



北京信用联盟文化有限公司

招聘方案

——拥抱 AI 时代，开启人才共赢计划，解锁你的「反淘汰创富手册」

在数字化浪潮席卷全球的今天，企业与个人的发展边界正在被重新定义。随着 AI 应用的普及，市场对灵活就业与高效拓客的双重需求将迅速增长，北京信用联盟文化有限公司推出全新《招聘方案》，打造“推广员→兼职→半全职/全职→主导分公司运营”四位一体的人才进阶体系。

一、方案核心价值

个人赋能：零门槛零费用注册推广员，通过分享课程赚取即时佣金；优秀者可晋升为正式员工，享受底薪+提成+五险一金完整福利，实现副业创收与职业跃迁双赢。

为什么选择我们？

灵活进阶：从兼职到主导分公司运营，自由选择职业路径。

高回报机制：个人销售佣金+团队管理津贴+课程分成多重收益叠加。

合规保障：薪酬体系严格遵循劳动法规，全职、半全职和兼职均无需任何费用。

资源支持：专业培训、业务资金扶持、分公司股权期权激励，全程赋能成长。

加入我们，不仅是选择一份工作，更是开启一个零投资、零风险、高潜力的创富生态。在这里，每一份努力都将直接映射为收入增长，每一次晋升都将获得体系化资源支持。

二、岗位体系与晋升路径

以业绩为导向，构建“推广员→兼职→半全职/全职→分公司运营主导者”的阶梯式晋升体系，通过灵活岗位机制与多维激励，实现个人成长与企业发展的深度绑定。

(一) 岗位体系

公司设立三级岗位体系，为不同需求的人才提供灵活发展通道：

1、编外：

(1) **推广员：**个人，一人一个账号，零门槛注册，通过分销课程赚取佣金，无劳动关系。

(2) **企业/个体工商户：**一户一号，零门槛代理，赚取代理佣金，合作关系。

2、编内：

(1) **兼职员工：**非全日制职工，无需按时到岗，无考勤要求，享受内部薪酬及管理津贴。

(2) **半全职员工：**全日制职工，熟练使用 AI 在岗位中的应用，在线远程办公，需遵守管理制度，享固定底薪+多维激励。

(3) **全职员工：**全日制职工，到岗办公，熟练使用 AI 在管理中的应用，需遵守管理制度，享综合薪资+五险一金+晋升资格。

3、编内/合伙人：

分公司运营主导者：全日制职工/合伙人，到岗办公，熟练使用 AI 在管理中的应用，需遵守管理制度，享综合薪资+五险一金+股权期权激励+分红。

(二) 晋升路径与条件

1、推广员（候选人）→兼职员工

- (1) **条件：**从推广员中择优聘任，累计直接销售业绩 ≥ 5999 元（扶持期除外）。
- (2) **流程：**签订劳动合同，无需费用，可享直接佣金、管理津贴及内部竞选资格。
- (3) **限制：**禁止将本人购课金额计入本人入职业绩。

2、兼职→半全职/全职员工

(1) 条件：

- ① **半全职：**仅限从兼职员工中择优选聘，业绩优秀、技能突出或表现优异者优先。
- ② **全职：**仅限从半全职员工或兼职员工中择优聘任，连续三周达标基础及月度考评。

(2) **待遇：**无责任底薪 8000 元/月+考勤奖+全维度激励+五险一金。

(3) 要求：

- ① **半全职：**需按时在线远程办公，按时按量完成本岗位工作，遵守公司管理制度。
- ② **全职：**需到岗办公，承担团队管理及业务拓展任务。

3、半全职/全职员工→分公司运营主导者（分公司经理）

(1) 申请条件

① 基本要求：

- I. 申请人需为在职员工（全职/半全职/兼职），且所辖团队连续 3 个月业绩达标。
- II. 设立目的需符合公司战略布局，能够有效提升区域客户服务能力并拓展市场份额。
- III. 分公司所在城市须无现有分支机构，且需提交详细的市场调研报告及运营计划书。

② 费用承担：

分公司成立后，员工薪酬、办公场地租赁、基础运营费用等由总部全额承担，业务拓展相关费用需按预算审批流程申请。

(2) 申请人资格与选拔流程

① 申请人资格：

- I. 优先考虑具备 6 个月以上团队管理经验、业绩排名前 20% 的核心员工。
- II. 需提供过往管理案例，包括但不限于组队引流、招聘成果、微信分群运营数据、团队协作成果及客户服务评价。

② 选拔标准：

- I. **通用条件：**具备优秀的沟通能力、责任心、时间管理能力及合规意识。
- II. **岗位技能：**

- i. **必要条件**：曾主导运营 3 个以上微信分群，且群活跃度 $\geq 70\%$ 、转化率 $\geq 15\%$ 。
- ii. **加分项**：持有市场营销、管理学相关证书，或具备数字化营销工具实操经验。
- iii. **绩效要求**：所辖团队近半年累计业绩 ≥ 50 万元，且团队成员朋友圈内容发布频次 ≥ 3 条/周。

