



北森云计算有限公司

企业详情

企业官方注册名称：北森云计算有限公司

企业常用简称（英文）：Beisen

企业常用简称（中文）：北森

所属国家：中国

中国总部地址：北京市海淀区上地东路35号颐泉汇7层

网址：https://www.beisen.com

所属行业类别：测评解决方案、灵活用工（服务业）、灵活用工（制造业蓝领岗位）、灵活用工（白领岗位）、招聘技术（除招聘管理系统外）、招聘管理系统、背景调查

在中国成立日期：2002年

在中国雇员人数：1500+

业务详情

1、主要客户所在行业：互联网与游戏业、快速消费品、专业性服务（如法律，公关，教育等）、房地产业、运输及物流

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	民营
客户公司行业	房地产业
客户当时的需求	“提升人的品质,打造 4.0 新经纪时代经纪人”是客户人才投资管理进程中的重要一笔。基于此,客户携手北森,先后不同程度地在外部端、内部端开启相应的人才管理项目,得到了高度认可和一致好评。

	2018年，在组织架构变动，以及实现统招本科51%的目标压力下，客户招聘团队面临人员变动频繁、人才需求量大、简历重复筛选等多重挑战，在此背景下，客户与北森展开合作，希望通过科学评估精准识人。
具体服务内容	校招测评：科学评估，精准识人 为了实现“25512”核心战略，达成经纪人团队本科生占比 51%的关键指标，客户招聘团队与 2018 年引入北森测评工具，严把招聘入口，为提升经纪人队伍整体素养、提升客户服务体验保驾护航。在北森校招关键岗位潜质模型基础上进行提炼，形成符合客户语言的人才模型。之后采用双规驱动，贴合客户实际招聘流程，设置测评投入环节，实现测评活动自动触发、测评成绩自动回收、实时监控流程阶段与状态中的所有信息，让流程管理清晰化、数据信息完成化。 此外，北森也会针对客户每次校招做整体复盘与回溯，总结过程问题、呈现数据特点、提出优化建议等，助力客户校招持续发力。为了充分了解候选人个性特征，同时兼顾作答者体验以及后续报告应用的实效性(学生自主扫码查询定制版报告)，2019 年的秋招，客户正式启用了趣味性较强的 PPI 测评，并针对作答者、HR 等不同使用对象定制解读报告，充分了解候选人特质。
服务成果	客户校招中的测评应用，为客户严把人才入口提供了重要支撑，后续也将通过测评数据的不断积累与回溯，逐步勾勒客户职业经纪人画像。同时，北森也将不断赋能面试官，统一面试语言，加强测评认知，助力面试官短平快精准识人，事半功倍。

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	房地产业
客户当时的需求	客户将“创想家”定位为战略性人才储备,培养客户未来 中高层管理者及客户事业接班人。“创想家计划”正式创立于 2013 年,经过七年深耕,精心打造,现已形成“创想家”、“传奇”、“融誉生”、“欢跃生”、“乐创生”等校园招聘品牌。招聘人数也从 2013 年第一代创想家的几十人发展到 2018 年 接受简历量突破 15 万, Offer 人数突破千人。伴随着简历和招聘人数的几何倍数上升,创想家招聘团队的工作压力逐年 增加,但通过对于招聘与评估数据的持续深挖与探索,利用 数据指引每一年度的创想家招聘方向,甚至通过 AI 技术开发 针对简历和评估的算法,提升创想家招聘效率及选人精准性。 客户启动校园招聘的时间较长,但“创想家”品牌较为年 轻。2013 年首推“创想家”计划起至今,HR 团队一直关注 的三个问

