



睿程(上海)人才咨询有限公司

企业详情

企业官方注册名称：睿程(上海)人才咨询有限公司

企业常用简称（英文）：Korn Ferry RPOPS

企业常用简称（中文）：光辉国际RPOPS

所属国家：美国

中国总部地址：上海

网址：www.kornferry.com

所属行业类别：招聘流程外包

在中国成立日期：2007年

在中国雇员人数：400

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）、汽车及零部件、零售业与电子商务、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	
客户当时的需求	自2016年起，光辉国际为某地产10强企业位于全国100个城市的150个独立项目提供招聘支持，累计招聘逾四千人，项目持续进行中。招聘城市覆盖全国34个省（1线至4线城市）职能包含工程，设计，成本，营销，企划，投资，人力等。横跨地产，酒店，乐园以及物业板块。



	<p>2019年初，该企业某集团下的王牌公司（以下简称“某公司”）首次进驻广佛地区，获取土地6幅，总货值805亿，光辉国际RPO团队协助客户完成了此片区本年度158个岗位的招聘工作，完成了新片区及新项目的团队搭建，保障了业务的顺利推进。目前已有项目顺利开盘，并在首开实现了7亿签约额，打破了广州当地豪宅项目首开销售记录。</p> <p>广州是粤系房企的大本营，不但齐聚了诸多优质的品牌房企，还有华南五虎这样的老牌企业称霸市场，而“某公司”作为闽系房企的一个区域公司，在进驻广州和深耕的过程中，招聘遇到了来自多方的挑战：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 雇主品牌建立与传播。在粤系房企扎堆的广州，初来乍到的“某公司”在当地人才市场知名度有限，导致在搭建新项目团队的过程中遇到了极大的人才竞争压力。 2. 企业文化DNA与本土文化融合。闽南文化崇尚奉献、拼搏，而岭南人除奉献拼搏的精神以外，也追求被尊重以及注重工作与生活的平衡。在进驻广州市场的初期，由于缺少对文化层面的关注，没有适当地按照区域特色调整人吸引才战略，造成了不必要的人才流失。 3. 对当地人才市场的分析。在全新的市场环境下，如何定位及吸引企业的目标人才，工作量十分可观且艰巨。
<p>具体服务内容</p>	<p>针对以上招聘难题，光辉国际RPO顾问团队提供了以下方案，出色的解</p> <p>了客户的难题：</p> <p>一：联合客户公司的品牌部，对企业价值观进行了梳理并向市场宣贯。为快速提升客户在当地市场中的知名度，我们寻访并连接了内外的端口，在摸排当地人才市场的同时，持续进行了深入的品牌价值宣导，为1800多位候选人介绍了“某公司”的文化价值观，凝练了企业吸引人的企业DNA，为打开客户公司当地市场的知名度，及为后续的成功招聘打下夯实的基础。</p> <p>二：从典型冲突中寻求高效招聘的关键突破口。光辉国际RPO团队在人才吸引和筛选的过程中，及时对无强烈意向的人才进行了针对性的回访，发掘了文化差异带来的一系列问题，并且在客户人力资源部门、业务部门及各模块中促进联动，共同拟定并升级了招聘策略，总结出更适用于广东人才市场的招聘流程、入职流程、员工关怀及配套培训课程，大大提高了员工留存率，并进一步提升了“某公司”的雇主品牌。</p> <p>三：科学的工具、丰富的数据以及高效的工作方法相结合，确保招聘工作高质量高效率完成。在进驻初期，光辉国际团队联合项目内外部的资源，对整个华南市场进行了一些列的摸排，在2个月</p>



	<p>的时间内，为客户输出：当地项目信息汇总，对标公司组织架构及职级体系梳理，对标公司人才地图，广东地区招聘人才画像，招聘对外标准话术，竞品项目部分岗位薪酬结构摸排，竞争对手的优劣势分析及与本公司的对比，等等。有效提升了用人部门在用人决策方面的效率和质量。</p>
<p>服务成果</p>	<p>最终，我们在6个月时间里，完成了158个经理级岗位的人选到岗，平均招聘周期为27天，offer 回签率高达94%，大大领先于行业平均时间。高效的招聘管理以及优异的成果，为这家在华南区域新崭露头角的房企，确保其迅速开展业务，搭建人才团队，实现高效运营，提供了不可替代的支持。</p> <p>同时，由于顾问的优异表现，光辉的招聘团队被评为“某公司”标杆RPO团队，并将在2020年作为榜样，输出全套的标准化文件，供其他城市公司及区域的RPO团队学习。由此可见客户对我们工作的认可与高度赞赏，以及光辉国际招聘团队为客户长远的人才吸引、招聘策略贡献的珍贵经验，及一套行之有效的方法。</p>

