



讯升（上海）人力资源有限公司

企业详情

企业官方注册名称：讯升（上海）人力资源有限公司

企业常用简称（英文）：Comrise

企业常用简称（中文）：讯升

所属国家：美国

中国总部地址：上海

网址：www.comrisechina.com

所属行业类别：招聘流程外包、招聘渠道、其他：人力资源咨询

在中国成立日期：2007年

在中国雇员人数：189

业务详情

1、主要客户所在行业：机械制造、运输及物流、房地产业、互联网与游戏业、IT 信息技术，半导体及通讯

2、曾服务过的客户案例

客户一：

所提供的服务类别	招聘渠道
客户公司性质	合资
客户公司行业	运输及物流
客户当时的需求	<p>客户公司是由某供应链管理有限公司(某集团的一家关联公司的全资子公司)与深圳市某全球物流有限公司共同投资成立于深圳市前海深港合作区。是一家基于一体化供应链管理模式的、提供“B2B+B2C+供应链金融”的一体化供应链解决方案的专业创新型第三方供应链服务提供商。跟随全球化战略布局，客户公司在南亚地区迅速发展新业务。他们需要专业人力资源供应商帮助去搭建新公司，新团队，新体系。具体诉求如下：</p>



	<ol style="list-style-type: none"> 1) 了解当地公司运营管理重要事项，劳动法规，用工流程等； 2) 需要人员成本估算；获取相关职位薪酬市场调研分析； 3) 推荐人选； 4) 入职服务； 5) 临时办公室借用； 6) 操作工外包方案的提供
<p>具体内容</p>	<p>此项目的难度是：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 客户在技术上是出于行业领先的地位。在南亚国家，对此业务还在起步阶段。因此，当地招聘难度极大； 2) 文化和语言有障碍。当地人不讲中文，当地中国也少； 3) 新公司建立从零开始，总部调配资源有难度，衔接配合不顺畅 <p>我们做了以下工作：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 在南亚地区搭建咨询团队，专注客户需求 2) 为客户提供HR Due-diligence分析报告，解读当地劳动法和相关政策要求；提供薪酬市场调研报告 3) 招聘关键岗位，提供聘用有关文件的模板 4) 人力外包业务方案提供 5) 第一批入职员工的辅导支持 6) 当地员工和总部碰到冲突时，我们双向沟通，理解需求，解决文化方面的冲突
<p>服务成果</p>	<p>这个项目还在进行中，目前成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 聘用的关键岗位人员以经开始适应，仓建在大规模开展； 2) 客户对当地情况越来越了解； 3) 总部和当地的配合逐渐顺畅；文化融入很起色 4) 我们开始帮助客户在其它地区搭建新团队，包括俄罗斯等

客户二：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>招聘渠道</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>国有</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>机械制造</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>项目背景： 讯升受客户委托，为其技术部门猎聘一批外籍专家，希望所聘用的外籍员工可以带来先进的技术知识，项目经验，以及原创科技成果，公司也提供长期发展的平台。 然而，当我们用了几个月的时间成功聘请了一位无人驾驶，无人</p>

	<p>操控技术的首席工程师后，他在办理入职手续过程中就产生了期望值的差异。并且与主管领导（们）交流产生很大的代沟，生活上不适应。入职后，迟迟无法投入正常工作，最终离职。另外，其它团队的外籍员工在工作和生活方面也遇到大大小小的困难，外籍员工融入和保留的问题造成几个重大项目无法实施。客户希望我们能够帮助他们实现：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 提升具备跨文化管理的组织能力 2. 平衡各方期望值，使外籍员工能尽快适应环境，尽快开展工作 3. 推动外籍人才“留得住、用得好”
<p>具体内容</p>	<p>解决方案： 按照需求的两个纬度</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 聘用和生活类保障 <ul style="list-style-type: none"> • 对外籍专家离职原因进行深层次的分析，作为反面教材；对在职外籍员工反馈的问题进行调查分析，提炼需要改进的关键点 • 研究和匹配国内外先进有效的实践经验，在现有的人力资源（选、育、用、留）管理模式和政策基础上，把外籍员工的管理流程和办法进行梳理、整合和引入，从而建立一套完整的可实施的外籍员工管理体系 • 制作外籍员工管理手册，把外籍员工的全流程管理引入到手册中 2. 工作融入 <ul style="list-style-type: none"> • 建立一套外籍员工入职后工作融入的沟通体系 • 推动分阶段180天跟踪计划 • 引进国际最佳实践--辅导员工作融入跟踪项目 (Buddy Program)
<p>服务成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 在项目初始阶段，动员了各领导，部门长及项目的主要相关人员，建立了统一的目标和想法，找出外籍员工管理痛点。这一步骤直接影响了项目开展和进度 • 沟通, 沟通, 再沟通 • 建立信心与支持, 并帮助相关人员理解此项目的必要性, 以及变革将带来的好处 • 给与亲身体验新流程的机会（如buddy program）争取广泛的支持 • 主动沟通在项目实施中出现的问题，及时改变和修正 • 通过培训为有关人员建立一个良好的学习环境，并同时鼓励团队合作, 来促进跨职能部门的知识转移 • 通过此项目对未来可能需要改进的流程制度做好准备工作

	<ul style="list-style-type: none"> 评估如何改进有差异化的管理制度和流程，例如，绩效考核体系等。
--	--

客户三：

所提供的服务类别	招聘流程外包
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	IT信息技术，半导体及通讯
客户当时的需求	Setup an RPO Team of 3 Lead Recruiters and 6 Recruiters to support Maersk Shipping' s Hiring for Mainland China
具体服务内容	End-to-end Recruitment Process; At the beginning the Team had a hard time adapting to the RPO model and managing the client' s expectations. With the support of the RPO Leader, the Team went through intensive Training, Coaching and Mentoring and Performance Management to ensure that each member will deliver the SLAs set by the clients.
服务成果	For 2017, the Maersk Team has exceeded the SLAS set by the clients and achieved a total of 700 Offers (Goal is 648), 90% Submit % (Goal is 80%) and 70% Offer % (Goal is 50%). For now, China Maersk Team remained to be one of the strongest Team for Maersk Project across the globe. Due to this, IBM decided to put the Manila Maersk Team under Comrise company too.

客户四：

所提供的服务类别	招聘流程外包
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	IT信息技术，半导体及通讯
客户当时的需求	Setup a Team of 1 Lead Recruiter and 1 Recruiter to be working on client' s office in Suzhou Plant

<p>具体服务内容</p>	<p>This is the first time that Comrise will be staffing an RPO member who will work onsite client' s office so in the beginning there was an issue on coordination and communication. Along the way, Burnz, IBM and the Staff have developed a straight, open communication lines to ensure all are updated on the project' s status. Because of good cooperation, IBM also agreed to have 1 more Remote Recruiter to work in Shanghai to support the Team and the volume of the client.</p>
<p>服务成果</p>	<p>The Comrise RPO Team has consistently exceeded the Hiring Manager' s Satisfaction Rating, getting 4.5/5 (Goal is 4) ; Jolin and Katherine also closed a total of 80 position on First Quarter of 2018. Now, Flowserve added an additional 1 Recruiter to support the volume</p>