



北京北森云计算股份有限公司

企业详情

企业官方注册名称：北京北森云计算股份有限公司

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：北京市海淀区上地西路颐泉汇7层

网址：www.beisen.com

所属行业类别：招聘管理系统、其他 一体化HR SaaS

在中国成立日期：2005

在中国雇员人数：1798

业务详情

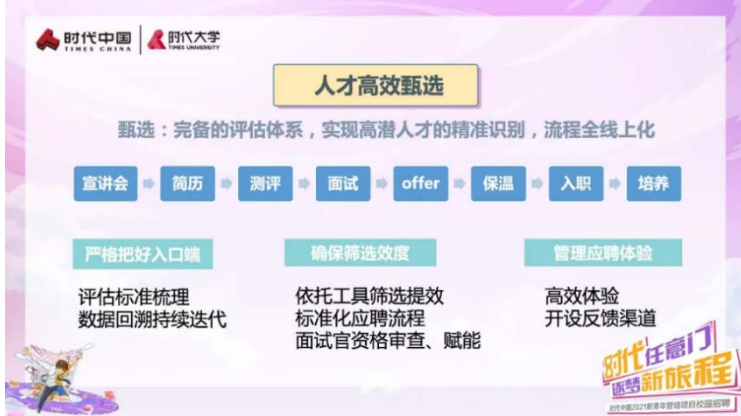
1、主要客户所在行业：IT信息技术，半导体及通讯、建筑业、文化、体育和娱乐业

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	建筑业
客户当时的需求	近年来，校园招聘备受各大企业的重视和关注，管培生项目也一直是各大企业争夺年轻高潜人才的一条重要途径。为了实现高潜人才的精准识别，该公司构建了完备的评估体系，通过对评估标准进行重新梳理、落地与优化，严格把好入口端。 该公司非常关注学生的内驱力、坚韧性、以及持续学习的能力，同时会根据不同条线做差异化调整。



具体内容	基于北森的测评工具，落地评估标准，并依据标准对高潜人才做出严格的筛选和把关。此外，在学生入职后还会对其的测评报告进行解读，入职学生的实际行为表现也确实印证了测评数据，再通过持续的优化人才标准，以此来实现对管培生的精准识别。  图 该公司校园招聘人才甄选流程 此外，该公司还对面试官提出了较高的要求。要求面试环节要短平快，每个站点要在 2-3 天完成从面试到发 Offer 的全流程。同时，在面试评估环节中，要通过参考测评的人岗匹配度结果来进一步考察候选人的人岗匹配度是否合适。该公司认为，只有做好面试评估，才能把好精准识别高潜人才的最后一关。
服务成果	该公司始终坚持着有学必有考的思想。新青年们在通过日常考试、公益活动、项目实施与汇报等方式均可为自己赚取积分，再根据积分的排名进行优中选优，激励新青年们不断努力。例如，积分排名前20%的可任意选择自己想去的部门，排名后10%的要服从公司的安排，排名在中间部分的是双向选择。 同时在新青年入职2-3年内还会保持高频次的互动，如每1年做2-3次的盘点、组织应届和往届的座谈会等，以便及时发现新青年们在发展过程中的问题。在入职3年后，新青年们通常都会成长为部门的骨干或负责人等。 目前，该公司的很多高管、部门负责人和骨干精英都是从新青年成长起来的。也正是因为有这些一路走来的优秀管理者们用实际行动维护着新青年项目的良好口碑，而捍卫了管培生这枚勋章。

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	文化、体育和娱乐业
客户当时的需求	该集团一直服务于文化创意与科技创新企业，以文化创意产业园区为运营主体，服务于全园区各类“轻公司”的运营。据该集团招聘业务负责人姜小姐介绍，该集团旗下各个园区为客户提供包



	括创业服务、品牌推广、财务顾问、工商注册、资本对接、wehome智慧管理系统等服务。 文化创意产业，相较于互联网、金融、地产、制造等行业，拥有独特的个性化特点，这样的行业如何吸引现有的Z世代年轻人加入，并委以个性化培养成为企业发展的中流砥柱，是该集团作为行业TOP级企业正在面对和持续探索的业务挑战。
具体服务内容	深度校企合作，联合培养，吸纳优质人才。多维度，高标准，精准人才评估。优中选优的前提，是该集团形成了管培生人才选拔的6大维度标准，基于北森人才测评洞察学生各维度能力素质，到业务部门/关联部门/HR形成的面试小组，严格选拔，综合评价和价值观匹配，精准定位优秀人才。
服务成果	3年6阶段个性培养，成长双通道。该集团管培生体系有明确的竞争机制，优质学生通过3-6月双轨带教逐渐提升，在3年内分别经历实习适应期、试用转正期、轮岗体验期、岗位深入期、轮岗深入期、管理提升期6个阶段，3年后可以达到专业经理、园区管理经理级别，适配管理和专业的成长双通道发展。成长最快的，入职2年就能负责整体全园区的运营，产出数千万。

