



学电商
xuedianshang.com

《招聘：如何快速招到一个靠谱的运营》

@老六这厮



《招聘：快速招到一个靠谱的运营》

《培育：快速培养一个靠谱的运营》

《考核：激发运营的超强战斗力》



老六这厮 
广东 广州



扫一扫上面的二维码图案，加我微信

老六这厮

看店宝特约讲师 学电商特约讲师

六邦电商创始人 曾经微胖界的讲师

从2013年就开启无干货、不分享模式、喜欢体系化开发课程
学电商经典实操课程 [《爆款运营系列课程》](#) [《数据化运营系列》](#)

个人微信：528006006



爆款运营系列课程

- 电商运营P1课程
- 合适新手学习

1. 《数据化选款》
2. 《跟大店选利润款》
3. 《标题打造与标题优化》
4. 《爆款点击率打造》
5. 《详情页卖点打造》
6. 《评价与买家秀维护》
7. 《标签人群玩法：爆款打造》

数据化运营系列

- 电商运营P2课程
- 有基础的电商人

1. 《行业大盘数据分析》
2. 《竞争对手数据分析》
3. 《竞品数据分析》
4. 《店铺数据分析》
5. 《单品数据分析》
6. 《店铺人群分析》

电商经理人系列

- 电商运营P3课程
- 需要管理经验的电商人

《招聘：快速招到一个靠谱的运营》

《培育：快速培养一个靠谱的运营》

《考核：激发运营的超强战斗力》



1.业务盘点：人岗匹配高度匹配

2.招聘流程：简历-面试-试岗-转正流程搭建

3.如何面试：如何面试拒绝坑爹的运营

1

业务盘点：人岗匹配高度匹配



1.人事就是招人的，发发招聘，搞搞团建，核算下工资

2.人事可以帮我解决制定考核标准

3.招一个人事回来，性价比不高，消耗岗位，不是赚钱岗位

4.对一个好的人事HR，定义不明确

你作为电商公司老板，你已经有了

【赚钱店铺】1个月营业50万，利润10万的店铺

【得力运营】有个有连续打爆款的运营

