

博金人力资源管理（上海）有限公司

企业详情

企业官方注册名称：博金人力资源管理（上海）有限公司

企业常用简称（英文）：AJINGA

企业常用简称（中文）：菁客

所属国家：中国

中国总部地址：上海市黄浦区陕西南路25弄12号202-208室

网址：www.ajinga.com

所属行业类别：测评解决方案、招聘技术(除招聘管理系统外)、招聘管理系统、招聘渠道、其他：人才推荐系统

在中国成立日期：2012年5月

在中国雇员人数：30

业务详情

1、主要客户所在行业：快速消费品、IT信息技术，半导体及通讯、零售业与电子商务、住宿与餐饮业、专业性服务（如法律，公关，教育等）

2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

所提供的服务类别	招聘技术(除招聘管理系统外)、招聘管理系统、招聘渠道
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	零售业与电子商务
客户当时的需求	客户公司在华拥有180多家门店及大约2000名员工,在找到足够数量且质量合格的人才满足门店需求这项工作上挑战很大。仅守株待兔,等待合格的候选人网上投递简历远远不够。此外,招聘网站上的候选人质量也无法满足奢侈品零售行业的苛刻要求。



<p>具体服务内容</p>	<p>解决方案</p> <p>考虑到代理招聘的费用和招聘网站的效果欠佳，该奢侈品零售公司决定通过一个全新的微信和社交人才转推荐计划来推动招聘结果的改善。该项目的目标非常具体：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 使店铺员工内推比例翻倍 • 使招聘成本降低20-22% <p>为了实现以上目标，我们需要对现有的方法进行全面的整改修补。具体来说，零售商与菁客合作，在如下关键领域着力改进：</p> <p>微信招聘创新</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “客户”型申请体验：将现有的微信招聘系统升级为候选人3分钟内能够完成空缺职位申请的系统。通过简洁的、候选人友好的操作界面，并通过允许候选人使用其他求职平台（例如，来自LinkedIn或Liepin.com）已有简历来实现。这样可以节省大量的时间和精力。 2. 更多就近雇佣：雇佣商场附近的求职者会显著降低员工的流动率。为了鼓励更多附近的候选人申请与他们最接近的店铺空缺，职位使用了动态显示功能，运用定位技术确保离候选人最近的实体店铺总是显示在职位列表的顶部。 3. 面试到场率提升：在职位描述中嵌入每个店铺的位置地图，以便候选人轻松、迅速的弄清确切工作地点及当地交通（地铁，公交线路等）。当候选人很容易导航到工作地点时，面试到场率亦得到提高。 4. 雇主品牌加强：每一个岗位描述都包含有多个雇主品牌页面的嵌入链接，这些页面由零售公司直接管理。每个品牌页面都可以轻松地配置文本、图片、幻灯片和贴牌（没有第三方标识）并允许高容量流媒体视频来营造动态和交互式的候选人体验。 <p>人才推荐项目创新</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 用分享代替提交：如今零售从业的小伙伴们被多个社交媒体平台所影响，他们亦通过这些平台分享信息。传统的人才推荐项目很难奏效，因为它大多要求员工登录公司内网，并直接向HR提交他们朋友的简历。通常情况下，员工并没有足够的信息来完成这样一份简历，这就导致了非常高的内推流产率。采用新方法后，员工只需动动手指，通过他们喜欢的社交媒体向朋友发送空缺职位的相关信息。
---------------	---



