



THE BEST
OF R&S

2021年6月23日，上海



中国招聘与任用 价值大奖颁奖典礼

暨优秀实践分享会

The Best of Recruitment



主办方



2021 中国招聘与任用价值大奖

CHINA RECRUITING & STAFFING VALUE AWARDS

🔔 奖项设置

本次评选共分为 5 大奖项：

最佳雇主品牌建设奖

评选企业在雇主品牌建设方面的优秀实践。旨在评选企业打造雇主品牌的优秀实践，包括对雇主品牌的准确定位，雇主品牌的宣传以及有效评估等。

最佳招聘渠道创新奖

评选企业在搭建人才获取渠道、构建有效人才库和招聘新技术使用方面的优秀实践。包括但不限于：外部人才竞争情报 / 人才盘点与定位，外部招聘渠道和人才圈的建设与运用，校园招聘，人才库管理与运用实践、候选人关系管理的创新运用与实践，内部人才流动与吸引实践，招聘新技术的使用等。

最佳人才甄选创新奖

评选企业在甄选候选人方面的优秀实践。包括但不限于：初步筛选、面试方法 / 流程创新、甄选工具运用等实践。

最佳新员工融入奖

评选企业在员工入职管理方面的优秀实践。包括但不限于：入职管理流程、帮助新员工融入企业的创新实践等。

最佳招聘组织设计与效能提升奖

评选企业在招聘团队（包括内部或者 RPO 团队）设计、搭建、运营、管理、能力发展，激励、组织效能提升等方面的优秀实践。

💧 评选原则

★ 权威性 ★

评选标准和评选流程由企业资深招聘与任用领域专家反复磋商讨论确定。

★ 严谨性 ★

基于评审标准，设置初选、复选、终选，三轮评选，且采取独立评审和集中评审两种方式。

★ 公开性 ★

所有评选标准、评选流程和评选方法均公开透明，严格按照既定标准进行评审，评委会成员所在企业不参选。

★ 保密性 ★

参选企业申报材料的知识产权归属于参选方，评选方将对参选方的知识产权进行严格保密。

★ 非营利性 ★

整个评审过程采用自愿申报原则，全程不以任何形式收取费用。

★ 实践分享原则 ★

所有参选企业必须认可一旦获奖，愿意在线上和线下活动中与同行分享的原则。



2021 中国招聘与任用价值大奖

CHINA RECRUITING & STAFFING VALUE AWARDS



排名不分先后，以姓氏拼音字母顺序排序



方颖

玛氏中国，澳大利亚和新西兰市场
人才招聘总监



王慰

杜邦中国大中华区招聘总监
亚太区多元化、公平与包容性(DE&I)



宫亭亭

华夏幸福
人才吸引与发展部负责人



曾贇昀

博世中国
雇主品牌和人才招聘总监



顾艳莲

飞利浦(中国)投资有限公司
大中华区招聘总监



金景

智享会
CEO



黄澜

谷歌大中华区招聘经理
亚太硬件事业部招聘经理

评委团特别顾问



孙逸飞

网易集团
招聘运营总监



李松毅

评委团特别顾问
倍罗Bello | 创始人兼CEO



唐胥黎

拜耳中国
招聘总监

联席赞助



展台赞助



嘉宾介绍



王洁 | 人力资源招聘总监 | 必维国际检测集团

王洁女士拥有超过15年的人力资源管理经验，现任必维国际人力资源招聘总监，曾负责葛兰素史克亚太区高管招聘团队，在此之前供职于市场领先的高管搜寻顾问公司，尤其擅长为企业搭建管理团队，为企业管理组织架构诊断提供专业支持。

王女士毕业于浙江大学，获得法学学士学位，并获得香港大学高管教练及领导力管理研究生学历。



林晶 | 人力资源高级招聘经理 | 美敦力中国

林女士，拥有十多年的专业人力资源经验。于2013年加入美敦力，历任多个部门的招聘合作伙伴，有着丰富的商业，研发以及生产的招聘策略制定及实施的经验。通过创新技术手段提升招聘效度和效率。