客户案例三：

所提供的服务类别	招聘管理系统
客户公司性质	民营
客户公司行业	建筑业
客户当时的需求	随着新居住时代以及消费互联网向产业互联网转型加速期的到来，2020年末该公司提出符合行业发展需求的“五力”复合型人才标准： 即以具备互联网思维、以用户为中心的“用户力”； 科技助力产业提效、理解数字化产业价值的“产业力”； 不畏困难与挑战、坚持探索的“耐力”； 跨组织、跨团队、跨地域、跨专业合作的“合作力”； 以及以价值为驱动、目标结果导向的“价值力”， 并将这一标准应用于该公司的人才招聘与人才培养。 在当下，该公司基于数字化战略，与北森招聘管理系统进行合作，储备新时代人才。
具体服务内容	该公司以提升组织效能为目标，引入北森管理系统，为海量招聘赋能，通过统一招聘入口、搭建共享人才库、大数据分析、移动化办公等方式，降低招聘成本、优化招聘质量、提升内推占比，极大提升了候选人体验度与雇主品牌。 该公司通过“识贝之旅”、内部培训活动等宣导招聘理念，在招聘前明确招聘人才的标准；同时，针对面试官进行标准化培训，通过认证后才能上岗。 该公司的面试官培训与通关体系相当完备。2019年该公司启动“梧桐计划”，植入以目标选材为核心的面试培训课程。每季度至少1



	次，针对由高管组成的“面试团”进行培训。 培训内容不仅仅是理念的植入、面试的评价和工具的使用，更重要的是与面试官对齐该公司用人需求和评价方式，确保面试团可以按照公司价值观来评价人才。 培训后还有通关考试，通过后才拿到证书，经过面试的见习期后，新手面试官正式上岗，在HRBP的几轮指导后，踏上自己的面试官之旅。 “目前来看，多轮面试是最常见且有效的评估方式。该公司通常会进行4轮面试，其中交叉面试是重点关注。合作与协同是我们十分看重的，面试招聘环节需要这一岗位的交叉部门合作判断，有利于更加全面了解候选人。”刘旭说道。 同时，他也强调，并非每一位候选人都需要在每个维度中拿到高分，“五力”应用是分层的。比如对管理人员的考核标准是综合且全面的，但对于毕业不久的高潜员工则侧重于考察产业力、耐挫力等基础品质，并在后期进行针对性培养。 在该公司的构想中，基于这样的标准招聘的人才不仅仅符合公司发展需要，甚至可以重塑整个行业。
服务成果	据悉，该公司上述系统正在优化中，未来会在不同城市落地、并进行智能化串联，进而提升人才评价的标准化，构建生态价值观的统一。

客户案例四：

所提供的服务类别	招聘管理系统
客户公司性质	民营
客户公司行业	文化、体育和娱乐业
客户当时的需求	作为知识付费行业的第一批探路者，7年时间里，该公司以书籍解读为核心，衍生出了内容生产、出版合作、线上电商、线下书店等多条业务线，累计解读书籍300+本，捐赠爱心图书室200+个。 “帮助3亿人养成阅读习惯”的使命背后，是这家公司对于知识以致用、科技以致用的不断落地，而这种落地也体现在了该公司的企业人才招聘中。
具体服务内容	2020年，通过使用北森系统，该公司的招聘业务实现了从传统向数字化的转型，让这种连接更加便捷。系统取代人工，候选人通知、offer编辑与发放等都可以通过线上自动完成。数字化招聘提升了内部运营效率和企业对于候选人的评估效率。该公司去年员工人数从200人扩增到了400人，数字化招聘功不可没。 孙谷菁表示，该公司的招聘业务实现数字化后，四大优势得以显现：人才画像变得更加全面和科学，招聘标准化得到进一步提升；人事管理效率大幅提升，人为错误、失误得到规避；同时，大数据让行为变得有迹可循，也为科学决策提供依据；更重要的一点是，人才质量以及人岗匹配程度得以提高，招聘的全面度和精准度都有改善。



