



南京瑞仕登人力资源有限公司

企业详情

企业官方注册名称：南京瑞仕登人力资源有限公司

企业常用简称（英文）：Risde

企业常用简称（中文）：瑞仕登猎头机构

所属国家：中国

中国总部地址：江苏省南京市秦淮区中山东路300号长发中心B座1806

网址：公司官网：<http://www.risde.com>；招聘网站：好猎头网
<http://www.haolietou.com>；猎才医药网 <http://www.jobuy.com>

所属行业类别：招聘流程外包、招聘渠道

在中国成立日期：招聘流程外包、招聘渠道

在中国雇员人数：120

业务详情

1、主要客户所在行业：生命科学（如医药，医疗器械等）、汽车及零部件、机械制造、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	招聘流程外包
客户公司性质	民营
客户公司行业	快速消费品
客户当时的需求	QC总监 1. 药学及相关专业本科及以上学历，硕士或博士学位优先考虑； 2. 具有国际化工作经验，在大规模药品制造企业担任质量检验、质量管理8年以上工作经历；



	<p>3. 熟悉GMP、cGMP要求，有FDA认证经验者优先；</p> <p>4. 具有强烈的事业心，良好的职业操守，积极的工作态度，较强的语言文字表达能力及出色的领导能力和团队管理能力。</p>
具体服务内容	<p>1、寻访合适的人选</p> <p>2、安排两轮面试，第一轮电话沟通，第二轮是约到海口到面，人选在武汉</p> <p>3、面试后，帮忙谈薪资，中间人选对薪资待遇有一些异议，当时沟通引导了很久，人选也做了市场调查，参考别人建议，这个过程一直在跟进中，把控人选的意向，做引导跟进工作</p> <p>4、跟进进度，压缩入职时间，跟进人选上岗</p>
服务成果	<p>1、历时一个月的时间，人选成功上岗</p> <p>2、入职前，做离职辅导，入职辅导</p> <p>3、跟企业协调人选过去后前期的安排工作</p> <p>4、人选入职后前期适应阶段，针对地域和环境的适应性，对人选进行关注、关心</p>

客户案例二：

所提供的服务类别	招聘流程外包
客户公司性质	民营
客户公司行业	通讯
客户当时的需求	<p>客户是小众分支行业公司，属于通讯行业里边的防雷元器件供应商，而且主要就是电器和通讯防雷，企业规模也不大，但是要求却较为高端，不论是技术岗位还是销售岗位，软硬技能都考虑，还要看脸，都是宁缺毋滥，但是又要得急，一天能给你打三个电话要人。</p>
具体服务内容	<p>企业背景挖掘，领导背景挖掘，行业背景挖掘，行业人员普遍性挖掘，通过这四个挖掘，摸排出行业内知名的一批企业、和具备工作背景的人选的学历情况，及领导的用人标准，了解到目前做这个行业人员的部分毕业院校和专业；同时通过行业情况，摸排出一批具备相关资质事业单位，多种方式挖猎人选。同一批次合作3家猎头公司，因为企业岗位难度过高，基本都放弃，只有我们在坚持。</p>



服务成果	成为ka客户，目前是独家合作，18年上岗人选有6人。 目前上岗的人选中两个人已经成为企业领导的选拔模板。用人部门领导致电我们：以后就按照你们这个标准找人，你们有多少我们要多少！得到客户的绝对认可，成就感满满。
------	---

客户案例三：

所提供的服务类别	招聘流程外包
客户公司性质	民营
客户公司行业	快速消费品
客户当时的需求	<p>暖通专业负责人：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、985/211院校、第一学历统招本科及以上学历，暖通专业； 2、5年以上相关工作经验； 3、精通暖通空调系统，可以独立进行系统设计； 4、专业知识丰富，熟悉中央空调系统、排风量计算等； 5、良好的团队合作与敬业精神，有管理能力者更佳； 6、学习能力强，可以带领专业团队进行专业深造； 7、良好的沟通及应变能力，能快速响应现场客户的各项技术需求 <p>需要设计院，相关净化工程公司的人，同行业的管理层工作经验，年薪20-30万税前，包含奖金，五险一金按照正常基数缴纳。</p>
具体服务内容	<p>刚接触这个岗位时，运作的顾问没有这个行业的操作经验。通过和企业对接人叶经理的沟通及企业官网和互联网来了解这个行业的情况。开始运作时，从关键词暖通、净化、洁净厂房等去搜寻相关的人选；但多数是设计院的，因为企业的民营企业性质、福利待遇方面跟设计院对比没有优势，设计院的人大部分不愿去民企。</p> <p>在客户多给了2个月时间后，依然推荐到人选。面对客户的投诉，项目部召开紧急会议，针对客户的招聘情况做了一个分析，两种方式：一、给企业退款；二、换顾问操作。面对公司的积极处理，客户再次给了机会，原岗位暂停招聘，更换顾问运作，启动新的岗位：工程部经理。</p> <p>此岗位是管理岗，需要8年以上的工作经验，3年以上的部门管理经验，负责项目的现场的全面管理，控制项目的质量和进度，以及成本控制和资源调配，以及对接各方，处理工程的相关事宜。另外企业总经理黄总对人选的第一学历有较高的要求，本科及以上学历，最好是985/211的院校毕业的暖通相关专业。</p>



服务成果

工程部经理的岗位，从11月初开始，共推荐了16个人选，期间和叶经理积极沟通岗位的方向，慢慢的做调整。在12月3号，给企业推荐了一个候选人，无论是背景、工作经历或是学历，都符合企业的要求。企业也比较看好这个人选，直接约人选面试，人选也比较积极。面试后，双方聊得都很不错。首面后，在沟通人选的意向和企业的意向时，企业要求再面试一次。两次面试间隔了半个月之久，到这个时候，人选的意向度还是很高的。

第二次面试，人选和总经理、副总、经营总三人分别聊了很久，人选面试结束后我第一时间联系他，反馈一切都良好，人选对企业的认可度也很高，如果有机会，愿意考虑这家企业。

企业反馈人选的能力足以胜任，但他们这个岗位是新增的，需要人选对自己的薪资、工程部未来的规划出一个方案。人选直接询问企业薪资能给到什么范围，不知道企业的薪资架构，没办法给自己的薪资做定位；并告知他的期望薪资在40万以上。

企业总经理依然坚持人选做薪资和工程部未来规划的方案。人选给出需求：月薪低于25k不考虑，企业觉得过高，双方在薪资上达不成统一。就这样来回沟通约两周左右的时间。2019年1月中旬的时候，还没有沟通下来，人选告诉我司已经在接触其他机会。人选在来来回回的沟通中，对我司顾问产生怀疑，怀疑是否没有和企业做好沟通，从这时候开始他就不愿意和我司顾问沟通了。

在我司和企业叶经理共同努力推进之后，和总经理又约了一次面试，打消总经理对人选的顾虑。而人选这个时候已经对企业没有太多的耐心了，觉得企业不诚心，薪资都不愿意给出来，但还是愿意去和总经理再面聊一次。在1月24号，人选从外地来宁和企业总经理面聊了一次。面试结束我司分别联系了人选和人事，基本确定双方的意向度，薪资也表明会达到人选的期望值，基本确定年后入职，之后就正常维护。

年后，人选入职也曲折了一番。在第二次约定入职日期如约出现了。

三个月的人选跟进，最终以人选的入职结束。

档案内容更新于2019年7月