



Morgan Philips Group

企业详情

企业官方注册名称: Morgan Philips Group

企业常用简称 (英文): MPG

企业常用简称 (中文): 摩根菲利普斯集团

所属国家: 中国

中国总部地址: 上海市黄浦区淮海中路333号瑞安广场1101

网址: www.morganphilips.com

所属行业类别: 测评解决方案、招聘流程外包、灵活用工、招聘技术(除招聘管理外)

在中国成立日期: 2000

在中国雇员人数: 80

业务详情

1、主要客户所在行业: 快速消费品、生命科学(如医药, 医疗器械等)、机械制造、化工与石化

2、曾服务过的客户案例

客户案例一:

所提供的服务类别	测评解决方案
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	
客户当时的需求	客户于2017年针对其某一关键业务部门推出基于未来市场趋势的新业务模式。在此新业务模式下, 针对传统销售团队的胜任力要求发生了很大变化。基于此, 客户希望通过第三方客观的评估以了解目前销售团队成员与其对应岗位胜任力要求的匹配程度, 进而进一步结合团队成员过往两年的绩效表现以决定其各自的人才



	发展或职业生涯转换方向。
具体服务内容	<p>在项目执行过程中，我司首先通过与客户内部高管的访谈共同梳理并确认了各目标评估岗位的核心胜任力及对应的定义和具体行为指标。接下来，我司为所有参与的销售团队成员设置了包含逻辑推理、性格及动机部分在内的线上心理测评，以充分了解每位销售团队成员的基础潜力、工作倾向性、工作风格、领导风格以及当前阶段的职业动机。同时，基于不同岗位差异化的胜任力要求，我司设计了不同难度的商业案例模拟和演练及角色扮演材料，进而引入到线下的评估中心之中。在作为评估员承接所有角色扮演及评估职责以外，我司顾问也邀请客户内部的高管团队全程以观察员的身份参与其中，从而更好地从客观公正的角度对于每位销售团队成员在特定胜任力中的具体行为展现予以评估。</p>
服务成果	<p>在为期2周的时间内，我司完成了针对客户内部全中国销售团队既有的三个层级（大区销售经理、地区销售经理以及销售代表）共计80位成员的全面评估并为每位参与成员提供了客制化的人才测评报告，协助客户结合内部过往2年的绩效数据做出最终的人才决策。在项目完成后，由于对整个流程以及具体测评工具及手段科学性和有效性的认可，客户也将这一做法进一步引入到后续外部市场人才的获取中，确保我司的全程参与，以统一的胜任力标准及评估模式筛选合适的外部人才，以推进新业务模式的顺利运行。</p>

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	外商独资
客户公司行业	
客户当时的需求	<p>客户每年会开展针对供应链部门的SET (Supply Excellent Talent) 校园招聘项目，期待在全国范围内招聘优秀人才进入客户在中国的核心工厂进行轮岗，为其提供内部职业生涯发展的快速通道，满足未来供应链及相关部门优秀人才储备的需求。基于此，客户希望我司从第三方的角度设计并执行科学及客观的线下评估中心，进而在项目覆盖的不同城市及学校为其选拔符合SET项目核心胜任力要求的优秀人才加入。</p>



<p>具体服务内容</p>	<p>在项目执行过程中，在通过胜任力工作坊与客户共同厘清每年对于该项目核心胜任力要求的基础上，我司结合工厂日常运作的实际环境，每年自主设计一套包含生产、采购、运输、财务、市场、销售以及人员管理等诸多模块的线下商业游戏案例以及基于胜任力的面试问题库。与此同时，我司顾问也承接了主要评估员职责，与客户内部高管及HR组成的评估团队共同合作，执行跨越包含哈尔滨、北京、大连、武汉、无锡及广州在内的6场评估中心，对于每年超过300位的优秀毕业生的行为表现进行全面的评估，进而决定能够进入SET项目的最终人选。</p>
<p>服务成果</p>	<p>在迄今为止4年的合作时间内，借助我司的专业协助，客户每年能够吸纳约30-40位优秀毕业生加入SET项目。在我司与客户的后续跟进过程中，了解到90%以上的SET项目成员均在一年的轮岗期结束后在不同核心工厂的不同职能部门完成定岗，其中有部分在5年内即成长为工厂厂长，全权管理客户在中国某些工厂的日常运作，与非SET项目成员相比至少提前2-3年达到这一里程碑。SET项目也因此成为客户在每年校园招聘战略中不可或缺的重要组成部分。</p>

客户案例三：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>测评解决方案</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>外商独资</p>
<p>客户公司行业</p>	
<p>客户当时的需求</p>	<p>针对业务发展对于运营部门整体要求的不断提升，客户内部决定开展独角兽人才引入计划，旨在从外部市场获取4-5位拥有5-8年运营相关经验的优秀人才加入运营部门担任AVP，并为其提供为期2年的快速发展计划，助力其尽快实现职业生涯提升，并在2年后承接VP角色，管理客户运营部门特定模块的相关事务。基于此，客户希望我司在其内部确定的胜任力要求下，设计并主导执行线下评估中心，对于8位外部候选人进行客观评估。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>在项目执行过程中，基于客户提炼的4项核心胜任力，我司设计了包含商业案例模拟和演练、角色扮演(涉及人员管理及上级管理)、小组讨论和演练及基于胜任力的面试在内的为期一天的线下评估中心。同时，我司顾问作为主评估员与客户内部8位高管共同组成评估团队共同对每位候选人在不同评估环节的行为展现进行客观评估。此外，在整天评估中心结束后，我司顾问主导执行了评估</p>





	<p>团队内部的统一评审环节，将每位参与项目的评估员的信息收录进行收集及整合，最终给予8位候选人综合的成绩评定，协助客户结合其评估中心前后的面试环节表现作出最终决定。</p>
<p>服务成果</p>	<p>借助此次评估中心，客户成功确认了4位候选人加入到最终的面试及合同谈判环节。同时，由于材料设计的科学性以及我司在判断行为展现方面给予的统一标准，使得共同参与项目执行的客户高管在评估过程中更加容易识别候选人在之前的面试环节中难以被察觉的潜在问题及发展空间。基于此，客户在今年也期待我司协助在其内部对于运营部门特定岗位胜任力要求进行细致解读，并开展针对内部相关人员的评估中心，协助其了解自身与胜任力的匹配程度，并针对其待发展维度制定进一步的人才发展计划。</p>

档案内容更新于2019年7月