【得力推广】有个推广，负责专门开直通车

【可复制方法】你目前有自己的打爆款的方法了，

【你的计划】你未来计划要开3-5个店铺，

你接下来要做什么？

1.招人过来快速复制运营？

2.如何运营不合适呢？

3.你知道如何快速打爆款，但是如何快速搭建一个电商团队，从招聘到留存，你不具备这样的能力



业务架构
建设能力



组织架构
建设能力

角色



分工

事件

高层



中层



一线



制定方向, 配置资源



监督执行, 方案变通



执行方案, AB选择



未来半年要开3-5家天猫



要招聘8个运营, 留下5个做店



按流程走, 快速拿到结果

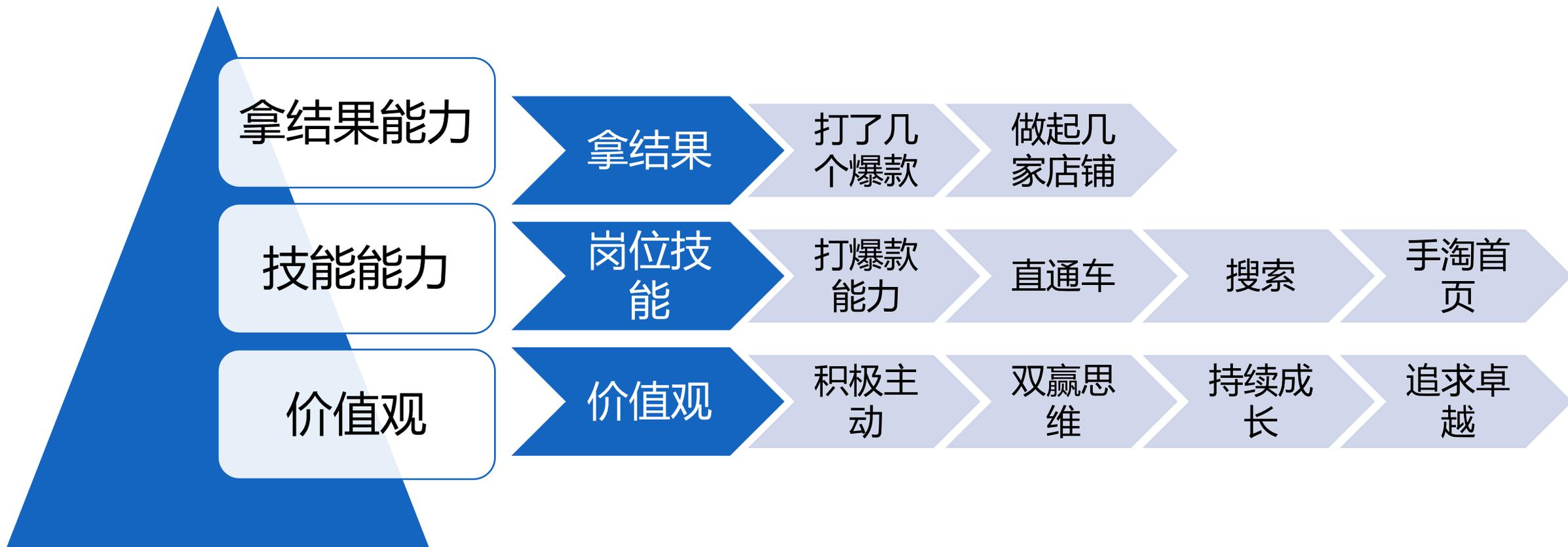


草丛原则，能力有高，有低
你永远不知道招来的人能力怎么样

有个人，能力很强，但是准点下班，鼓励美工，客服不要多加班，

做好手上的工作，别多事

业绩过去六个月都是很稳定，没下滑，没上升





刚起步

小公司，刚起步

招聘负责人：老板

- 1、能力面试
- 2、薪酬架构
- 3、告知公司简单情况
- 4、告知岗位需求
- 5、告知入职岗位日常工作



小有规模

10-20人左右规模团队，没有行政人事

招聘负责人

- 第一轮：主管【运营主管/设计主管/客服主管】
第二轮：老板



颇有规模

20个人以上规模团队，有行政人事

招聘负责人

- 第一论：人事主管【行政/人事/财务】
第二轮：主管【运营主管/设计主管/客服主管】
第三轮：老板



人力资源专家

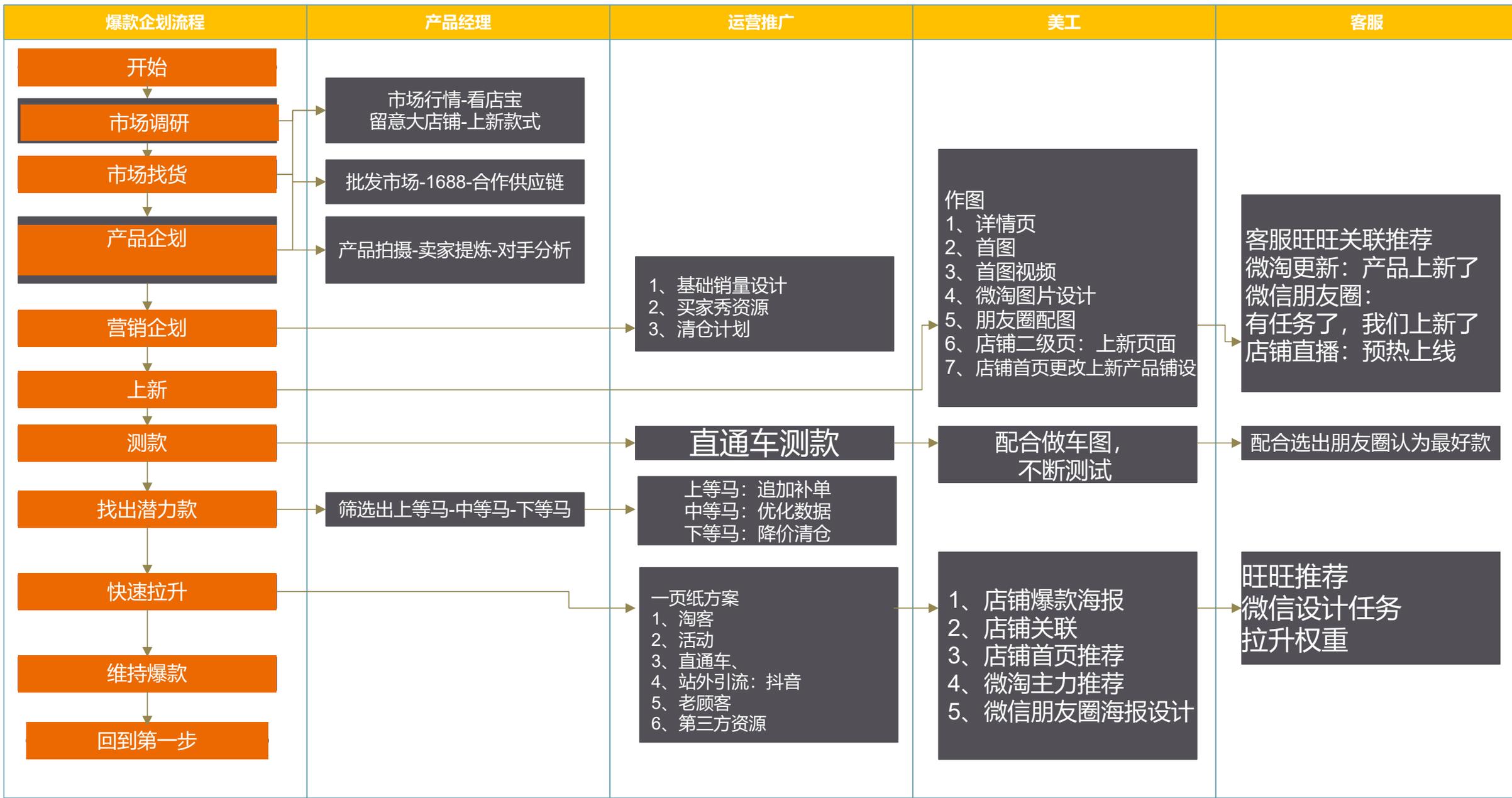
- 变革领导：要具备可以去激励并推动组织中的成员成为变革中的一员的能力
- 构建人力资源架构和管理体系：理解人和组织是企业长期成功的关键因素，并将其转化为当前发展形势下的人力、程序和系统；