服务成果	目前，该公司正在有意识地梳理人才招聘的“来龙”和“去脉”，即了解目前在职同事以往所在的公司和部门，看其工作经历与目前岗位的匹配度；并找到愿意分享自己信息的同事，了解其离职后的去向。整个环节是通过智能化系统完成的，由此可以形成属于企业的个性化人才地图，按图索骥去寻找适合的人。 孙谷菁表示，该公司招聘标准化得到进一步提升；人事管理效率大幅提升，人为错误、失误得到规避；同时，大数据让行为变得有迹可循，也为科学决策提供依据；更重要的一点是，人才质量以及人岗匹配程度得以提高，招聘的全面度和精准度都有改善。
------	--

客户案例五：

所提供的服务类别	招聘技术(除招聘管理系统外)
客户公司性质	民营
客户公司行业	建筑业
客户当时的需求	该公司是一家以“让金融变简单”为使命的金融科技公司，其聚焦金融行业，致力于为证券、期货、基金、信托、保险、银行、交易所、私募等机构提供整体解决方案和服务，为个人投资者提供财富管理工具。目前，该公司拥有超过9000名员工，其中研发人员占比约60%。 身处“互联网之都”杭州的该公司在校园招聘上也面临着诸多挑战，同类型优质生源的抢夺非常激烈，拒聘率也普遍较高。为此，该公司推出多重花样吸引优质生源，以招聘全流程线上化来提高招聘效能，走出了一条属于该公司自己的特色校招之路。
具体服务内容	该公司不仅通过多元化打造雇主品牌形象来实现与学生的同频共振，其对内推也非常的重视并取得了显著的效果。该公司平均每年的校招Offer量在1500左右，其中有50%的优质录取人才都是通过内推渠道获取的，对下一届学生的影响非常大。 为了进一步保障校招工作的高质量、高效率，该公司还与北森在数字化工具和技术领域进行了合作，实现了实习生、面试官全面线上化的运行。 该公司的校招需求量在500-1000人，覆盖全国十几个城市，这就需要该公司的校招团队到全国各地开展校招工作，面试官花费在出差上的时间及人力成本很高。在全面线上化后，全国学生和海外学生都可打破时间和空间的限制，在同一时间内进行考试，试卷题目的统一化也确保了学生作答的公平性。而HR也无需出差到现场，节省了成本。
服务成果	该公司将校招视为企业高潜人才的重要补充渠道，旨在为企业未来3-5年的业务战略做人才储备。在校招工作中，该公司明确了行业定位和人才，采用差异化策略选择出最适合企业的人才。基于对业务和技术的关注将会持续补充优质应届生，提前做好人才布局。



客户案例六：

所提供的服务类别	招聘技术(除招聘管理系统外)
客户公司性质	民营
客户公司行业	建筑业
客户当时的需求	由于商业版图不断扩大，该公司经历了组织人事架构调整，以业务中心为划分进行人力资源管理等事务。以郑晨所在的商品中心为例，其负责前端的市場产品网构建，背后涉及从IP版权引进、设计师的设计与开发、产品IP的模拟Demo生成到成品产出等多个环节，也由此衍生出大量的岗位招聘诉求。
具体服务内容	通过北森，可以让VR、AI新技术在该公司招聘和雇主品牌打造中更好落地。比如利用VR技术打造空中宣讲会，点击主页即可展示企业展厅和品牌亮点；通过AI闪面可以实现线上面试，并针对候选人的语音语调进行精准分析，在精准高效招聘领域持续探索。一方面对于候选人来说新颖的招聘方式更能引起他们的关注，另一方面通过AI、大数据等分析可以让招聘结果更精准。人性化的设计与智能化的实现是科技让招聘更加高效的两大主要因素。招聘技术是在不断更新的，可招聘所使用的渠道还是相对传统的，通过北森系统有更多的渠道可以挖掘和使用。
服务成果	目前，该公司总体面向统招本科及以上人员进行招聘，但也会针对在艺术、设计等专业技能突出者、或某一领域的专业人士进行具体问题具体分析，通过与北森合作，无论在专业技能招聘还是在普招上都得到了效率提升，招聘系统的效果80%以上得到落地。人员招聘的比例在前端、后端基本达成平衡。

档案内容更新于2022年10月