

上海奇点人才服务有限公司（有招）

企业详情

企业官方注册名称：上海奇点人才服务有限公司（有招）

企业常用简称（英文）：youzhao

企业常用简称（中文）：有招

所属国家：中国

中国总部地址：上海市浦东新区民生路1199弄证大五道口广场2601c

网址：https://youzhao.io

所属行业类别：招聘管理系统

在中国成立日期：2014.7

在中国雇员人数：100

业务详情

1、主要客户所在行业：互联网与游戏业、零售业与电子商务、金融服务（如银行，保险，财富管理）、专业性服务（如法律，公关，教育等）、房地产业

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	专业性服务（如法律，公关，教育等）
客户当时的需求	<p>成立于2001年，总部位于上海的客户公司，仅在一年多的时间内，整体规模扩大了30%。在高速发展的这一年时间里，客户公司面临的问题是主要是招聘量大，同时人员流失多也加大了招聘压力。利用传统的模式，要手动统计收到的简历，再筛选面试，招聘工作的转化率低。面对组织扩张的需求和随之而来的招聘管理压力，招聘目标没法完成，已经开始影响到企业的核心业务，招聘模块的改革势在必行。因此，客户公司希望寻求一种信息化</p>



	<p>的解决方案。</p> <p>他们当时对于招聘系统搭建核心需求主要是以下几点：</p> <p>第一块是数据的整合</p> <p>目前客户公司是通过人工计算的方式来做数据报表,HR 团队往往苦于制作准确可信的数据报表。当招聘工作出现问题的时候,团队需要花费好大的功夫去手动统计数据回顾问题流程,才能找到具体的瓶颈并突破它。而且人工的统计数据常常不能一次做到十分准确,多次返工也会带来时间和人力的浪费。</p> <p>第二块是盘活现有人才</p> <p>在每年的招聘活动中,收集到的简历只是作为纸质存档空置,有很多当时不合适的简历都流失了,这些都是潜在资源的浪费。而员工内推作为一种转化率很高、成本较低的招聘模式,虽然一直在做,但是实施的效果不尽如人意。一是由于内推入职员工统计与发放奖励的工作很繁杂,经常出现延迟或者遗漏的问题,导致员工积极性不高。二是缺乏方便的用于移动端的分享链接,限制了员工推荐操作的方便性,最终也会影响到他们的积极性。希望能通过招聘系统,构建能够灵活调取的人才库,同时提高员工内推的积极性,用更低的成本投入获得合适的人才。</p> <p>第三块是适应移动办公需求</p> <p>随着移动端的应用越来越广,客户公司希望所使用的招聘系统也要与时俱进地开发适配移动端的产品,特别是人员需求大,经常要组织大型面试的企业。</p> <p>有完美适应手机等端口的招聘官网等,不仅可以放慢候选人通过扫码签到等功能提升面试体验,增强企业对他们的吸引力,也能更方便地为招聘团队统计候选人来源渠道的质量等方面的统计工作,收集准确且易得的数据。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>基于对客户公司面临问题的透彻分析,有招客户成功团队采用基础服务与定制服务相结合的方式,在短短1个月的时间内,结合了客户公司的一些个性化需求,开发定制了一款功能强大但简便易用的招聘管理工具:</p> <p>主要功能:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 招聘全流程管理:管理者可以随时查看每个节点候选人情况,从而直观了解招聘进展,HR和用人部门面试官可以在同一个平台筛选简历,填写面试反馈,节省了中间的沟通成本。 2. 数据报表分析:定制化多维度报表解析一键生成,从流程进展到团队效率,从渠道质量到招聘结果,都有详实的数据支撑。 3. 移动端功能:提供微信端服务功能,随时随地都可以在手机上完成操作,并有贴心的移动端面试提醒。候选人来到面试现场也可以直接扫码签到。 4. 人才库建设:为客户公司搭建了一个云端的人才库,所有经手的简历都可以一键导入库内,便于后续的追踪和利用。由于