客户案例二：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>招聘流程外包</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>外商独资</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>房地产业</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>婴儿营养品行业从三聚氰胺，多*滋丑闻等一系列事件发生后，虽然给外资公司很大的发展空间，但国家监管区域越来越严厉。随着国家放开二胎政策，婴儿营养品行业迎来了红利预期，但随着内资公司和越来越多的品牌进入中国，整个行业开始相互挤压的一个状态。</p> <p>互联网的强劲增长，给企业的传统业务和未来的变化提出了新挑战。</p> <p>2017年2月某集团以179亿美元收购该公司，合并重组带来的组织及流程的优化整合需求以及候选人的顾虑：合并对劳务关系会否发生影响（正式员工 Vs 第三方）</p> <p>2017年开始，国家政策扶持内资奶粉企业，发展非常迅猛，已经开始超过外资奶粉企业。在企业遇到越来越多的挑战和困难的时候，相对应需要在招聘和人才储备上面提出新的变化；</p> <p>1. 抢占“下沉市场”的人才</p> <p>虽然外资奶粉在一线及省会城市很强势，但中国广大的3-5线城市的空白市场，潜力巨大，2018年下半年开始，该公司开始“GoDeep”，面临着对3-5线城市人才情况不了解。</p> <p>2. 品牌知名度和适应3-5线市场的生意模式</p>





	<p>外资奶粉在3-5线城市的知名度不及部分内资奶粉,在渠道下沉和生意拓展过程中可能会遇到多种情况,面临:如何在当地快速的建立品牌知名度;生意如何本地化;消费者从哪里来等</p> <p>3. 新生意模式的创新</p> <p>面临疫情的影响,行业的模式升级是要提前布局的,直播的新一轮崛起,对公司的员工提出了更多新的挑战,如何能适合奶粉行业的直播模式,如何让渠道接受并且一起努力,如何让消费者更好的接受等</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>第一阶段(2015.04-2016.03),模式为“端到端”招聘,招聘职位包括华西及华南地区销售及公司总部相关职位 招聘团队包括一名项目经理,2名驻场招聘顾问(成都、广州),以及灵活的人才寻访团队</p> <p>第二阶段(2016.04-2018.03),地域扩大至总部,及全国各大区人才招聘 招聘团队包括一名项目经理,3名驻场招聘顾问(上海,北京、广州),以及灵活的人才寻访团队</p> <p>第三阶段(2018.3-今)覆盖总部,华北,华东华中,服务范围扩大至经理级,并且覆盖母公司供应链,东亚采购中心等部门。配有5名招聘顾问以及灵活的人才寻访团队</p> <p>针对该公司的需求,我们做了以下:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2019年全年完成“GoDeep”项目全国200+职位招聘。2019年10月份提前100%完成。并且给公司提供了完整的当地人才画像,市场反馈收集和多元化招聘渠道搭建。 公司的“消费者活动”团队的招聘是难中之难,很多3-5线城市的消费者基本没有被专业营养和育婴知识“教育”过,当地人才缺乏或者基本为0,通过和公司业务团队的沟通,为客户梳理出需求的调整,迅速把招聘方向放到了月子中心,婴幼儿教育机构等领域,顺利完成招聘。 在当下的发展,疫情的影响,2020年Q1,在招聘模式上面全面开展线上的面试,我们协助业务及HR团队制定了线上面试的流程和辅助判断的信息,从疫情发生至今,保证公司招聘的流畅性。对于新的直播模式,该公司需要更多的拥抱和创新,针对变化,我们也协助业务及HR重新梳理未来的人才招聘方向和需求调整,从2020年4月开始内部推广。
<p>服务成果</p>	<p>至今完成招聘1000+人 平均招聘时间:35天(KPI:40天) 用人经理满意度:93%(KPI > 85%) 第三方猎头使用率:0(KPI < 3%)</p>





	<p>我们在2019年10个月里面完成200+的招聘，100%完成，并且缩短了时间。高效的招聘管理以及优异的成果，为客户实现了战略目标，客户的“GoDeep”项目得到了全球管理层团队在中国走访后的一致好评。</p> <p>为客户输出了3-5线城市的人才画像，帮助客户未来的人才战略提供帮助。</p> <p>由于顾问的优异表现，光辉的招聘团队在公司内部一步一步被认可，从一开始的小区域，开始拓展到全国所有区域，并且推荐到了母公司的招聘支持中。</p> <p>定期的市场信息分享，帮助客户及时了解市场上的人才和市场变化。得到了客户内部的一致好评，并且邀请在每周的周会上定期分享。</p>
--	---

档案内容更新于2020年10月