	题是“招什么样的人”、“怎么培养”、“如何让公司认可”。创想家校园招聘到目前共经历了三个阶段,招聘团队在不同的阶段关注公司对于创想家计划的不同期待,对数据在不同层面上应用。
具体服务内容	1.0 阶段：数据积累期（创一代 - 创三代） 在初创期，“创想家”计划侧重精细化招聘培养，HR 团队在这个阶段开始关注创想家的选人标准,创一代的招聘标准 围绕着客户企业文化进行设计，并在面试各个环节中贯穿。在 创二代筹备期中，客户联合北森测评，通过抽样调研、行 业大数据分析、深度访谈等方式，开发出客户创想家 / 传奇专项招聘测评工具，着力甄选符合激情、韧劲、变革、团队、目 标感、坚持拼搏等素质维度的应届毕业生。而在构建标准之初， 数据运营的概念已经融入其中：以创一代为标本进行收集及分 析，并追踪创一代的绩效变化，对评估数据进行多次验证；与 此同时，参考行业评估数据，将北森房地产行业校园招聘测验 中,相关维度的 60 分位数据作为创想家的淘汰线。目标只是为了招募符合客户文化，且在应届生中的佼佼者。 2.0 阶段：数据运营期（创四代 - 创六代） 经过了三年的初创期，“创想家”的品牌在校园中逐渐有 了自己声音。而此时距创一代入职已经三年，正是“创想家” 效能度的完美印证时期，因此 HR 团队拿出来几组数字：“创 一代”入职三年 93.5%晋升至中层及以上，其中 18%晋升至部门负责人。2017 年，95 名传奇第一年的销售业绩为 66 亿， 传奇业绩较社招平均业绩高出 25%。 有力地向公司管理团队证明了“创想家”的价值。 为了实现这些数字，HR 团队为创想家们的培养划分培养 期、提升期、加速期、成长期四大阶段，全方位跟进发展成长。 在工作实践中安排创想家们担任富有挑战性的工作，辅以多元 业务分享、高管面对面以及多彩的活动；并为创想家们安排部 门负责人担任职业发展导师、业务骨干担任一对一带教师傅，在社会认知、职业生涯、文化融入、业务能力、日常生活等方 面进行走心的辅导和帮助，360° 营造文化氛围、学习氛围、 专业氛围、职业习惯氛围等，支持创想家们全面快速成长。 除了入职培养外，HR 通过追踪历年已入职创想家在招聘 中的过程记录、绩效数据、离职数据等信息，对创想家的画像 不断矫正。比如通过数据发现，对于“传奇“而言，是否是学 生干部对未来

	产生高绩效的影响不大，但如果在校期间有过公益活动经验，那么更容易在工作中脱颖而出。 3.0 阶段：AI 算法期 招聘标准的不断迭代，让人员筛选更加准确，但依然不能摆脱在招聘过程中对于 HR 人工筛选的依赖。而伴随着客户 HR 团队的极速扩张，以及招聘需求的不断增大，人工在招聘中的筛选一方面影响效率，另一方面难以统一标准。2018 年创想家招聘共召开宣讲会 31 场，到场人数将近 4.5 万，收集简历超过 15 万，而参与到校招项目的 HR 不到 50 人。平均一名 HR 要处理 3000 份简历。如何提升效率而又不影响精准性，成为 HR 团队急需解决的问题。 因此 HR 团队开始借助 AI 的力量，希望通过 AI 算法，自动识别更符合客户要求的“创想家”，最终实现劣汰不使用人工筛选和群面，终面可以给面试官针对性面试建议。融创从“简历 AI 算法筛选”、“AI 机器面试”、“测评 AI 算法筛选”三方面，将创想家筛选 AI 化、算法化。 其中，“测评 AI 算法筛选”，采用了随机森林算法理论，基于训练，输出多个预测结果的模型或判断规则（如将通过面试的人分为 7 种类型），然后通过统计通过判断规则的数量，来判定最终的预测结果（如在 7 个类型中，通过了 4 个，判定为通过）。
服务成果	HR 团队通过三步规划，逐步实现测评 AI 算法筛选。 与此同时，HR 团队基于过去 5 代创想家的数据分析，对已有模型进行进一步优化，融入了客户的内部语言，从高目标、使命般的激情、学习力、卓越的团队精神、韧劲、想得明白、说得清楚、做得坚决、聪敏等九个维度进行考察。并且开发了相应面试报告，方便让面试官在阅读。 客户“创想家计划”，不仅关注与校园招聘与培养，更关注以数据为抓手，运用最前沿的手段，提升客户、“创想家”的品牌价值，为客户的快速发展，提供坚实的人才保障。

档案内容更新于2021年4月