加入美敦力中国前，林晶女士曾有六年多医疗领域猎头经验。



朱佩颖 | 招聘总监 | 德州仪器

朱佩颖女士现任德州仪器半导体全球销售及应用团队招聘负责人及亚太区招聘总监。全面负责从全球到地区的人才招聘策略的部署及实施，主导全球销售团队和亚太区品牌战略管理和实践，搭建高效能团队，创新且优化招聘流程和系统。同时还负责亚太区校园招聘轮岗项目的管理和实施，以全面培养高潜能人才。

在过往二十余年的人力资源及相关实践中，朱女士曾任人力资源总监和业务合作伙伴等相关职位。经历含跨并涉及到了人才吸引，招募，培养；组织的创新和发展及作为业务伙伴参与业务决策等。全球和区域，HRBP和functional HR的经历给她带来了不同的思维和独到的见解。



黄轩 | 用友大易云招聘上海分公司总经理 | 大易

黄轩先生现任用友大易云招聘上海分公司总经理，拥有10余年人力资源行业的从业经验，协助企业完成招聘数字化转型和落地，先后服务了兴业证券、大都会人寿、新城控股、世茂集团、科大讯飞、药明生物等知名企业，拥有丰富的企业HR数字化实战经验。



李松毅 Larry | Bello倍罗 创始人/CEO | 倍罗

Bello倍罗创始人兼CEO李松毅，山地极限运动Bohdi Adventures联合创始人，Michael Page中国首位管培生，原伦敦上市集团Robert Walters副董事。十余年人力资源行业经验，入选2018、2019年度中国人力资源科技影响力TOP人物榜，2020中国最具创意商业人物100榜，2020新经济巅峰榜年度杰出CEO。

中国招聘与任用价值大奖颁奖典礼

暨优秀实践分享会

2021年6月23日 上海



高佳思 | 招聘中心负责人 | 无限极

高佳思，2016年加入无限极，现就职于共享服务招聘中心，负责制定中国招聘策略及渠道开发与管理。统筹雇主品牌的搭建及外部传播，助力无限极在2020年获得“中国最佳雇主”以及“中国杰出雇主”双雇主认证。



龚黎丽 | 人才招聘与发展总监 | 奥托立夫中国

龚黎丽女士负责奥托立夫中国人才招聘与发展工作。在加入奥托立夫中国的10年中，她先后担任招聘经理、中国区总部HRBP，以及中国区人才招聘与发展总监。她负责建立了奥托立夫中国区招聘中心，以创新务实的理念积极推进招聘数字化、开展校园招聘以及推广雇主品牌。她负责和实施各类中国区的人才及组织发展项目，参与开发全球中高层管理者的领导力项目并在中国实施落地。

龚黎丽女士拥有超过15年的HR从业经验，在加入奥托立夫中国之前，她曾先后在化工和医药领域的全球500强企业工作。



程之扬 | 雇主品牌及高潜人才项目负责人 | 迅达中国

程之扬先生目前在瑞士迅达（Schindler）集团负责中国区雇主品牌建设和高潜力人才发展工作。之前，他还负责迅达中国区校园招聘工作。

他主导迅达中国区雇主品牌从0到1体系化搭建，制定6年品牌战略并推动落地；并负责迅达全球高潜力人才发展项目在中国区的落地和管理。此外，他还主导过迅达中国校园招聘策略及实施。

在过往十余年的人力资源及相关实践中，他的经历涉及到了人才吸引和寻访、人才评鉴、人才发展、员工敬业度提升等领域。程之扬曾就职于科勒（Kohler）亚太区，光大集团；中外方企业，总部COE和分公司BP的经历，给他带来了不同的视角和思维。

程之扬毕业于University of New South Wales.