(3) 薪酬与激励体系

① 薪资结构：

I. 分公司员工薪资=无责任底薪+团队管理津贴+绩效奖金+股权期权（管理层专属）。

II. 无责任底薪保障（年度标准）：

- i. **分公司经理**：年薪 ≥ 30 万元。
- ii. **中层管理岗**：年薪 ≥ 18 万元。
- iii. **基层岗位**：年薪 ≥ 6 万元。

② 福利保障：

全员享受五险一金、年度体检、节假日礼金及带薪培训；管理层额外享有差旅补贴、项目分红及晋升优先权。

(三) 人才配置与扩招机制

1、初期配置：

新设分公司首批招聘 3-10 人，涵盖管理、销售及运营岗位，人员需通过总部统一考核。

2、动态扩招：

分公司运营满 6 个月后，若季度业绩同比增长 $\geq 20\%$ ，可申请扩编，扩招名额由总部根据市场潜力及团队承载力核定。

3、推荐机制

(1) **内部推荐**：所有员工可推荐人才，纳入自身团队管理。

(2) **禁止挖角**：严禁争夺他人团队成员，违者取消佣金 50 元/次并追责（出现员工 A 邀请的推广员最后由员工 B 完成招聘的情况即视为争夺他人团队成员）。

(3) **晋升闭环**：全员需从推广员起步，通过业绩与能力验证逐步晋升。

(4) **退出自由**：各级员工可随时申请离职或降级为低阶岗位。

4、薪酬与激励

(1) **推广员**：二级分销佣金（直接 1~10%+间接 1~3%）+组织课程分成。

(2) **兼职员工**：直接佣金+团队管理津贴（0.1~10%）+业务扶持资金。

(3) **半/全职员工**：固定底薪+全项佣金（销售/合作/广告等 0.1~10%）+绩效奖励+五险一金。

(4) **分公司运营主导者**：固定底薪+全项佣金（销售/合作/广告等 0.1~10%）+绩效奖金+股权期权（管理层专属）+五险一金。

5、风控与合规

(1) **劳动关系**：兼职员工不强制缴纳五险一金，符合现行法规。

(2) **合同签署**：入职需 30 日内提交劳动合同及证件扫描，逾期视为放弃。

(3) **违规追责**：诋毁公司、干扰业务等行为将承担高额赔偿（最低 10 万元起）。

四 招聘方案防作弊管理制度

1、目的：

为维护本方案的公平性，杜绝通过自购课程、虚构业绩等作弊行为获取入职及晋升资格，确保人才选拔的真实性与合规性，特制定本制度。

2、适用范围：

本制度适用于公司全体推广员、兼职/半全职/全职员工及分公司运营主导者，涵盖注册、业绩核算、晋升审核等全流程。

3、实名认证与账号管理：

(1) 实名认证要求：

- ① 所有参与者注册时需完成实名认证，提供真实姓名、身份证号及绑定本人银行卡信息。
- ② 企业/个体工商户代理账号需提交营业执照及法人身份证信息，确保主体唯一性。

(2) 账号唯一性规则：

- ① 同一身份证、手机号、银行卡或设备仅允许注册一个推广员账号。
- ② 发现多账号注册的，立即冻结关联账户并取消违规者晋升资格。

4、购课行为监测与审核：

(1) 技术监测手段：

① **IP 与设备识别**：系统自动记录注册、登录及购课设备的 MAC 地址、IP 地址，同一设备或 IP 短期内产生多次购课行为将触发预警。

② **支付信息核验**：购课支付账户需与实名认证信息一致，第三方支付（如支付宝、微信）需绑定本人银行卡。

(2) 异常行为审核：

① **系统自动筛查**（对以下行为标记为“高风险交易”）：

- I. 同一实名认证人关联账号间的课程购买。
- II. 购课金额与推广员入职业绩标准高度匹配（如 5999 元）。

② **人工复核**：高风险交易需提交风控部门人工复核，核实后取消违规业绩，并按照本方案违规机制予以处罚。

5、违规处罚：

- (1) **自购刷单**：取消全部违规业绩，冻结账户收益 3 个月，解除劳动关系并追偿培训成本。
- (2) **教唆作弊**：推广员禁止入职，员工解除劳动合同，分公司运营主导者取消其资格。

6、申诉流程：

- (1) 对审核结果有异议者，可在 20 个工作日内提交书面申诉材料。

(2) 风控部门需在 5 个工作日内完成复核并书面答复。

(五) 关于破格录用的规定

1、目的

为确保公司能够吸引并留住具有卓越能力和发展潜力的人才，在坚持从组队引流推广员中选拔优秀人才的基本原则下，允许在特定情况下实施破格录用，以适应快速变化的市场需求及业务发展需要。

