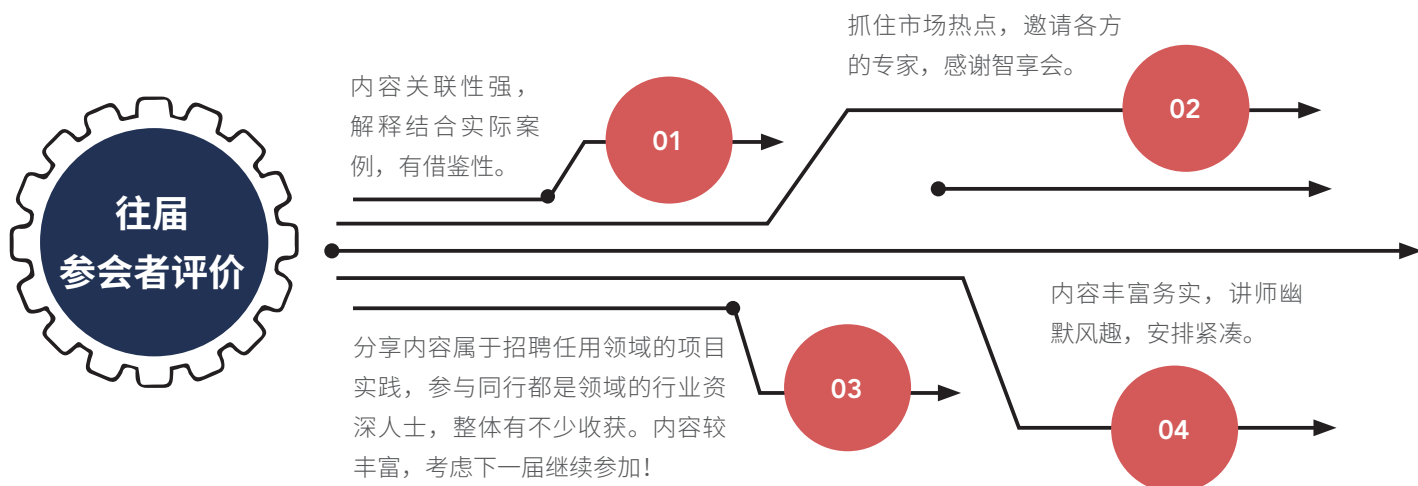


第二十四届 中国招聘与灵活用工展示会

链接业务 精准高效 推进灵活用工新模式

2020年10月28日 中国北京





部分往届参会公司

ABB	康明斯中国	罗氏诊断
爱立信	艾默生过程控制	圣戈班
阿里巴巴	通用电气	亿滋中国
百度	环球教育	舍弗勒
阿克苏诺贝尔	国美电器	约翰迪尔
阿尔斯通	北京现代	壳牌
艾默生	华泰证券	上汽通用
约翰迪尔	华夏幸福基业	索迪斯
北汽福田	合众人寿	渣打银行
百特医疗	玛氏	强生中国
拜耳	科勒	腾讯
博世	玫琳凯	利乐
杜邦	华润三九	徐工集团
英国石油	卡特彼勒	中外运敦豪
招商信诺	施耐德电气	悦达咖世家

谁应该参加



活动背景 介绍

人才的招聘与任用一直是企业关注的重点，在如今的大环境下，大部分企业的招聘态势和招聘重点也随之发生变化，因此，第二十四届中国招聘与灵活用工展示会将于2020年10月28日再次隆重登场。本次活动将以“链接业务，精准高效，推进灵活用工新模式”为主题，从招聘渠道拓展与灵活用工、招聘转型与效能提升以及灵活用工等多个角度进行剖析，带来更加深入落地的案例分享，使招聘能够灵活应对业务的发展，在人才市场掠夺战中招聘到合适而优秀的人才，助力企业业务的发展。