0830-0900 注册

0900-0930 2021 中国招聘与任用价值大奖颁奖典礼

0930-0940 致辞

招聘组织效能与技术提升

0940-1020

第一讲：招聘组织设计与效能提升

在数字化浪潮和渠道优化背景下，为了防止招聘业务重合、精简工作内容，招聘团队应优先从自身出发，在优化招聘团队组织设计的同时，提升招聘人员能力素质。

- 企业业务变革背景介绍
- 创新型招聘团队架构及职能分析
- 招聘人员胜任力与赋能项目
- 业务结果的高效达成

1020-1050 休息

1050-1120

第二讲：来自合作伙伴的演讲

1120-1200

第三讲：数字化工具为招聘赋能

数字化招聘大热至今，数字化工具的性价比、可靠性仍然存疑。如果真正将系统、大数据、人工智能等用活，值得反复推敲。

- 招聘系统的引入与优化（简历入库、标签筛选等）
- 大数据的高效管理
- AI 如何在招聘流程中发挥价值（筛选简历、面试甄别、答疑机器人等）

1200-1205 抽奖

100 元星礼卡 *1 华为耳机 *1

1205-1325 午休

1325-1330 抽奖

九阳便携榨汁机 *1 象印保温杯 *1
凌美钢笔 *1



中国招聘与任用价值大奖颁奖典礼 暨优秀实践分享会

2021年6月23日 上海

会场一

塑造雇主品牌 优化候选人体验

1330-1410

第四讲：从零开始搭建全面的雇主品牌管理体系

雇主品牌是什么？——建设雇主品牌能解决什么问题？不能解决什么问题？
既然将其称之为“品牌”，那么它的“产品”是什么？——如果有效建设雇主品牌，所需要解决的元问题是什么？

品牌是虚拟的概念，如何让其落地？如何衡量并管理品牌效力？

如何让雇主品牌价值化，获得公司内部更多的支持和资源？

回答以上问题，程之扬将从迅达在雇主品牌领域的核心观点、方法论、策略、落地行动及少数关键指标角度来分享迅达中国从2018年开始从0开始全面搭建雇主品牌体系的实践经验。

雇主品牌的关键思维逻辑

结合组织实际需求，制定雇主品牌建设方法论及策略

以终为始：迅达的三个维度、八项雇主品牌效力关键指标

迅达2018-2023六年雇主品牌战略及落地举措分享

程之扬 | 雇主品牌及高潜人才项目负责人 | 迅达中国

1410-1440

第五讲：来自合作伙伴的演讲

1440-1510

第六讲：来自合作伙伴的演讲

1510-1540 休息

1540-1620

第七讲：面试最佳雇主是个什么体验？

随着Z世代全面涌入职场，未来劳动力发展是期待和需要从工作和雇主那里获取更多的一代。马斯洛需求层次上移明显，不管是员工还是潜在员工，对意义感、归属感都有更高的要求；

组织在敏捷变革时期，更需要更多创新的新兴人才的加入，营造创新的氛围；

想让激发员工能力，提高组织活力？那么从面试的体验就开始。

不管能不能进，反正我面试的体验很爽——不用写写写，也不用等等等，面试好感+1

这么好，原来我们还有这样的福利？！——好福利你知我知，再也不“藏”起来了

让新员工入职就走红的办法？——玩转入职第一天的体验

高佳思 | 招聘中心负责人 | 无限极

1620-1630 抽奖 小米蓝牙温湿度计 + 小米感应夜灯 *1

JBL 蓝牙音响 *1 松下便携电动牙刷 *1

荣耀运动手表 *1

1630-1710

第八讲：助力新员工融入项目分享

很多企业将招聘重点放在如何获取人才和面试流程上，却对候选人入职后的体验缺乏关注和分析。那企业应该如何分析、管理、跟踪新人入职后的融入进程呢？

往年新员工融入的结果与分析

具体阶段性项目流程（入职培训、文化氛围、创新项目等）

项目结果反馈

1710 活动结束

会场二

创新招聘渠道 提升甄选效能

1330-1410

第四讲：有效高管招聘助力业务发展，内部高管招聘团队的搭建

在现有高管突然离职或者现任高管无法胜任才需要做外部高管搜寻吗？主动搜寻高管在未来会成为越来越多企业在面临业务挑战，业务转型所不得不考虑的一个课题，如何布局未来，赢得先机，搭建内部高管招聘团队不失为一种经济有效助力业务的招聘战略

