势。

老板、客户不仅钦佩那些面对危机声色不变的人，更欣赏能妥善解弗锭缔瓜郟盖悒睡定精决问题的人。

### 9、别存在太多的希望。

千万别期盼所有的事情都会照你的计划而行。

相反，你得时时为可能产生的错误做准备。

### 10、决断力要够。

遇事犹豫不决或过度依赖他人意见的人，是一辈子注定要被打入冷宫的。

### 11、善于资讯。

要想成为一个成功的人，光是从影音媒体取得资讯是不够的，多看报章杂志才是最

直接的知识来源。  
(招聘网)

## 四、企业如何招聘人才

第一：企业招聘需作好人才需求分析。

很多企业招聘并没有制定完整的人力资源规划。

在招聘中往往是下面部门报什么就被动地招什么，没有一个长期的打算。

我认为应该在企业的发展战略下，对公司现有人员进行分析，对需要配备的人员进行统计与预测。

第二：制定完整的岗位说明书。

岗位说明书也叫职务说明书、工作说明书。

它说明了公司为什么要设立此岗位及此岗位的职责、权限及任职资格要求等。

这些是保证公司招到合适人才的基础。

现在有很多企业不太重视这些，招聘启事往往很简单、很模糊。

有时会让应聘人员弄不清这个岗位是干什么的、有什么要求、自己能否胜任等。

往往会直接影响招聘效果。

第三：选择合适的招聘渠道。

首先要确定是内部招聘还是外部招聘。

内部招聘的好处有利于调动大家积极性，而且招聘的人员忠诚度较高。

外部招聘有利于引进新思维、新方法。

这些是要根据实际情况确定的。

对于外部招聘来说，不同的渠道能招到不同的人才。

常用的渠道有：对于基层员工的招聘，一般可以选择当地的电视和报纸招聘。

往往这些员工需求人数较多，素质要求也不高。

采用这些渠道影响面宽，效果会更好。

对于知识型员工和中层管理人员。

可以选择人才市场和网上招聘。

现在各地人才市场都会举办定期招聘会，尤其对于一些专场招聘会，效果会很好。

网上招聘现在已经成为很多企业的主要招聘渠道。

不仅影响面广，而且人才储备量非常大。

对于公司需要的高级管理和专业技术人才。

可以选择一些资质和信誉较好的猎头公司。

猎头公司往往收费会稍高一些。

一般为聘用人年薪的30%或者聘用人三个月基本工资。

但他们招聘针对性强、有保障。

每个职位都会提供四、五个候选人，不仅会提供候选人的详细简历，而且可以协助

企业对候选人进行素质测评和背景调查等。  
同事、朋友介绍和推荐也是一个很好的途径。  
他们往往比其他更为可靠。

第四：如何进行有效面试初选。

对于应聘资料要进行初步筛选，把不合格的简历排除掉。

有时应聘人员会很多，如果每一个人都面试，会浪费很多的时间和精力。

对于关键岗位的候选人的简历，要进行备注，对有疑问的地方要作好记录。

设计面试问题及评价表格，选择面试人员。

针对不同的应聘人员要设置不同的面试人。

有时需要人力资源部和专业技术人员参加，有时需要部门经理参加。

对于公司需要的高级人才，有时需要公司最高领导者亲自面谈。

面试方式选择。

各企业有所不同，一些正规企业会对候选人进行笔试和素质测评；

有些可能会进行情景演练和实际操作。

但在面试时要注意以下几个问题：首先是应聘人的道德品质。

“德者事业之基，未有基不固而栋宇坚久者！”没有好品质，就不可能干好工作。

其次要考虑应聘人的能力是否能胜任所聘岗位。

最后要考虑应聘人与公司企业文化的匹配度。

第五：聘用。

必要时向被录用人员发出聘用函。

对报到人员要进行入职培训，内容包括：企业的发展历程、企业文化、公司管理及人事管理规章制度、薪资福利政策等。

第六：试用期内，人力资源部要进行跟踪考核。

并及时与试用部门进行沟通，与新聘员工进行座谈，以便能给新员工提供一个更好的工作环境和发展空间。

## 五、企业的招聘分为几个步骤？

\* : //cache.soso\*/wenwen/editor/askadmin1999.htm

\* : //cache.soso\*/wenwen/editor/editor\_apply1107.htm

## 六、公司人事招聘管理工作该怎么进行

首先，招聘在一般的公司，都是对其他部门进行一个协助的作用，各个部门有岗位

需求的时候填一个岗位需求审批表，流程到你这里后，你就负责在网络或者其他各个渠道发布招聘信息，对应聘简历进行筛选后发给其他部门负责人，按部门负责人的要求通知应聘人员面试。