	<p>2. 社交圈的延伸带来更多的人才推荐：每次“分享”被自动标记并追踪至“n”层级，帮助公司从更广泛和更加多样化的潜在候选人圈子中获得成功的推荐，而非仅仅依赖员工们的直接朋友网络。</p> <p>3. 不止在微信上推荐：微信显然已是中国目前最大的社交平台，但它并不是所有用户的首选和唯一选择。推荐人可以有选择性的使用其他社交媒体，包括微博（用于打入那些对“鞋”、“包包”有强烈兴趣的组群）和QQ（用于接触年轻的、非大学毕业生群体）当然，也可以使用传统的电子邮件。</p> <p>4. 游戏化、奖励即时化：人才推荐项目的一个传统挑战是员工的沟通和参与。通过游戏化整个过程，并对人才推荐各阶段的达成设置相应的小微奖励，员工会更关注他们内推人才的各阶段状态，相较传统项目他们亦能够更快的获得推荐奖励。现在，员工自“注册”参与项目开始就能获得一部分奖励，在被推荐人“申请”、“面试完成”、“到岗”和“通过试用期”等招聘各节点完成时皆能获得即时奖励。</p> <p>5. 大幅减少行政管理工作：传统的人才推荐项目大部分是使用Excel来管理的，它带来了大量的行政管理工作量，分散了招聘人员的精力，使他们无法投入到更有价值的招聘工作。菁客的推荐工具可以自动身份验证注册参与人才推荐项目的员工，并且追踪通过任何社交媒体的无限次数的“分享”。内推奖励也是自动完成支付，并且自动缴纳税款！</p> <p>6. 完全合规的现金奖励：之前的项目依赖薪酬福利团队来支付现金奖励。这对于招聘人员来说是非常复杂和费时的，因为他们需要收集、提交申请材料，对于薪酬福利团队来说数据量大的时候计算也相当复杂。现在，微奖励通过微信钱包实时支付，更大额的奖励则通过微信钱包在72小时内支付。所有个人推荐所得税都是由AJINGA自动申报，大大减少了工作量，并确保了完全的合规。</p>
<p>服务成果</p>	<p>新系统已经运行了3.5个月，成效如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 来自微信的求职申请数量：2231人（占总申请数量的65%） 2. 人才推荐分享次数：574次 3. 成功人才推荐数量：200人（35%的转化率，对比之前的项目有70%的提升） 4. 来自微信申请的候选人“通过面试”数量：5人（转化率0.22%） 5. 来自人才推荐的候选人“通过面试”数量：22人（转化率11%）



	<p>6. 来自微信申请“到岗”的候选人数量：4人（从通过面试到到岗，转化率为80%）</p> <p>7. 来自人才推荐“到岗”的候选人数量：12人（自通过面试到到岗，转化率为55%）</p> <p>8. 人才推荐总成本RMB15,255，单个雇佣成本RMB1,271（对比代理招聘成本下降80%！）</p> <p>基于头3个月的成功，该奢侈品零售公司对于结果非常满意，现阶段主要努力集中在华东地区以外的零售门店人才推荐计划的沟通和推广上。另外，基于微信求职申请的数量已较大，菁客正协助企业将更多的精力投向具体雇主品牌的宣传和候选人宣导等措施，以提高微信申请的候选人质量。</p>
--	--

客户案例二：

所提供的服务类别	招聘管理系统、招聘技术(除招聘管理系统外) 测评解决方案、招聘渠道
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	快速消费品
客户当时的需求	<p>客户公司想要提升一年一度的校园招聘项目。凭借一系列标志性的消费品品牌，客户公司的应届生招聘项目每年吸引约15,000名申请者。在2016年的毕业季中，挑战艰巨一如往年，具体包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 招聘周期长 - 人才招聘团队投入近5个多月的时间在这个项目上。 • 入围候选人质量不高/空缺填补不如人意 - 由于求职者和岗位需求的不匹配，在5个月末的时候，仅50%的招募需求得到满足， • 高成本 - 人才招聘团队在此项目上至少花费了全年雇主品牌预算的50% 但仍然没能交出令人满意的答卷。 • 劳动密集 - 该计划对管理时间产生了重大影响，因为它需要50多名用人经理的参与。
具体服务内容	<p>考虑到资源的投入，该快速消费品公司寻求与AJINGA的合作以期在2017年招聘季做出一些创新性改变来提升候选人体验、改进筛选流程，缩短项目周期、减少人力投入，具体措施如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 移动申请系统 - 现如今的应届生们研究工作机会时首选会是他们的移动设备。为保证应届生群体使用的便利性及通畅的访问体验，该快消品牌在雇主品牌推广和申请管理系统两方面采用了“移动优先”的方法。应届生们可以通过移动设备搜索和申请