■ 热点话题

赋能和效率提升

1. 经济下行大环境下，企业招聘成本节缩，招聘该如何应对，实现招聘的降本增效
2. 数字化招聘，用技术和数据驱动招聘
3. 赋能招聘团队，提升招聘团队的能力提升

渠道

1. 内部推荐的创新玩法；使内部推荐体系化，形成对应招聘内推文化，长期为企业招聘助力
2. 校园招聘的创新，增强对招聘对象的吸引力，提升人才的转化率
3. 灵活用工新模式与共享用工

人群

1. 海外人才，技术性人才，销售人才，高端人才的吸引与招聘

吸引

1. 候选人体验与全流程管理，提升 offer 转化
2. 雇主品牌差异化

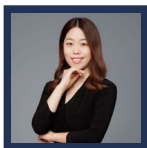
■ 会议结构

第二十四届中国招聘与灵活用工展示会

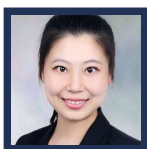
展示会会场一
灵活用工与招聘渠道拓展

展示会会场二
招聘转型与效能提升

企业嘉宾介绍

**王立伟 | 招聘副总监 | 灵北**

王立伟女士现任灵北中国招聘副总监，负责中国区招聘管理及雇主品牌建设。在此之前，她服务于美国强生集团，先后负责强生中国研发中心、强生中国制药板块的招聘，以及强生中国人才搜寻中心的搭建和管理。王立伟女士专注于人力资源招聘领域，在策略制定、人才引进、梯队搭建和渠道拓展等方面积累了极其丰富的经验。

**勾勾 | 大中华区 招聘负责人 | 世邦魏理仕**

Jennifer Gou, 勾勾女士，现任财富500强商业地产服务领军公司世邦魏理仕大中华区人才招聘负责人。拥有超过10年招聘领域的专业经验，曾任职于每日邮报集团，渣打银行等知名外企。

Jennifer曾在新加坡工作六年，并在亚太和中国的猎头市场以及企业内部招聘积累了丰富的经验。在世邦魏理仕工作期间，她更是带领和参与大中华区完成招聘系统升级，组织变革中的人力资源整合以及战略招聘项目并获得多项大奖。

Jennifer拥有英国卡迪夫大学人力资源管理硕士学位以及华南理工大学工商管理学士学位。

**张坤 | 校园招聘负责人 | 小米集团**

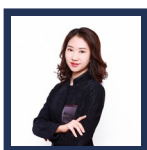
小米集团校园招聘负责人。9年企业内外校园招聘经验。

创建小米集团高校组，搭建小米集团全球校园招聘体系，落地并深化校园招聘选拔标准，结合小米集团业务多样化特点，开创校招项目制管理及执行体系；

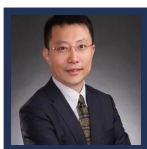
加入小米前，在美团点评任校园招聘项目经理，孵化并落地美团点评校园尖子生“北斗计划”；5年校园招聘及高校关系咨询背景，曾协助雅虎全球研发中心打造高精尖校园招聘品牌。协助滴滴出行完成“新锐计划”高端校园招聘方案，并出具专业技术类人才画像。

**叶旻 | 中国人力资源招聘总监 | 辉瑞**

叶旻女士现任辉瑞中国人力资源招聘总监，负责辉瑞中国的人才招聘战略、招聘管理和招聘团队建设等。叶女士拥有15年的工作经验，深耕于招聘领域。

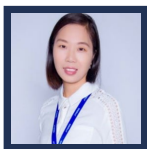
**赵嘉琦 | 雇主品牌建设-校园招聘经理 | 新奥集团**

Mickey，赵嘉琦任职于新奥集团，负责新奥校园雇主品牌推广工作，打造毕业生招募计划，为新奥引进高潜人才搭建桥梁。深耕校园，拥有丰富的校企合作、雇主品牌活动落地、校园招聘等经验。