HRBP (业务伙伴)

- 面对业务部门的HR客户经理，即HRBP，管理落实政策体系、制度规范在各业务单元
- 协助各业务主管在员工发展、人才发掘、能力培养等方面的工作

行政人事

- 职责包括日常的薪酬福利操作、招聘渠道建设以及公司级培训项目支援
- 简单重复做一些流程化工作：发布招聘/约人面试/计算工资/日常行政/生活团建





起步阶段：一人多岗

- 好处：人效比高
- 运营岗位：身兼多职
- 设计岗位：身兼多职
- 客服岗位：身兼多职
- 仓库岗位：身兼多职

业务稳定：一人一岗

- 好处：流程稳定
- 运营岗位：一人一岗
- 设计岗位：一人一岗
- 客服岗位：一人一岗
- 仓库岗位：一人一岗

业务扩张：一岗多人

- 好处：快速裂变项目
- 运营岗位：一岗多人
- 设计岗位：一岗多人
- 客服岗位：一岗多人
- 仓库岗位：一岗多人



新店



产品



运营



选择

店铺是新店

刚下来的天猫

老板本身不懂运营

老板本身不懂产品节奏

请一个工资的1万运营

产品是1688进货

产品还在选品阶段

产品还在找配合供应链上

产品毛利率低于40%

运营工资10000

为人积极主动

前期没有花大量的钱砸款

懂的直通车测款

店铺业绩亏损2万

人员支出2.5万

方案A

继续留着运营，等着爆起来

方案B

选择炒掉运营，自己先找供应链

方案C

让运营变成合伙人，少拿工资

2

招聘流程：简历-面试-试岗-转正流程搭建



梳理需求

- 需要牛B运营
- 需要搭建人才梯队
- 需要一个运营助理
- 销量爆发，人员跟不上

选择渠道

- 58同城
- boss直聘
- 拉钩网
- 校招
- 当地年轻人关注的招聘网站

购买简历

- 招聘要有预算
- 购买简历
- 购买套餐
- 招聘置顶

电话邀约

- 了解住址
- 告知公司地址
- 预约时间
- 告知大致薪酬
- 避免浪费时间

面试筛选

- 钱多事少离家近
- 态度价值观符合
- 能力可以培养的
- 人岗匹配最好



新人



新人入职

入职培训一个月

上岗实操3个月
单链接

做全店运营3个月
全店运营

做新店铺店铺合伙人
带徒弟

人事



招收简历
初步面试

培训内部企业文化

考核KPI,分配师傅

师傅



培训新人

拿出自己的店铺
带新人实操链接

带到能独立做店铺

单独出去做新店铺.
有新店铺股份

财务



核算新人工资

核算链接盈亏
核算单链接提成 (新人)

