

招聘技巧及留人话术（新手人事招聘技巧）

作者：有故事的人 来源：范文网 www.wtabcd.cn/fanwen/

本文原地址：<https://www.wtabcd.cn/fanwen/zuowen/7069c170caa34526b597de55475872b4.html>

范文网，为你加油喝彩！

图文

如何招人、留人？有一种制度让人才源源不断！

很多企业无法招聘到合适的人才，是人力资源部工作做的不到位？是市场的问题？

在招聘市场大环境的影响下，如何突破这样的局面，为公司吸纳优秀人才呢？科略君将在本文教你运用伯乐机制，为公司不断注入优秀的新鲜血液！

请你认真思考：

- 1、你公司招人、育人、留人容易吗？目前采用什么方式招人？
- 2、你公司招到的员工是你期盼的人才吗？
- 3、你愿意帮助普通员工成为公司某一方面的高级人才吗？
- 4、你公司现有的老员工是否真心愿意帮助新人成长？
- 5、你是否愿意为吸纳、培养、留下人才做投入？

伯乐机制实操说明：

1、在公司发布伯乐机制的通知：

公司为什么推出伯乐机制

员工参与伯乐机制有什么日常生活小常识大全么好处（物质、精神、发展空间）

不参与有什么损失（物质、精神、发展空间）

参与这件事情是否简单易行

再次强化好处

2、设定任务达成机制规则：

(1)介绍普通员工，经试用合格并与公司确定劳动关系的。

(2) 凡引荐、介绍或培养主管类(主管、店长、技术人员)
能胜任管理岗位，并且在某一板块工作1年以上的方可获得全额奖励。

3、 奖励标准：

(1) 推荐一名普通员工成功入职，奖励300元，如果这位员工未来晋升了，再奖励500元，如果这位员工是自己培养出来的，再额外奖励晋升员工工资的5%！

(2) 推荐主管，一次性奖励1000元，主管只要工作满一年，额外奖励主管薪资的5%！

或者按照主管的业绩给予提成奖励，主反省的名言管只要晋升还能拿到奖励，晋升一级奖励增加1500元！

(3) 低级别介绍高级别的人才，只
能拿到推荐奖励，不能拿高级别人才的业绩奖励，当介绍人成为高级别人才，方可拿业绩奖励。

(4) 颁发伯乐证书、奖杯、鲜花

注：奖励的金额仅供参考，举一反三各公司可根据实际情况调整。

4、 奖励享受期限：

推荐人和被推荐在职期间才可以享受，只要在职就可以一直享受奖励，离职就取消

推荐人或者被推荐人不能有严重违反公司制度，违反则取消奖励

被推荐人必须通过在职岗位的考核，如果不达标就取消当次奖励

被推荐人无论是升职位还是降职位，推荐人都能拿到对应岗位的伯乐奖励

5、 奖励兑现时间和形式：

奖励兑换时间：

普通员工入职签订合同，就可以拿到300元奖励；或者入职先拿100元，满一年后领取200元。

主管类：入职以后发一半奖励，满一年再发放另一半，满一年后按月发放伯乐奖。

兑换形式：

兑现要开全员大会进行奖励：金钱+证书+奖杯+鲜花，

照片要挂在公司功勋墙上（塑造神圣感）

6、 参与人员签订伯乐机制协议：

人力资源存档，给员工安全感、确认感。

7、 执行过程中，要帮助他们做好人才引荐的背书：

试行一段时间后，要根据实际情况进行调整，原则是：成就员工、利益共同体，达到招人、育人、留人的目的。

注意事项：

1、此机垃圾的英文制适用公司人力资源以外的所有人员；

2、关于遵守规定条则方面：

(1)推荐或者培养的员工，如果无法胜任或严重违犯公司制度，不再享受奖励。

(2)被推荐人晋升但晋升后不能胜任工作，推荐人按晋升前职位享受伯乐励。

(3)工作需要，调到其他部门工作的，按调离前的岗位给予伯乐奖励。

(4)推荐对象包括公司内部员工。

(5)推荐人必须和公司签订伯乐协议。

更多作文 请访问 https://www.wtabcd.cn/fanwen/list/92_0.html

文章生成doc功能，由[范文网](#)开发