**杨海 | HRVP | 宜行科技**

杨海先生，前途家网副总裁，曾任职于西安杨森，海辉软件、完美世界、昆仑万维、途家网等大型公司担任公司运营管理工作，拥有近20年的人力资源从业经验，无论在HR的职能模块还是全面管理方面均有非常丰富的经验，特别在薪酬管理、绩效管理，人力资源系统管理建设、处理收购兼并中的人力资源问题、并购后文化整合方面都有丰富的经验。

为重要的支持角色帮助处在不同阶段的企业完成快速扩张和在资本市场上取得成功，他本人同时还为一些创业项目提供管理教练辅导。

**李芳 | 招聘运营负责人 | 吉利汽车**

李芳女士具有近15年从业经验，曾先后在民营企业、合资企业从事人力资源工作，先后从事过人事管理、绩效管理、劳动关系、HRBP、招聘运营等模块工作，熟悉汽车行业运营模式及不同阶段对人才的需求，掌握汽车行业人才分布特点及相应诉求与招聘策略，有多个新项目，新工厂全新建设至SOP并正常运营的人才保障经验。

集团业务包含研发，制造，供应链，营销等条线多品牌几十家子公司，近3万员工，带领近100人的团队成员保障各业务单位的人才需求，进行行业人才地图、行业人才分析报告并预测行业人才供求趋势，给予各业务单位参考进行应对。

企业嘉宾介绍

**李胜双 | 人力资源总监 | 新浪炫果壳**

李胜双，北师大教育管理硕士，10+年人力资源全盘管理工作经验，先后就职于新浪、酷我、Kenexa等知名公司担任人力高级管理工作，对于招聘、培训以及雇主品牌建设有着丰富的经验。现以组织效能与个人职业发展作为研究方向，多次作为职业发展规划讲师为职场90群体及高校MBA进行职业发展赋能，助力每个个体的可期发展。

**李博为 | 写字楼事业部人力资源中心总经理 | 远洋集团**

李博为女士现任远洋集团写字楼事业部人力资源中心总经理。

自2010年加入远洋，14年起在集团从事招聘管理工作，在社会招聘、校园招聘、高端人才猎寻方面均积累了丰富经验，后曾全面负责集团组织发展及人才培养的工作，17年起担任集团综合管理职务。

李博为女士在南京大学获得物理学学士学位及企业管理硕士。

**韩玲玲 | 高级人力资源总监 | 康希诺生物股份公司**

韩玲玲女士拥有20余年不同领域跨国公司人力资源管理经验，先后就职于诺维信，LM和阿克苏诺贝尔，深耕于薪酬体系，人才发展及组织建设等方面，曾多次带领亚太区项目组完成新厂建设，组织优化，关键人才培养等项目，对人力资源如何支撑组织战略的实现有着丰富的实战经验。

韩玲玲女士目前就职于康希诺生物股份公司，任职高级人力资源总监，通过优化组织结构，搭建全面的人力资源体系流程，从组织和人员发展角度为业务发展提供强有力支持。

**王春明 | 招聘总监 | 360公司**

王春明老师现任360公司招聘总监，曾服务于京东集团，美团点评，奇点金服，脉脉。

拥有十多年的人力资源管理经验和良好的招聘流程把控能力，熟悉各类招聘渠道和流程，擅长高端职位的招聘。

**许云峰 | HRVP | 首都开发股份**

北京大学工商管理硕士，中国企业协会副会长，中国中小企业协会副会长、中国人力资源研究会理事，北京大学光华管理学院外聘讲师，首都开发集团副总裁，负责集团人力资源、企业发展、投融资事业部日常管理工作。

长期作为海尔集团、比亚迪汽车、大连重工、传媒大学、广播电视大学、网易、美国凯盛融英、美国凯博、前程无忧、华策影视、禾邦药业、今岗重工、森达鞋业、新闻航运输、时空客传媒、元纯传媒等企业管理顾问特约讲师工作。