内部高管招聘团队的思变

如何赢得业务对内部高管招聘团队的支持 -

如何衡量高管招聘的成功

王洁 | 人力资源招聘总监 | 必维国际检测集团

1410-1440

第五讲：来自合作伙伴的演讲

1440-1510

第六讲：来自合作伙伴的演讲

1510-1540 休息

1540-1620

第七讲：全面做校招的年代，如何突破重围，找到心仪的人才？

德州仪器是一家全球化的高科技半导体公司。公司从芯片的设计到生产到销售提供全方位的芯片解决方案和应用。只要有用到电的地方都能用到德州仪器的产品。

德州仪器正用他的产品改变着生活，改变着世界！

校园招聘一直是德州仪器用来建立和培养未来人才和领导者的重要渠道。但在如今全面做校招的年代如何重塑在校园中的企业品牌？如何在人才争夺战中能够招募到心仪的人才？如何不但能找到人，还能留住人？

校园招聘的挑战和变革

结合组织需求，制定校园招聘战略

校园招聘人才管道

用市场的思维做校园招聘

招和留

朱佩颖 | 招聘总监 | 德州仪器

1620-1630 抽奖 小米蓝牙温湿度计 + 小米感应夜灯 *1

JBL 蓝牙音响 *1 松下便携电动牙刷 *1

荣耀运动手表 *1

1630-1710

第八讲：招聘中的敏捷实践

奥托立夫中国一直以来都有良好的内部人才挖掘和培养的机制和传统，在深耕中国业务的30多年中培养了一大批汽车行业的优秀人才。随着数字时代来临以及Z世代跨入职场，奥托立夫中国及时调整了我们的招聘及培养方式，以提升组织的敏捷性和有效性。本讲将着重分享奥托立夫中国的两个招聘实践项目以及我们的收获和反思。

管理培训生 & 莫比乌斯环

对内招聘的“松绑”和“扩容”

总结及反思

龚黎丽 | 人才招聘与发展总监 | 奥托立夫中国

1710 活动结束



■ 关于人力资源智享会

截止至 2020 年 6 月 30 日：

- 智享会付费会员企业超过 3800 家
- 遍布 20 个行业门类和超过 60 个行业大类
- 其中本土领先企业约占 60%，外资企业约占 40%
- 已经进入中国的世界 500 强和全球 2000 强企业中，超过 90% 的企业正在享受智享会的各项服务
- 注册会员代表中，人力资源总监及以上级别占 24.1%，人力资源经理级别占 54.9%
- 人力资源智享会（HREC）每年举办超过 200 场会员专享活动，包括：近 40 场大型年会与展示会
- 70+ 场空中课堂和网络会议
- 14 场标杆企业实地探访活动
- 超过 100 场人力资源专业培训与各类版权课程
- 人力资源价值大奖以及人力资源供应商价值大奖
- 人力资源智享会（HREC）旗下双月刊《HR Value》杂志，读者人数超 3 万名
- 人力资源智享会（HREC）每年出版超过 24 份研究报告
- 人力资源智享会（HREC）每年邀约、采访并撰写超过 200 个企业实践案例
- 人力资源智享会（HREC）旗下“供应商采购指南(The Purchasing Guide)” 集合了市场上兼具知名度和美誉度的近 200 家人力资源服务商帮助人力资源从业者在采购服务时，节省时间，降低风险



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

