

	<p>各平台上千家企业提供工厂仓库到全国DC的B2B专业入仓物流服务</p> <p>2017年11月11日，客户经营战略会议上，客户董事长张向峰提出了“新xx、新战略、新征程”的发展目标，而张董事长深知“治国经邦，人才为急”，一直以来高度重视人才、爱护人才，对现有的人才队伍的培养发展很关注，故才有了此次人才管理项目。在新零售及物联网的冲击下，客户想要在互联网大军中异军突起，成为创业公司中的“黑天鹅”乃至“独角兽”，客户的人才队伍建设面临多个挑战。</p> <p>如何挑选出符合客户文化且能够真正发展的优秀人才？甄选人才的标准是什么？</p> <p>对于现任岗位上的干部如何进行有效甄别判断，如何将最合适的人放在最合适的岗位上？</p> <p>培训部门如何发掘公司人员真正需要的培训主题，培训活动如何高效落地？</p> <p>面对市场优秀人员的流动危机，如何能够有效留住优秀人才及潜力人才？</p> <p>随着公司业务的高速发展以及市场环境的不变化，人才的挖掘与成长是客户现在及未来成功的关键要素，我们希望通过科学的人才管理实现多项管理举措。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>益才专家团队深切客户发展面临的痛点，对客户发展人才困境提出了破局的思路。项目整体分三个阶段：</p> <p>首先引导帮助客户快速建立人才胜任力模型，并进行宣导和培训；其次针对性的开发线上测评工具及线下面试和笔试题本，对人员进行能力盘点，同时引申测评工具，以供客户后期招聘各个岗位人员使用；</p> <p>最后对于盘点结果进行书面及现场汇报，对测评报告解读进行培训，同时对盘点结果进行跟踪反馈。</p>
<p>服务成果</p>	<p>一套胜任力模型标准、两份盘点个人报告（线上测评报告+个人综合评估报告）、一份客户评估团体报告、多套招聘测评工具。</p> <p>胜任力模型可以充分运用到客户未来人才发展培养中，使得客户在人才的选拔、使用、培育、留任上更加规范化和合理化；</p> <p>线上测评报告根据客户人员测评答题情况系统自动给出，对于人才的使用有一定的参考意义；</p> <p>个人综合报告是线上测评、公文筐测评、面试三项综合的结果，</p>

	<p>对于人事任用及组织结构调整提供一定借鉴；</p> <p>团体报告是线上测评、公文筐测评、面试三项结果的团队数据统计结果分析，阐述了客户此次评估人群总体及分岗位的共性短板与关键性差异，并给出了契合客户现阶段的发展培训建议；</p> <p>招聘测评工具则可以帮助客户在未来人才选拔上更好的把关。</p> <p>除了以上产出结果，益才咨询还根据客户目前的发展提出了很多建设性的建议，尤其是在未来人才发展规划方面。为了帮助客户相关人员更好的阅读测评报告，益才顾问还特意为其提供了报告解读培训等服务。</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	民营
客户公司行业	IT信息技术，半导体及通讯
客户当时的需求	<p>2018年1月17日，客户宣布获得多家海内外知名金融机构投资的A轮融资，总额共计10亿元。在该轮融资过后，客户估值已超过100亿元。根据客户的规划，接下来该公司将进一步拓展服务范围，近期将在深圳、重庆等城市上线运营。</p> <p>在具体运营方面，客户采用了被称为“公车公营+认证司机”的B2C运营模式。该公司的每辆车产权都归属于企业，司机均为专职工作人员。</p> <p>客户总经理在两周年采访中以美国某平台司机接单枪杀数名乘客的案例举例，重点强调“专车司机在上岗前仅仅调阅是否有犯罪记录是远远不够的，还必须排查心理障碍，这样才能最大程度为用户提供更优质安全的出行服务。”</p> <p>因此客户全面导入英国伦敦出租车司机管培体系，司机均为统一招募和管理，需具备娴熟的驾驶技术，同时无任何重大交通事故记录和犯罪史。此外，每一位司机在接受正式培训前都需经过“驾驶员岗位素质测评模型”的考核。</p> <p>“Professional handles professional affairs.” 益才作为专业的人力资源服务机构，一直致力于为客户提供“敏捷高效低成本”的招聘、测评及培养发展服务。</p>
具体服务内容	<p>2016年起益才开始着手帮助客户搭建司机考核甄选体系。益才为此协助客户打造了一套十分具有客户平台特色的测评题库。结合客户的现状，为客户专职司机制定了“司机素质测评模型”，测验司机是否具有良好情绪管控能力和健康的心理状态以及优秀的服务意识。</p>

	为了方便注册司机及时完成测评，益才IT团队按要求将测评端植入客户APP中，每个司机移动端注册完成即可进入测评。
服务成果	4年近百万人次测评量 分布管理下属70家分公司驾驶员招聘测评 形成了高效的招聘测评选拔机制 客户APP与测评系统无缝对接

档案内容更新于2021年4月