会场一 灵活用工与招聘渠道拓展

0830 注册

0900 智享会致辞

0910 | 第一讲 共享员工，解决特殊场景下的招聘问题

如何合理使用企业员工资源，更大幅度地解决特殊情况下的岗位短缺问题？为招聘难点提供有效助力？

三方合作，解决招聘难点（首创；绿地；首都开发）

- ◆ 线上结合线下，共享员工解决招聘痛点
- ◆ 思维模式 & 心理引导
- ◆ 具体实践案例分析

👤 许云峰 | HRVP | 首都开发股份

0955 展台访问

1025 | 第二讲 来自合作伙伴的分享

1100 | 第三讲 来自合作伙伴的分享

1135 | 第四讲 集团化校园招聘体系搭建和资源管理

- ◆ 集团化校园招聘的体系搭建；

a) 校园招聘业务体系搭建；

b) 认知体系搭建；

- ◆ 校园招聘资源管理

a) 内部资源

b) 外部资源

👤 张坤 | 校园招聘负责人 | 小米集团

1220 抽奖

1225 午餐

1335 | 第五讲 深耕校园，为内生领军人才引进搭建桥梁

新奥集团创立 30 余年，从清洁能源产业链布局，发展到致力于打造清洁能源生态圈和生命健康生态圈的数字创新型综合集团，对高潜人才的需求不断扩增。面对校园内纷至沓来的企业、学生认知模糊、传统企业在校内知名度低等阻碍，如何实现雇主品牌推广、人才开源、精准定位、打造招聘计划、高效培养，新奥校园团队经过 10 余年的探索与沉淀，实现了预期目标。

- ◆ 校园品牌打造：校企关系拓展与维系、线上线下联动、推广校园品牌知名度（开放日、校企论坛、校园大使、形象 IP、微电影...）
- ◆ 落地招聘计划：精准定位，策划多类招聘计划在校园生花，实现人才开源与吸引（“新领秀计划”与“象新力计划”）
- ◆ 保留与培养：有效降低违约率，跟踪人才成长情况

👤 赵嘉琦 | 雇主品牌建设 - 校园招聘经理 | 新奥集团

1420 | 第六讲 来自合作伙伴的分享

1455 | 第七讲 多维度提升招聘效能

由于整个经济环境的不良影响，汽车行业整体呈下滑趋势。如何在困境中提升招聘的效能成为招聘的重中之重。

- ◆ 方向转变：从招人到细分群体策略研究
- ◆ 调研研究，提升招聘有效性
- ◆ 外部人才储蓄：人才共享化；保持人才粘性
- ◆ 吉利落地案例分析

👤 李芳 | 招聘运营负责人 | 吉利汽车

1540 | 第八讲 社交招聘实践分享

- ◆ 如何链接中高管人才？
- ◆ 社交招聘的途径有哪些？
- ◆ 社交软件的运用逻辑？
- ◆ 社交软件——加谁？
- ◆ 具体实践案例分析

👤 王春明 | 招聘总监 | 360 公司

1625 | 第九讲 研发人才招聘实践

康希诺起家医药研发，所以研发人员的招聘一直是招聘工作的重中之重。近两年，依托于组织的不断发展，研发人员的招聘工作也发生了新的转变。

- ◆ 定位转换：重视能力稀缺性
- ◆ 增强专业技术人才与企业的黏性
- ◆ 渠道拓展：
 - (1) 内推制度链接外部推荐，扩充企业人才库
 - (2) 国外平台合作实践分享

👤 韩玲玲 | 高级人力资源总监 | 康希诺生物股份公司

1710 抽奖

1720 会议结束

会场二 招聘转型与效能提升

0830 注册

0900 智享会致辞

0910 | 第一讲 关键维度下的招聘效能提升

为达成招聘的精准和有效，往往需要细化招聘流程中的每一步并点对点优化和提升。此讲将分享招聘有效性提升下的关键维度，如何在关键维度上做好内功的修炼？

- ✦ 招聘中的数据有效性
 - 哪些是招聘中的有效数据；数据的收集、记录、跟踪；数据分析下的反思和突破
- ✦ 招聘中的渠道有效性
 - 细分渠道以及优劣势对比；猎头的梯队管理策略
- ✦ 招聘中的沟通有效性
 - 内部抓需求、建信任、定目标；外部猎头伙伴的合作；候选人的有效沟通和匹配
- ✦ 招聘中的时间有效性
- ✦ 案例分享和落地

