



北京北森云计算股份有限公司

企业详情

企业官方注册名称：北京北森云计算股份有限公司

企业常用简称（英文）：Beisen

企业常用简称（中文）：北森云计算

所属国家：中国

中国总部地址：北京市海淀区上地街道上地东路35号颐泉汇7层

网址：http://www.beisen.com

所属行业类别：测评解决方案、招聘管理系统

在中国成立日期：2005年05月

在中国雇员人数：1100人

是否上市 是 上市证券交易所 新三板 证券交易代码 836393

业务详情

1、主要客户所在行业：耐用消费品、快速消费品、生命科学（如医药，医疗器械等）、汽车及零部件、互联网与游戏业、IT信息技术，半导体及通讯、零售业与电子商务、金融服务（如银行，保险，财富管理）、机械制造、化工与石化、电子电气、运输及物流、能源动力、专业性服务（如法律，公关，教育等）、房地产业、建筑业、造纸，包装及森林业、住宿与餐饮业、农、林、牧、渔业

2、曾服务过的客户案例：

客户案例一：

所提供的服务类别	招聘管理系统
客户公司性质	民营
客户公司行业	互联网与游戏业
客户当时的需求	对客服及销售类的人才需求往往是大批量的、集中式的爆发性增长需求。虽然前期已有准备且有人才储备，但仍显不足。因此，对招聘部门也提出了严峻的挑战，一是招聘渠道要广，需要有大



	量的人才储备，只有大量的简历储备才能保证最后的人员到岗；二是大批量的简历筛选、邀约、面试、沟通等重复性工作，耗费大量的时间，效率难有提升。
具体服务内容	面对这种状况，客户招聘部门内推外引，在短时间内打通各招聘渠道。结合公司岗位胜任力模型，通过北森较专业的测评技术手段，建立了针对客服岗位特性的岗位素质模型测评。通过对岗位多位绩优员工访谈及任职资格要求，提炼出客服销售类岗位核心素质，并以此为标准，设计相应的测评问题。在面试前，候选人通过完成线上测评，系统自动筛选，进入面试环节。
服务成果	大大减轻了前端的筛选工作，把HR从繁杂重复性的工作中解放出来，提升了效率。除此之外，设立面试官委员会，所有客服经理及以上人员，不分部门，都是面试官，通过统一培训认证后，参与面试。 通过素质模型测评的筛选，人员定位更加精准，面试通过率更高，减少了整个招聘的流程，缩短了招聘周期。

客户案例二：

所提供的服务类别	测评解决方案
客户公司性质	民营
客户公司行业	金融服务（如银行，保险，财富管理）
客户当时的需求	客户公司作为一家新型的创新型公司，要实现成为综合金融服务集团这一宏伟目标，人才队伍建设当然是重中之重。客户公司的最高领导班子遵循“人才是无价之宝”的人才理念和思想前瞻，高度重视人才队伍的建设，敢于投入，全力创建人才竞争优势，提出了打造人才优势的重要战略，即客户公司3812人才工程。该人才工程战略致力于培养和发展一批认同公司文化、忠诚公司事业、基本素质优秀、综合能力卓越、专业技能过硬的管理干部，其基本目标是内部培养晋升30名S类干部、80名总部A类干部、100名分支机构A类干部、200名总分公司B类干部及一大批分公司C类干部。
具体服务内容	客户公司3812人才工程建设，主要包括 人才甄选、人才培养和人才发展 。 人才甄选部分 ，“以目标选人才，以业绩论英雄”的选人、用人理念，围绕如何助力公司快速健康发展、如何前瞻行业未来发展趋势而打造出数量充足、质量优秀的人才队伍。人才培养方面，根据721的培养原则，通过专项学习项目和自学的方式，采取集中培训、交流轮岗、干中学和E学为员工提供多样化的学习方式，



	充分体现公司"以人为本"和"自主自愿"的理念。人才发展部分。
服务成果	截至2016年1-7月，全公司后备人才的晋升率达到35%。 在全公司海鹰和海狮计划的后备人才梯队中，实现了36位A类干部在职等和职务方面的发展； 在全公司海星计划的后备人才梯队中，实现了52位B类干部在职等和职务方面的发展； 在全公司海螺计划的后备人才梯队中，实现了29位C类干部在职务方面的发展。

客户案例三：

所提供的服务类别	测评解决方案
客户公司性质	国有
客户公司行业	房地产业
客户当时的需求	新的战略，新的挑战，对公司的人力资源管理提出了更高的战略要求：我们要成为中国地产和商业管理精英的摇篮。我们要经营人心和能力，营造生态和谐的职业平台，使员工和公司持续发展，共创辉煌。基于此，在2015年开始与北森云计算合作进行360度人才盘点项目。公司希望通过行为测评和绩效结合来发现高潜人才，通过培训来发展人才，通过职业发展通道来保留人才。
具体服务内容	在前期访谈时听到了内部很多不确定的声音，通过宣贯来解答大家的疑惑，明确第一年做360度人才测评的目的和意义，请各位同事放心作答，并且强调人才测评为匿名制，任何人包括HR都不能看到大家的作答评价。第二年测评中，HR团队和北森云计算首先回顾了2015年度的人员调整情况，同时回顾并优化、改善了上一年度15个测评维度的权重比例及题目；结合上年度的测评结果及反馈，我们开放了"无法评价项"，以确保并提高作答数据的精确性。
服务成果	在宣贯环节的讲解较为彻底，在第一年的要求作答期限内，作答有效完成率为99.06%，其中管理者的作答完成率为100%。因为高信效度的作答数据，在北森协助分析下，看到了公司各级管理者和基层员工上级、下级、同事评价均分的内部对比及行业内数据对比，使公司的员工对自己在公司同级别内的所在水平有了较明确的认知，自己在行业内与平均水平的差异程度也有了概念性的认知，使很多老员工认知到他们处于职业发展的倦怠期，需要走出舒适区，开眼看市场，否则不进则退。

档案内容更新于2017年3月