每个公司的环节都不一样，很多公司都是部门经理直接面试应聘人员，意向可以的话人事部门负责谈薪酬福利等；

而也有些公司是人事先面试，对应聘人员的工作历程，人品态度等做一个询问调查后再安排部门经理们去面试。

条件都符合的就可以走入职流程了。

工伤方面都有相关的管理条例的，按条例去走就可以。

社保也很简单啊，员工如果符合交四金的条件就按规定给他缴纳四金，要么就是外来人员保险，不知道您是哪个地区的呢？上海这边的一般都是填一个社保保险业务办事提示单，录入新员工的姓名、身份证号，基数，缴费起始时间等拿到社保中心就可以了，当然之前要先给员工办理招工手续的。

如果是居住证的话还要先让员工去更新居住证单位信息的变更，获得变更信息的表单。

居住证变更信息联+居住证复印件+身份证复印件+业务提示单+单位社保办事卡便可去办理。

如果新员工没有办理过保险，您还需要让他填写相应的新增社保申请表（具体什么名称忘记了）。

如果是外来综合保险，就直接填表转入，或者新增。

每个月的25号前社保的转入转出要办理好。

每个月的10号左右你能收到社保中心寄过来的缴费通知，请款给财务出账就好了  
公积金也是要先给员工转入自己公司，然后统计好每个月的金额后请款拿支票到建行去缴纳。

其中也涉及到一些转入转出及封存账户的问题，基本在当地的公积金网站上能看到办事流程。

劳动合同，一般到这个时候你们公司都有现成的范本了吧，你要接手的话也就是合同签订和保管的问题了。

保管一般都是编号保管就好了，到了时间该续签的续签。

## 七、公司要招聘一批中层管理人员 如何应聘

你如果应聘企业管理方面的职位，首先你必须要了解什么是企业管理，你如果坐在管理位置上如何改善部门管理秩序，面对管理方面的问题有什么样的解决办法。

而且个人需要做一个关于想应聘这个管理岗位的计划，谈出个人对此管理岗位的看法与想法，并通过自己接手操作后达到一个什么样的管理效果；

你如果应聘业务岗位，就需要先了解公司业务的是如何开展的，一般有哪些方法与手段，存在哪些问题。

这些企业如果由自己来操作，我会用什么不同的方法达到更好的效果，有什么新的思路与方法开拓新的市场，如何做好客户跟进与服务方面的问题。

## 八、企业的招聘分为几个步骤？

规范的招聘程序 企业招聘的程序一般会根据岗位的层次、职系和职责的不同而略有不同，规范的招聘程序一般包括以下步骤：

第一步，管理部门根据企业的战略规划制定人力资源规划和年度计划。

第二步，根据规划，确定要招人员的数量、质量和类型。

依据职务说明书，确认空缺岗位的任职资格及招聘选拔的标准，据此确定招聘渠道、方式和甄选技术，并制定招聘计划。

第三步，利用选定的渠道，开展招聘广告宣传工作，寻找和吸引潜在的职位候选人。

第四步，审查求职申请表，进行初次筛选。

为了确保最合适的候选人得到空缺职位，通常需要一系列科学的甄选过程。

第五步，进行初试，形式包括面试、笔试。

第六步，复试通常为第一轮或几轮面试，结构化面试是获得正确甄选结果的一种有力保障。

测试方法还包括心理测试、行为测试、情景模拟测试。

第七步，录用人员背景调查和录用体检。

人力资源管理者对备选人员的申请资料中各项内容进行必要的核实。

通过面试的人员，还需要进行体格检查。

第八步，录用决策、试用考察、正式上岗。

## 九、广告公司如何聘用和管理业务员？

我见过很多你这样小公司的老板，很多很多.公司月营业额的60%都是公司老板自己或销售总监自己完成的.当然销售总监这个职位的人选非常重要，虽然他并不具备完全完整专业的管理能力，但他需要具备100%的销售能力.小公司运营都是这样，有了客户跟单都靠销售经理.建议你开2-3个市场部，你最好不要太指望你的基层业务员给你多出单，他们在公司的任务基本是电话销售.也就是不停的打电话撞客户

而已.顺便说一下,现在这个职位的人员费用是800元/月有任务,无任务400元/月,按照北京的标准告诉你的.如果你做的刊物广告,那么提成在10%,老客户提成6-8%.网络提成一般是15%.最好你按成本自己计算.员工发展只靠销售业绩,站在运营角度上考虑,2个月不出单让他走人,1个月没意想客户的让他走人.还有,现在业务人员话、车、吃等补助为0.

## 参考文档

[下载：上市公司如何招聘管理人员.pdf](#)

[《禁售股票一般多久》](#)

[《开通股票要多久》](#)

[《只要钱多久能让股票不下跌吗》](#)

[《股票转账多久到账》](#)

[下载：上市公司如何招聘管理人员.doc](#)

[更多关于《上市公司如何招聘管理人员》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/chapter/40474025.html>