👤 王立伟 | 招聘副总监 | 灵北

0955 展台访问

1025 | 第二讲 来自合作伙伴的分享

1100 | 第三讲 来自合作伙伴的分享

1135 | 第四讲 业务拓展下，提升招聘团队效能

由于业务的拓展，招聘的需求量激增。如何在短时间内获取大量人才？这对招聘团队提出了不小的考验。

- ✦ 招聘思维的业务化转向
- ✦ 资源分享：抢单器
- ✦ 接触密切化，策略市场化
- ✦ 成本管控下的粘性化管理

👤 杨海 | HRVP | 宜行科技

1220 抽奖

1225 午餐

1335 | 第五讲 共享中心下的招聘团队转型

世邦魏理仕在亚太共享中心的转型基础上，将招聘职能进行囊括细分。从而辐射整个亚太需求，从整体上进行降本增效。

- ✦ 内部招聘团队的搭建和转型：sourcing team + operative management + TA Partner
- ✦ 转型下的招聘流程变化
- ✦ 招聘团队的分工调整、技能转变和价值提升
- ✦ 挑战与解决

👤 勾勾 | 大中华区 招聘负责人 | 世邦魏理仕

1420 | 第六讲 来自合作伙伴的分享

1455 | 第七讲 跨国制药企业在新时代下的招聘转型

近年，辉瑞在不断扩招人才，如何又快又精准地招聘到对的人才？这是辉瑞在激烈的医药人才竞争中需要去思考的命题。从被动接受需求到提前建立早期人才储备库，从单一的招聘能力到给业务提供招聘解决方案……此讲辉瑞将分享他们的招聘转型实践。

👤 叶旻 | 中国人力资源招聘总监 | 辉瑞

1540 | 第八讲 经济化管理方针下，招聘团队的转型与升级

为更好地顺应业务的发展，企业提出了“经济化管理”的大方针，招聘团队的转型与升级显得尤为重要。

- ✦ 基于事业部平台，支持人才池建设——执行标准；形成考核；管控成本
- ✦ 明晰业务，合理规划（人力资源走在业务前面）
- ✦ 招聘业务能力精细化，培养招聘团队跨界能力——落地实践分享

👤 李博为 | 写字楼事业部人力资源中心总经理 | 远洋集团

1625 | 第九讲 招聘团队的转型与升级

在外部市场情况严峻的情况下，面对招聘团队的内部危机意识，如何化被动为主动，实现招聘团队的转型与升级？

- ✦ 外部内部相结合
- ✦ 引入培训机制，竞争机制
- ✦ 心态引导，融入实践

👤 李胜双 | 人力资源总监 | 新浪炫果壳

1710 抽奖

1720 会议结束



智享会现场防疫须知

智享会严格遵守国家相关防疫规定，请您务必仔细阅读以下须知：

- + 签到时我们将对每位参会嘉宾进行体温测量
- + 我们要求每位参会嘉宾包括但不限于参会代表、赞助商和展台服务人员以及智享会工作人员全程佩戴口罩。
- + 签到处设置保持安全距离警示标志
- + 会场内我们设立多处消毒液站点，方便您随时做好个人卫生清洁工作
- + 会场内我们设立合理并安全的座位间距
- + 展区内展台之间的间距大于 1 米
- + 若您有发烧、咳嗽或其它任何呼吸道症状，建议您先去医院就诊，同时通知您的客户服务代表



■ 关于人力资源智享会

人力资源智享会 (HREC) 是高端、专业、广具影响力的, 面向中国人力资源领域专业人士的会员制组织。截至 2019 年 6 月 30 日: 智享会付费会员企业超过 3800 家, 已经进入中国的世界 500 强和福布斯全球 2000 强企业, 超过 90% 的企业正在享受智享会的各项服务。智享会的产品和服务覆盖人力资源全领域, 且形式丰富、立足前沿、全方位满足人力资源人士的“学习需求, 采购需求, 激励和认可需求”。