	<p>职位。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 嵌入移动测评 - 在提交简历后，每位求职者将完成一套专业测评，为每一个毕业生提供公平和透明的机会。该测评考察了三个关键领域： <ul style="list-style-type: none"> ◦ 公司文化匹配度 - 考察求职者的个人价值观，并与各个品牌独特的文化进行对比。 ◦ 职业性格匹配度 - 考察求职者的性格，根据每个不同职位的胜任力模型，得到较为理想的性格特征，以此来衡量匹配的候选人。 ◦ 问题解决能力匹配度 - 考察求职者的心智能力，并将其与中国的应届生常规范本进行比较。 • 利用大数据筛选算法 - 不用被大量的求职申请淹没，该快速消费品公司依靠智能匹配算法来完成初步筛选。不再单单通过求职简历做出武断的筛选决定！测评筛选工具对每一个求职者的测评结果进行了实时评审，并将其结果与企业制定的标准进行比对。 • 算法的科学性基于在中国采集的超过50万份测评数据，它能够可靠地识别出最适合的候选人，并以图形方式显示在一个动态的9宫筛选格上。点击一次筛选出局，再次点击筛选入围，双击查看候选人简历信息，快速、直观、智能。 • 问题解决能力测评（心智能力）的结果也同样用图形选择方式来呈现。 • 所有测评结果和筛选工具，诸如“关键词”搜索、“专业”和“毕业时间”等，都可以直接在求职者列表中找到，构建了强大而精细的“搜索及筛选”工作后台。 • 视频问答 - 一旦初步筛选完成，符合该快速消费品公司严格标准的入围候选人都会收到邀请去完成一份视频问答。候选人可以在任何设备上录制视频，并直接提交。招聘人员可以在同一个求职管理系统中直接查看候选人视频简历、常规简历、招聘人员的评论和测评报告。招聘人员根据制定的标准，对候选人的回答进行评分，加上评论，并产生最终可以在上海参加面试的候选人名单。 • 给求职者反馈 - 现如今的应届生求职者通常不会收到太多
--	--

	<p>(或任何) 反馈, 所以确保每个求职者都能“有所收获”对于该快速消费品公司来说非常重要。通过菁客, 他们能确保每一位完成测评的求职者在他们的求职申请完成后收获自己的个人测评报告。该报告对他们的个人风格、优势和待发展领域以及职业建议提供了宝贵的反馈, 帮助其了解并规划自己的职业生涯发展!</p>
<p>服务成果</p>	<p>与菁客的合作为该品牌招聘带来了显著的成果, 具体来说:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 更快速 - 整个项目完成仅仅花费了2个月时间, 同比前一年缩短了3个月! • 覆盖范围更广 - 强大的算法从更广泛的地域(超过10个城市)甄别出高质量的候选人, 而对比前一年, 项目仅覆盖了北京和上海的一流大学的候选人。 • 多样化雇佣增加 - 再次得益于超能的大数据算法, 不仅仅关注简历数据, 该快速消费品公司得以将多样化雇佣提高40%。 • 更多的求职申请数量及更低的成本 - 由于测评系统费用固定且使用次数不限, 该快速消费品公司降低了成本, 一方面求职申请数量增加, 另一方面该公司却实现单个雇佣成本50%的下降! • 候选人满意度 - 该公司能够为完成整个流程的候选人提供一种独特、公平和最前沿的求职体验, 不仅如此, 候选人还能更多地了解他们自己。 <p>“公司在招聘过程中创新性地使用移动社交平台, 并为我提供在线测评报, 这对我有很大的帮助。同时视频面试也给了我一个充分表达自己的机会。对我来说这次是超棒的一次体验。” ——求职者如是说</p> <p>基于校招项目的成功以及来自领导层的良好反馈, 客户公司公司决定在2018年实习生招聘中亦采用同样的方案, 并在进行了一些小小的修改后将菁客运用于东南亚的社招项目中。</p>