核算全店盈亏
核算运营工资
核算店铺分红

核算新合伙人分红
核算师傅分红
核算核心新徒弟工资

3

如何面试：如何面试拒绝坑爹的运营



1、了解背景

2、了解价值观

3、了解工作能力

4、告知公司情况

5、告知薪酬

6、告知入职时间



- 1、住址远近
- 2、上班花费时间
- 3、上班方式
- 4、是否单身
- 5、上一份公司待遇
- 6、上一份工作离职原因



加班态度

话术1：你之前的公司加班吗？你之前加班吗？

话术2：你如何看待加班这个问题？

人际关系

话术1：你之前同事还有联系吗？

话术2：下班之后经常跟以前的同事玩，还是宅在家里？

学习能力

话术1：你之前学习的渠道有哪些？

话术2：你之前有学习过哪些电商课程？怎么学习的？

吃苦能力

话术1：能否聊聊你觉得吃过最大的苦是什么？

话术2：你觉得你平时都吃过哪些亏让你成长了？

人品

话术1：为什么你要离开前一家公司呢？

话术2：如何评价你上一家公司？

话术3：电商路上，带你成长最大的是谁？

话术4：帮你成长的人，你做了哪些事来回报他？



静默转化率

你指导过美工做详情页吗？

你是怎么梳理你的产品卖点的

可以打开你熟悉的，你认为做好的详情页看看？可以是对手的，可以是以前你做过的

询单转化率

你做客服，能做到多少的转化率

能否培训新手客服，从新手到熟手

直通车

以前你开直通车每天预算多少

你开过预算最多的一次直通车是多少？

距离你上次开直通车有多久

搜索seo

你怎么找词的

你多久优化一次标题

优化之后，效果怎么样？

活动技巧

你是否报名过官方活动

你是否报名过第三方活动

官方双11活动，是否参与过，当天都做了什么？

你是怎么预热的

你广告预算会做多少

活动之后，你是怎么稳住售后评分的，以及如何处理中差评的



4.1 丑话说前头

4.2 公司福利

4.3 公司晋升通道

目前的公司情况。

加班

每逢大促，是需要加班的，有时候没调休
每逢上活动，需要加班的，有时候没调休

晚班

客服是需要上夜班的，一周会安排2-3次（一周轮换一次），
需要值班到12:30

一人多岗

遇到店铺销量大卖的时候，需要去仓库打包
我们是创业型公司，除了做了本职工作之外，可能还要兼
职帮忙客服、打包、推广等其他岗位工作

公司福利:

内部培训

外部培训

每月一次聚餐

办公室零食

旅游拓展

.....



