

为什么上市公司要招人才为什么企业要经常招聘-股识吧

一、企业为什么会选择现场招聘?

主要原因问题是网上招聘需要每天接很多应聘者的电话和邮件所以很多HR不愿意花那么多时间，而且每天应聘的人不断，天天都有，需要有专人进行接待，也许他们还有很多其它的工作安排。

同时网上招聘由于应聘时间不同，无法同时上岗，也就无法培训，主管人员也无法每天等在公司里面试应聘者。

所以网上招聘适合只招一两个岗位的情况，不适合大企业做大批量招聘时用。

二、企业为什么要引进应届毕业生。

一般招聘应聘毕业生均是基层岗位，讲的是工资低，有培训前途。

另外：1、首先他们可以给企业注入新的活力与导入新的观念、知识理念和技术，尤其是，招聘与企业产品相关专业的应届生，他们专业知识与先进技术的应用，可以推动企业的发展。

2、应届毕业生刚走出社会，激情与工作热情一般是普通求职者所不能比的。

对其正确引导与培训，他们在企业中发挥的作用是推动企业与时俱进，充满激情、活力、阳光、积极向上。

他们的到来，也是对企业文化注入活力，带动企业文化的发展。

3、应届毕业生悟性好，在企业的正确引导下，一般上手很快，他们忠于企业，以感恩的心为企业做事。

4、相对普通有经验者而言，他们的单纯，便于企业的管理与稳定性更大一点。

应届生是一个巨大群体的总称，他们中间不乏大量的优秀人才。

他们富有朝气，可塑性高，是企业乃至社会的未来，我们作为HR担负着培养他们给他们公平机会的不可推卸的责任。

他们当中有人才的同时当然也有垃圾，不然人才何以显现为人才。

这些人好高骛远、挑三拣四，不能吃苦、抗压性差，若企业不幸录用了这样的人确是不幸，他们会浪费企业大量的资源和成本，并对企业未来的运作造成隐患。

因此，在这个问题上实际考量的是我们HR的专业技能和是否能慧眼识才，招募的关键是合适而非所谓的最优秀。

试想，只要我们真正给他们提供一个公平竞争的舞台和环境，并结合自身企业制定出合理的测评标准，由此挑选的适合度高的应届生当然会对企业的发展和长远的人

力资源规划起到重要的推动作用。

三、为什么公司会让专业的人力资源公司来招聘员工

让专业的人力资源公司来招聘员工，会更加专业、客观地评价，符合公司的用人要求。

四、企业为什么要招聘

企业是由人员所组成，经营企业就是经营人，企业总还需要人去管的，所以是要招聘人才。

五、百度，腾讯这类大公司为什么每年都要招聘

企业在初期发展时期，也就是资本积累时期，人力资源显得不是很重要。因为企业在这个时期是要完成资本积累，在人力储备上不可能投入大量的人力和物理作准备，一些工作也不能做得细化，通常一个人需要承担两个人或者三人的事务，所以在这个时期的人力资源，企业一般不会重视人力资源，只看的是人事管理。

也就是在这种情况下只能做到一个维持状态，当企业完成资本积累时，要进入一个快速发展时期，便显现出人力资源的匮乏。

一个企业在高速发展时期出现阻力，发展不下去，甚至出现崩溃，不是在寻找人力资源出现问题，而是去研究制度、机制、发展方向、经营出现了什么问题，而不知是人力资源的缺乏限制了企业的发展。

企业不同时期的发展，需要不同时期、不同类型的人才，随时期变化而变化。

一个企业发展出现阻力，不知问题出在什么地方，不能诊断企业的症结在哪里，那只能使企业在原地踏步，甚至淘汰出局，这也是市场的残酷性。

人力资源也好，人事管理也罢，主要看企业要不要发展。

企业要发展就不能忽视组织结构的设定，结构的设定称谓决定机构的职能范围。

机构有没有，也决定企业发展有没有做准备，有人说称谓不重要，只要把职能赋予

他就行，这种说法是一种不负责任的行为。

我举几个不恰当的例子：同样是医生，有外科、内科、眼科、鼻科、耳科、儿科等等，他们所处理的是一样的病情吗？同样是医院，有专科医院、综合医院、大医院、卫生院，他们所承担处理同一个疑难疾病的效果和结果一样吗？这些问题大家一看便知。

企业发展一定时期，一定要职能和分工明确，所赋予的职责要担当起他的使命。

六、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。

七、为什么到年底了一些大公司要找猎头公司帮忙招人？

不少招聘者不知道如何选择猎头公司，更有很多招聘者习惯与猎头公司讨价还价，其根本原因是不知道委托猎头公司招聘好处多多。

一、通过猎头招聘，比通过一般招聘更快速。

由于猎头招聘是主动出击，迅速锁定寻访的范围，与候选人建立联系。

并在封闭的渠道里与候选人一对一交流，可以有效地达到招聘目标。

二、猎头招聘比一般招聘更准确。

由于猎头公司主要从客户竞争对手公司内相同的职位上挖人，寻访到的人才一般比较符合要求，因而试用期走人的现象比较少。

而且，候选人在成功推荐并上班后，猎头会提供一系列的服务，帮助候选人尽快适应新公司的岗位，避免招聘失败造成的风险。

同时，可以大大降低企业HR的劳动量，降低。

三、猎头公司招聘的人选比一般招聘的人选要优秀，可大大降低招聘风险。

这是因为，优秀人才往往被原来的老板重金笼络和重用，流动市场上少见。

高级人才跳槽喜欢通过猎头公司或朋友推荐，可以获得薪金谈判的缓冲。

流动人才（招聘会、报刊，网络及其他媒体广告）中即使有才华出众者，往往由于人际关系能力较差、自我评价过高、以自我为中心、难以与人合作等原因，频繁跳槽。

正规的猎头公司有广泛的寻访网络，对推荐人才进行反复甄选、履历验证或人事调查，具有效率高、及时准确等特点同时可以避免用人失误。

当然，企业选择的想法也是错误的，选择合适自己的猎头公司，配合猎头顾问，才是解决人力资源配置问题的根本出路。

八、现代企业为何要进行校园招聘

企业需要人才，进校园招聘成本较低。
同时，企业可以通过学校全面的了解所找人才的情况。

九、为什么企业要经常招聘

我有一个朋友在人才中心工作，我知道一点。
比方说那些公司招聘也办什么贵宾卡，在网站上把招聘消息挂一个月是多少钱，挂一年又是多少钱。
而且现在跳槽的特频繁，所以招聘里面的名堂也很多。

参考文档

[下载：为什么上市公司要招人才.pdf](#)

[《创业板股票转账要多久》](#)

[《德新交运股票停牌多久复牌》](#)

[《一只刚买的股票多久能卖》](#)

[《一只刚买的股票多久能卖》](#)

[《股票开户一般多久到账》](#)

[下载：为什么上市公司要招人才.doc](#)

[更多关于《为什么上市公司要招人才》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/store/17443279.html>