2、适用条件

(1) 证据充分性

破格录用的前提是候选人需提供充足的证据证明其具备与岗位要求相匹配的能力水平。这些证据可以包括但不限于：过往工作经历、项目成果展示、专业技能证书、行业认可奖项等。

(2) 推荐人背书

若有现任员工或合作伙伴愿意为其提供背书，并能提供具体案例说明该候选人在相关领域的成就及其对公司潜在价值的影响，则视为有效支持材料。

(3) 面试评估结果

经过公司指定面试官团队的专业评估后认为，尽管未完全遵循常规入职路径，但该候选人确实展现出超越标准的能力素质，并且预计能在短期内为公司带来显著贡献。

3、审批流程

(1) 初步审核

推荐人或候选人需提交所有相关材料至人力资源部门进行初步审核，确认是否满足破格录用的基本条件。

(2) 综合评审

初审通过后，由跨部门组成的评审小组（含用人部门负责人、HRBP 等）对候选人进行全面考察，包括但不限于面试、技能测试等环节。

(3) 高层批准

最终决定权归于公司高层管理团队，根据评审小组提交的意见作出是否同意破格录用的最终裁决。

4、后续跟进

(1) 对于成功破格录用的新员工，公司将安排专门的导师进行一对一指导，帮助其尽快融入团队并发挥所长。

(2) 定期开展绩效回顾会议，确保新员工的工作表现符合预期，并给予必要的资源和支持促进其职业成长。

三、推广员与员工基本职责

(一) 核心工作范畴

1、人才招聘与晋升

(1) 定向邀约优质人才注册成为推广员，引导其参与团队内荐及入职申请。

(2) 策划并推动“组队引流”活动，通过腾讯会议、社群运营等方式扩大团队规模。

2、团队赋能与标准化执行

(1) 协助下属团队制作标准化《邀请函》，提供话术指导与视觉素材支持。

(2) 全程辅导新成员完成引流任务，包括活动参与路径设计、奖励机制解读及实操陪跑。

3、人才筛选与晋升推荐

(1) 建立动态评估机制，定期筛选团队中业绩达标（如周销售 Top 10）、技能突出（如获培训认证）或会议和社群活跃度高的成员。

(2) 向公司提报优秀候选人，附具体案例说明（如转化率、团队贡献值等），推动其入职审核。

4、组织管理与能力建设

(1) 所有员工仅对 2 级内的下属推广员和 15 级内的下属员工尽到管理责任和义务（非佣金层级）。

(2) 主导/参与线上培训会、技能培训会、分享会及复盘会议，承担主讲、答疑或案例分享角色。

(3) 制定新人“10 天速成计划”，涵盖组队引流、招聘入职、产品知识、销售技巧及团队管理方法论。

5、闭环复制与迭代优化

(1) 搭建可复制的团队运作 SOP，要求下属严格遵循“引流-招聘-培训-推荐-晋升”五步法。

(2) 每月提交团队运作分析报告，提出流程优化建议（如引流渠道效率、转化节点设计）。

(二) 价值导向

1、**数据驱动**：以转化率、团队内荐率、入职率为核心考核指标。

2、**成长赋能**：通过“老带新”师徒制、实战案例库共享实现经验传承。

3、**合规底线**：严禁虚假宣传、承诺不实奖励，所有活动需符合公司规范。

(三) 工具支持

1、提供智能数据看板（实时追踪个人及团队业绩）。

2、开放“AI 办公导航”（含兼职合同、海报等）。

3、匹配专属运营顾问，协助解决复杂业务场景问题。

四、推广员、兼/半/全职员工佣金、管理津贴及合作分成表

薪酬类别		佣金比例	说明
直接销售佣金 (见图一)	课程销售佣金	1~10%	按照直接销售业绩的 1~10%予以核算奖励。
	机构合作佣金		
	广告招商佣金		
团队管理津贴 (见图一)	半/全职员工	0.1~3%	(1) 奖励标准：基于直接管理的一级团队总销售额予以 0.1~3%奖励。
	兼职员工	0.1~3%	(2) 比例标准：根据课程的利润率设定阶梯式奖励比例。 (3) 封顶机制：单月奖励上限不超过团队净利润的 20%。
组织课程佣金		0.1~3%	推广员/员工向公司推荐优秀教师与公司达成合作后，

		公司奖励该员工该课程全部销售额 0.1~3%的予以返佣。
合作课程分成	根据师资和课程协商	当老师录制的课程与公司合作后产生销售业绩时，公司将按照该课程的销售额给予该老师一定比例的分成。