助理

薪酬：3.5-4k

重点：运营能力

项目：做成熟老店

能力：实操能力

考核：
增量考核营业额

6个月考核期
1个月学习
5个月实操

运营

薪酬：4k-5k+提点

重点：做新店

项目：新店做爆

能力：打造爆款能力

考核：
1500万销售额可晋升
10%广告费
一个爆款：500奖励

运营主管

薪酬：5-6k+提点

重点：带人

项目：老店+带助理

能力：带新人能力

考核：
1500万销售额
10%广告费

合伙人

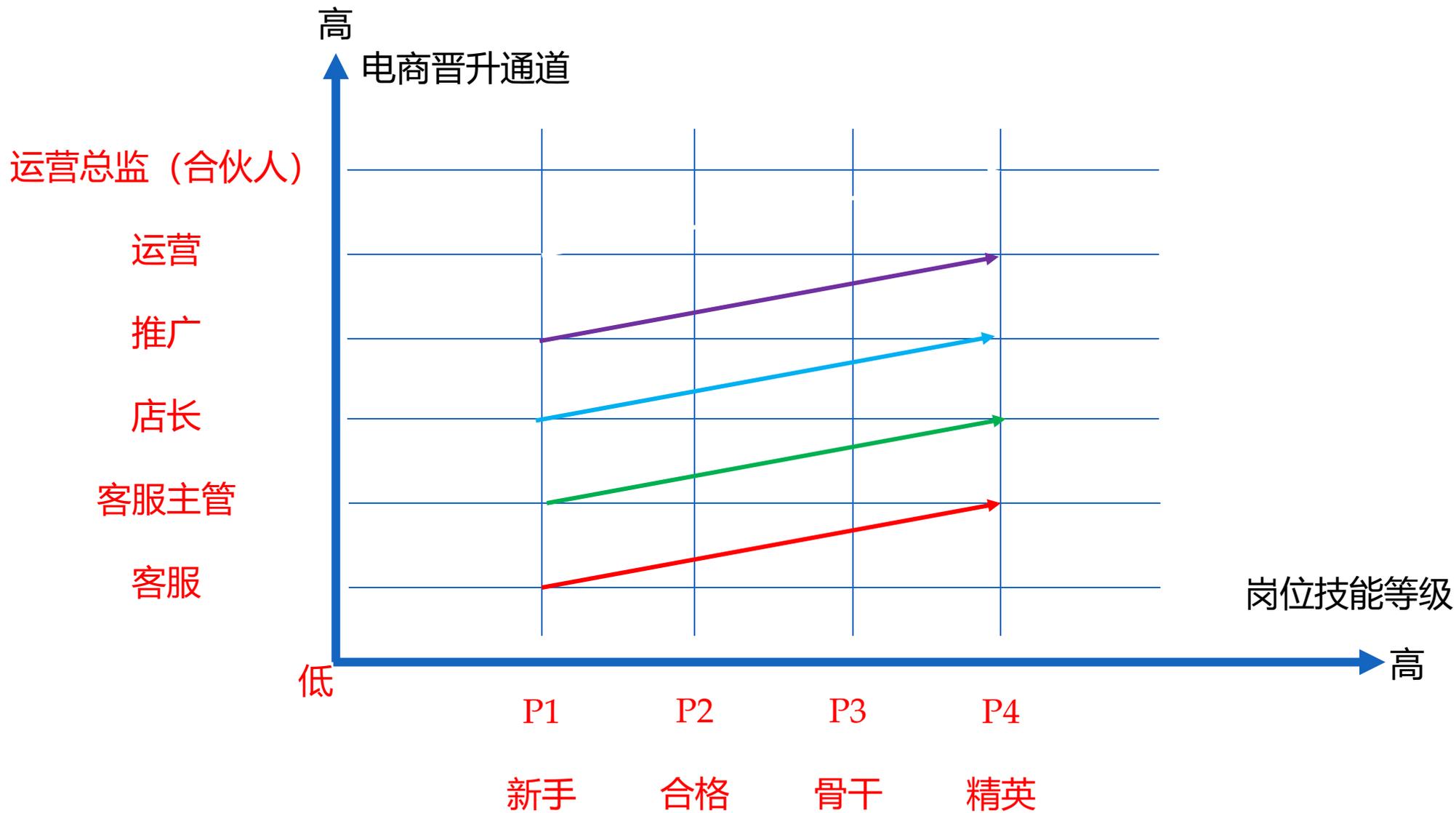
薪酬：5-6k+30%股份

重点：做新项目

项目：自己选/总公司给

能力：项目起盘+带人

考核：
半年起盘能力
盈利能力



- 1、了解店铺现状
- 2、你能做哪些工作
- 3、薪酬结算方式(客服\仓库岗位可以忽略前面2步)

话术参考:

店铺: 企业c店

月销售: 30万

每日销售: 8000-12000元

销量结构: 主要是单爆款驱动型

产品基本介绍: 以职业女鞋为主

供应链: 有自己的工厂, 每天可以出300双产量

公司优势: 开发产品总被人抄款

公司劣势: 直通车很弱、淘宝客很弱,

客服转化率比较差





运营

面试强手，如果接手店铺运营
你打算做哪些工作？
这个店铺怎么做增量

面试弱手，如果接手店铺运营
你每天大概工作是做哪些？

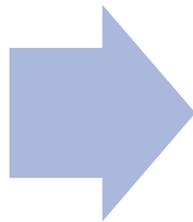
美工

面试强手，如果接手设计
你打算做哪些工作？
从哪里开始去做优化？大致能达成什么效果？

面试弱手，如果接手设计
你每天大概工作是做哪些？
一个月下来大概能做多少个链接的优化？



直接摸底



主动告知

你打算要多少工资（一般都是底薪）？

合适问运营，美工岗位，可以得知预期工资

老手运营：开多少，给多少，按不同P级定薪

P3: 4000-5000,有打造爆款能力

P4: 5000-8000, 连续打造爆款能力

P5: 10000-15000, 能带团队，有爆款打造能力

3个月试用期，能力，业绩达不到，直接降级

运营岗位：底薪+提成（销售额/件数/毛利）

客服岗位：底薪+提成（销售额/件数）

美工岗位：底薪+提成（销售额/件数）

仓库岗位：底薪+提成（销售额/件数）

Ps: 按件核算最简单，享受每日赚钱



婉转拒绝

话术1：好的，十分感谢你花时间过来
在你身上学到很多东西，回去等待电话通知

切忌：不要提后面还有人面试

待选

话术1：好的，十分感谢你花时间过来
在你身上学到很多东西，回去等待电话通知

我今晚或者明天会给你致电消息

直接录用

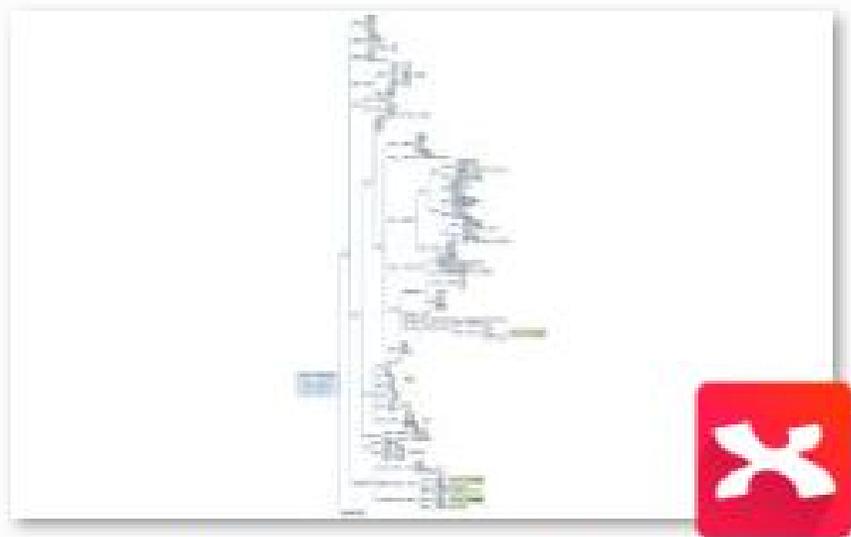
话术1：好的，十分感谢你花时间过来
在你身上学到很多东西，回去等待电话通知
请问你什么时候方便入职呢？
我们这边随时欢迎你的入职！

1. 组织架构设计：除了懂搞业务，也要懂组织架构设计

2. 内部管理流程：设计岗位流程化是最容易实现批量复制运营的方法

3. 面试运营：除了岗位技能，也要看这个人的价值观

4. 面试运营：面试，只是筛选我们不喜欢的人，试岗才是检验靠谱的唯一标准



如何面试一个靠谱的运营



应聘表格

新人是最好带的，但是也有很大的不确定性

1. 【学习机制】新人如何来系统学习？新人如何来复盘？
2. 【淘汰机制】如何留下积极主动，探索能力强的新人？
3. 【监督机制】新人一开始如何来监督考核，师傅环节如何设计



老六这厮

广东 广州



扫一扫上面的二维码图案，加我微信

可以加老六微信

希望拿到以下表格，加老六微信后，回复数据表格即可

- | | |
|---|--|
|  1.0分析标杆店铺数据收集表1.6版... |  2.0竞争对手单品分析 |
|  2.0年度规划表4.0版本 |  2.1商品信息与库存消化监控表 |
|  3.0货品规划表 |  4.0直通车每日数据记录表 |
|  4.1钻展每日数据记录表 |  4.220个关键字有效度分析模板 |
|  6.0客服绩效 |  6.1客服每日销售数据 |
|  6.2客服快捷回复参考 |  7.0各岗位绩效考核表 (1) |
|  8.0全年营销活动节点 |  8.1店铺运营数据录入表 |
|  8.3店铺利润监控表 |  9.0活动推荐报 |
|  9.1官方活动报名执行表 |  10.0自动化库存表 |



老六这厮

广东 广州



扫一扫上面的二维码图案，加我微信



1.数据化运营：行业数据分析



2.数据化运营：竞店数据分析



3.数据化运营：竞品数据分析



4.数据化运营-店铺诊断



5.数据化运营-单品诊断



6.数据化运营-单品爆款打造



— 让电商变容易 —



电商数据分析专家



淘宝数据分析工具



快速卡首屏补单神器



电商行业一目了然



拼多多数据分析工具



一键还原生意参谋指数



抖音电商数据分析工具



电商人的在线大学