	<p>客户公司外籍教师较多，在最短时间内开发了英文版，以及英文简历解析功能，更好地满足用户的需求。</p> <p>在整个实施服务过程中，客户成功团队实时跟进开发结果，每周汇报更新，与客户公司保持密切的交流和联系，任何意见和信息都第一时间反馈，确保项目顺利实施。</p>
<p>服务成果</p>	<p>在实施期间，有招产品开发团队快速响应了客户公司的定制化需求，满足用户对信息化的需求，使用下来，最显著的成果有以下两项：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 为客户公司搭建了完整的企业人才库，改变了客户公司原有的纸质存档模式，让人才资源得到激活和再利用。依靠这个功能，当有新的岗位出现，客户公司可以轻松为人才池里的候选人发送面试邀请，节省了30%的外部渠道的投入成本。 2. 建立了系统自动化的数据分析报表：通过有招，招聘团队能够更加简便、更加准确地总结每个时间段的招聘工作，在这其中发现变化规律，掌握“大小月”，提前预测招聘需求等。可以有的放矢地制定招聘计划，提前准备，避免职位需求蜂拥而至时手忙脚乱。另外，每年企业通过大量的外包服务进行招聘工作，这些数据可以帮助企业判断各个渠道的质量与效率，使得投入外包的资金得到最大化的利用。

客户二：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>招聘管理系统</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>民营</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>其他：广告</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>客户公司的S女士当时从外企来到一家民营企业，发现公司没有完整的招聘流程管理软件，给工作带来非常大的不便，工作效率降低了不少，于是和老板提议引进一套系统来管理招聘流程。总结来说会有两大方面的需求：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 招聘流程管理： 首先，他们希望通过一个系统管理公司整体招聘流程，从简历汇总、筛选到面试安排，协作，填写反馈，审批offer，整个招聘流程都通过系统完成，节省HR和用人部门线下沟通的成本，加速招聘进程。 同时需要产品在移动端也有很好的适配和兼容，能在手机上直接跟进面试进展，筛选简历，并且进行实时提醒，确保面试进程顺畅无阻。 2. 数据驱动招聘决策： S女士提出，希望能针对招聘团队效率、渠道质量等关键性指标进



	<p>行定期的数据分析，随时了解招聘流程的瓶颈所在，究竟是哪个环节拖慢了进程？招聘团队员工效率如何？用人部门是否配合？渠道的投放质量如何？每个职位的招聘周期？这些问题都能通过清晰的数据报表得到解决。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>客户公司对于系统的功能较为简单，主要是利用系统原有的四大模块功能：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 候选人获取：连接多个招聘网站，一站发布职位，接收简历。搭建招聘官网，成为员工内推便利入口。 2. 招聘流程管理：一站式管理招聘流程，多角色多地协同办公，提高招聘效率，节省HR和用人部门的时间。 3. 人才库建设：分类储存人才资源，根据条件组合筛选，自动激活提高人才利用率。 4. 数据报表分析：提供各维度数据反馈，帮助企业长期优化招聘流程，降低管理成本。 <p>在服务过程中，有招的产品经理是对客户公司进行随时跟进的，有任何的问题或者意见都可以随时提出，再讨论对产品进行改进。</p>
<p>服务成果</p>	<p>在使用有招期间，公司的招聘效率得到了很大的提升，招聘团队的工作也变轻松了。具体体现在以下几个方面：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 招聘流程更流畅：因为引进有招之后，彻底改变了公司用人部门的面试习惯，面试官不再需要打印纸质简历，而是拿着手机进会议室，和候选人面谈后，直接通过手机填写面试评价，加快了反馈速度，让协作更加流畅。 2. 利用数据报表合理甩锅：比如HR给用人部门推送了一些简历，通过有招可以看到他们对简历的一些处理，是淘汰还是进入下一轮，或者是没有进行处理。如果用人部门抱怨很久都没有招到人，是哪一环节出了问题也是可以直接用数据说话，HR不用因为说不清责任而背锅。到年底也可以直接将数据表格拉给老板看，可以很容易看出哪些部门哪些团队是很积极参与招人，积极和HR交流的，哪些部门是消极处理的。 3. 减少手工操作：在使用有招之前，面试的过程中需要做很多的paper work，可能部门在发起招聘需求时填一个申请表，候选人来了填一个登记表，面试完面试官要填一个考评表。但是当真的发生问题了需要找这些表格的时候，表单永远是分散在各个地方，很难找齐。在有系统之后，我们就可以设置我们自己的面试流程，比如一个候选人的简历在导出之后是谁来筛选，谁来面试，筛选面试完之后是满意还是不满意，有什么评价，全部都会记录在系统上。那么假如新员工在入职之后三天就离开，或者招到的人不能胜任岗位，参与招聘流程环节的每个人都应该付相应的责任，

系统记录每个人当时的反馈,大家谁都没有看出这些风险与缺陷,不能只责怪HR部门。

4. 用数据回顾工作:定期可以用数据来对之前的工作进行回顾,通过这些数据,分析出该什么时候去启动招聘工作,怎么去投放招聘广告,什么时候去哪里进行校园招聘效果最好等等。