五、薪酬发放方式

(一) 底薪发放

员工底薪按月结算，于次月 10 日通过银行转账方式发放至员工个人中国建设银行储蓄卡账户（遇法定节假日顺延）。发放金额为税后实得薪资，个人所得税由公司依法代扣代缴。

(二) 佣金及奖励发放

1、佣金（含直接销售佣金、团队管理津贴、组织课程佣金及合作课程分成）实行自动化结算系统。推广订单经审核确认完成后，对应奖励满 24 小时后自动发放至推广员和员工个人账户。

2、提现规则：推广员和员工可通过微信零钱实时提现，单笔提现金额最低为 5 元，提现手续费由公司承担。

3、薪酬明细查询：员工可登录公司系统后台实时查询佣金明细及发放记录，如有异议需在 3 个工作日内向财务部门反馈。

六、违规行为与举报奖励制度

(一) 禁止性行为规范

1、损害公司名誉行为：

禁止任何主体（含员工、推广员及合作方）通过线上线下渠道发布不实信息、诋毁公司商誉，或传播负面言论干扰正常经营活动。

2、业务干扰行为：

禁止以下行为：

- (1) 阻挠他人购买课程、注册推广员或办理入职。
- (2) 煽动他人离职、退群、解散团队或对抗公司管理。
- (3) 恶意投诉、仲裁、诉讼或教唆第三方实施前述行为。

(二) 违规责任与处罚标准

1、名誉侵权责任：

违反第（一）条第 1 款者，需全额赔偿公司实际损失（含律师费、诉讼费及名誉修复费用），最低赔偿金额为人民币 10 万元。

2、业务干扰责任：

违反第（一）条第 2 款者，需承担公司维权产生的全部费用（含调查取证、律师代理等），最低赔偿金额为人民币 20 万元。

3、处罚执行：

- (1) 首次违规：书面警告并冻结账户收益 30 日。
- (2) 二次违规：扣除当月全部佣金及管理津贴。
- (3) 三次及以上违规：解除合作关系并追究法律责任。

（三）举报奖励机制

1、奖励范围：

举报人需提供完整证据链（如聊天记录、录音、书面材料等），经核查属实后生效。

2、奖励标准：

举报成功者可获公司实际追偿金额的 80%作为奖励（律师费、诉讼费除外）；多人举报同一违规行为，奖金按有效举报人数均分。

3、匿名保护：

公司对举报人信息严格保密，禁止任何形式的打击报复。

七、人才招聘风险警示

为保障团队健康发展，以下四类人员将被列入招聘黑名单：

（一）法律红线类

1、诽谤造谣者：

违反《刑法》第二百四十六条及《治安管理处罚法》第四十二条，捏造事实损害他人或公司名誉者。

（二）诚信缺失类

2、恶意违约者：

已通过入职审核但无正当理由放弃录用，且后期以不当手段干扰业务者。

（三）合规风险类

3、特权索求者：

要求公司违反管理制度（如强行调整团队隶属关系），未获满足后实施诽谤、威胁等行为者。

（四）团队隐患类

4、盲从跟风者：

缺乏独立判断能力，轻信并传播不实信息，影响团队稳定性者。

（五）风险防控措施：

- 5、入职前需签署《合规承诺书》，明确违规后果。
- 6、建立背景调查机制，重点筛查历史行为记录。
- 7、定期开展合规培训，强化法律与道德意识。

八、结束语：

本《招聘方案》核心优势：以合规为基石，用内荐招聘创奇迹——让每个奋斗者都能站在时代的风口！

（一）灵活自由，掌控事业节奏

无论您是兼职还是半全职和全职，均可根据实际需求定制专属发展路径，自由选择远程办公或到岗模

式，轻松实现工作与生活的完美平衡。

(二) 阶梯晋升，成就职业跃迁

从推广员到主导分公司，清晰的四级晋升通道为您铺路。表现优异者可享五险一金、绩效奖金及股权期权激励，有能力主导分公司运营者，年薪 30 万起，真正实现从副业创收到事业腾飞的跨越。

(三) 全程赋能，加速能力变现

专业导师团队提供「1 对 1 陪跑+实战培训」，覆盖组队引流、内荐招聘、团队管理、AI 工具应用等核心技能；智能数据看板实时追踪收益，企业微信素材库一键调用，让您的每一份努力都转化为真金白银。

(四) 团队收益，财富指数增长

依托独创运营模式与爆发式增长的市场需求，借势万亿级知识付费市场红利。个人销售佣金+团队管理津贴+课程分成多重收益叠加，优秀员工月入 10 万+，百万年薪绝非空谈！

即刻行动，开启财富革命！

加入北京信用联盟，不仅是选择一份事业，更是掌握改写人生的密钥。

在这里，智慧与勤奋终将兑换成您账户中不断跳动的数字！

北京信用联盟文化有限公司

2025 年 2 月 10 日