智享会满足学习需求:

线下学习渠道: 每年 (1) 举办超过 40 场的大型品牌年会及展示会; 众多细分领域的品牌盛会已深入人心, 成为专业人士学习前沿趋势、优秀实践的首选。(2) 超过 30 场 HR Frontier 活动与标杆企业探访带您深入剖析领先企业的最佳人力资源实践。(3) 覆盖人力资源各模块、领导力开发和软技能发展的超过 100 场的公开课培训和内训, 提供会员企业一站式的学习解决方案。(4) “享问”微咨询平台, 帮助 HR 找到指定领域的专家, 在碎片时间中获得专业咨询、靶向指导。(5) Member Bridge 一对一会员互访服务, 每年帮助超过 200 家会员企业对接搭桥, 促进企业会员之间的深度交流, 满足会员之间经验分享的需求。(6) 智享会公益教练俱乐部, 致力于教练技术的实践和应用, 并通过教练技术帮助企业或个人实现突破、找到方法、达成目标, 过去 4 年已经累计招募经过专业认证教练 50+, 服务超过 500 名会员, 满意度超过 99%。

线上学习渠道: 70 多场空中课堂与网络会议使会员足不出户就能了解管理前沿、法规动态。

阅读和深度学习渠道: (1) 6 期《HR Value》杂志兼具理论性和实践性, 读者人数超 3 万名。(2) 24 份权威研究报告, 200+ 中国本地实践案例, 覆盖人力资源各个领域: 管理培训生项目、人力资源共享服务中心、人才管理与领导力发展、蓝领员工管理、社交媒体与人才招聘、校园招聘、在线学习与移动学习、人力资源业务伙伴、变革管理、人力资源数字化转型、弹

性工作制与灵活用工、企业绩效管理改善与优化、企业员工健康福利与健康管理等等, 提供人力资源行业的洞察分析、前沿趋势以及优秀实践分享, 帮助人力资源从业者做出科学决策。

智享会满足采购需求:

(1) 智享会每年在中国主要城市举办覆盖学习发展、招聘任用、薪酬福利、人力资源数字化各主题的大型专业研讨会和展示会, 吸引超过 500+ 中国最顶尖人力资源服务机构和解决方案供应商, 全面满足会员企业采购需求。

(2) 线上供应商采购指南 (The Purchasing Guide), 基于行业内上千位人力资源专业人士的用户真实评价形成, 帮助人力资源从业者在采购服务时节省时间、降低风险。

(3) 内训咨询服务平台, 每年帮助超过 200 家公司找到服务好、质量高、满足企业定制需求的经智享会认证的咨询和培训服务提供商。

(4) 智享会会员共保池, 结合会员集体采购力量, 降低保费。

智享会满足激励和认可需求

(1) 智享会以“汇聚优秀企业, 发现最佳实践, 引领人力资源行业发展”为目标, 每两年举办的“中国学习与发展价值大奖”、“中国招聘与任用价值大奖”和“中国人力资源共享服务中心”颁奖盛典, 作为中国人力资源业内的“奥斯卡奖”而倍受瞩目。智享会遵循“公正、公开、公平”原则, 邀请独立的人力资源领域资深专家组成评委团, 打造出专业、公平、公正的人力资源奖项, 以激励和认可行业中的优秀企业、优秀团队、优秀实践和优秀人物。

(2) 《HR Value》杂志、调研报告及案例、会议论坛等汇聚大批行业领先企业, 成为展示优秀实践和团队成果的舞台。



联系我们

地址: 上海市武宁路 99 号我格广场办公楼 1001-1003 室
 邮编: 200063 电话: +86 21 6056 1858
 传真: +8621 6056 1859 邮箱地址: marketing@hrecchina.org
 网站: www.hrecchina.org

