

研究
RESEARCH

科学
SCIENCE

未来
TREND



探索人力资源的边界和未来
EXPLORING THE EDGE AND FUTURE OF HR

2021年12月7日上海 | 2021年12月9日北京

与我们一起踏上探索旅程，
聆听来自业内顶尖嘉宾分享的最新研究与趋势，
探讨它们对于未来人力资源发展的深远影响

.....



本届论坛的话题包含了

- ◆ 组织设计
- ◆ 领导力
- ◆ 数字化 HR
- ◆ 创新

等众多领域的**最新研究成果**，以及它们在**提高人力资源管理水平**和**促进组织效能提升**中的**应用**。

参会者评价

戴尔

非常棒! 有各领域的优秀讲师, 给了很多思路和思考方式的参考

微软

会议组织形式很喜欢, 邀请了很多优秀讲师, 很有收益

西门子

从科学的角度去看人力资源, 让未来人力资源的工作能够更客观更科学

科勒

获得了很多启发, 不再只局限于眼前工作, 很inspiring

等您填写

诺和诺德

既脚踏实地又仰望星空, 觉得做的事情很有价值, 很好

往届回顾

精彩瞬间

过往 2 年, 我们和大家一起探索人力资源发展的边界, 仰望星空, 尝试将神经科学、组织设计、人力资源分析、正念、人力资源技术等领域的最新研究成果应用到人力资源; 脚踏实地, 希望把人力资源的每一步走的更加扎实而富有新意和科学。



参会企业

- * 科勒
- * 西门子
- * 微软
- * 诺和诺德
- * 戴尔
- * 亚马逊
- * ABB
- * 美团

- * 爱奇艺
- * 华润
- * 小米
- * 新浪
- * 京东
- * 阿里巴巴
- * 康明斯
- * GSK

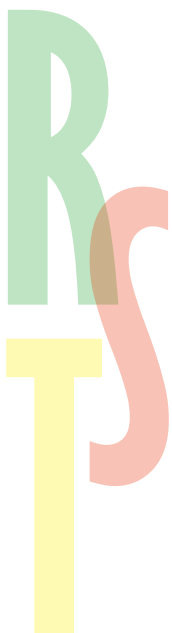
- * 阿斯利康
- * 华特迪士尼
- * 亿滋
- * 拜耳
- * 58 集团
- * 百度
- * 新奥集团
- * 华谊兄弟

- * 国美
- * 雀巢
- * 华夏幸福
- * 默克
- * 赢创
- * 星巴克
- * ...

▶▶ 人力资源是一个无比精彩的行业。 ◀◀

放眼世界，关于人和组织发展的解决方案日新月异，各个流派、各种观念、方法论百家争鸣、各有千秋，交叉学科迸发出的强烈的化学反应在无形中塑造着人力资源的各个领域……身处其中，正在发生的以及即将发生的一切都令人无限向往、着迷。

因此，我们带着好奇和疑问策划了 RST 会议——一次探索人力资源发展边界的旅程，一切触发点基于研究 Research、关乎科学 Science、立足未来 Trend。过往 2 年活动所带来的洞见引发每一名参会者对未来人力资源形态的思索，今年，我们仍旧和你一起，在现在遇见未来。



研究 Research。 人力资源分析需要如何扩展和发展，从而对组织产生更大的影响？对于心理学的研究如何让 HR 充分发挥人的潜力，实行有效激励？

科学 Science。 人脑的奥秘会给人力资源发展带来怎样的启示？如何将神经科学研究成果应用于人力资源的各个领域？大热的人工智能、机器人技术将如何影响职场？是将带来翻天覆地的变化，还是仅仅言过其实？

未来 Trend。 未来的组织发展路在何方？科技将如何定义职场、塑造人与组织的关系？我们对人力资源分析技术的探索将为组织带来怎样的变化？在周遭的巨变中，人力资源又将焕发出怎样全新的生命？

智享会作为高端、专业、广具影响力的人力资源会员制组织，一直秉持“传递智慧，分享实践”的信念，以推动人力资源行业发展为己任，在过往近十年的会展策划经验中，独具匠心，深耕于人力资源各个细分领域，为各行各业 HR 带来了最前沿、最具价值的人力资源实践。

正是基于对人力资源行业深刻的理解和洞察，驱动我们做出这次探索人力资源发展边界的尝试，也让这次探索有了坚实的实践基础和雄厚的资源支持。我们可能无法在旅程中立刻给您一个明确答案，但我想您会和我们一样，出其不意爱上这探索过程本身。



■ 卞志新 | 副总裁兼名才研究院院长 | 名才(MCHR)

卞志新先生目前在上海仁力名才软件有限公司担任副总裁兼名才研究院院长的职务。

卞先生在人力资源管理领域深耕三十多年，作为企业 HR 部门负责人也有二十余年。除了在国内基础教育头部机构 -- 为明教育集团担任过首席人才官以外，之前还曾经在全球糖果行业三巨头之一的意大利不凡帝范梅勒公司、财富 500 强 -- 荷兰皇家飞利浦公司和美国美赞臣 & 伊卡璐公司等诸多企业的中国区担任过人力资源总监的职务。

卞先生于 2004 年荣获当年度亚洲洲际人力资源权威刊物 CHINA STAFF(中国人才) 中国区唯一的“最佳人力资源经理”奖项；同年，他与多位跨国公司中国区的 HR 负责人合著了《卓越人力资源实践》一书，并且由清华大学出版社出版发行。

卞志新先生也是国内著名的人力资源高端俱乐部“HR100 人”的长期成员之一。



■ 薛海雁 (Hansen) | 康腾OD咨询CEO、千亿级上市集团HRVP、500强外企HRD

Hansen 老师是中国具有影响力的实战与理论俱佳的组织发展专家，总裁教练，高管教练，战略人力资源管理专家，美国 GSU 大学组织发展博士生、国际 OD 组织 ISODC 认证的组织发展咨询顾问，25 年世界 500 强外企 HRD、知名中国上市集团 HRVP，以及国企、政府等综合实战背景，多年企业组织发展管理和咨询经验。对民企、外企、国企、政府等不同类型的企业的组织发展、领导力突破、绩效提升和企业文化升级等方面有着丰富的实战经验和理论功底。

擅长领域：系统组织诊断、高管个人教练、高管团队教练、企业文化，企业战略共识与落地、人力资源战略、敏捷组织转型、绩效激励、人才管理及发展体系等



■ 纪伟国 | 联合创始人、CEO | 北森云计算

2002 年与王朝晖联合创立北森测评，成为国内人才测评领域毋庸置疑的领导者。2010 年带领北森完成从“人才测评”向“一体化 HR SaaS 及人才管理平台”的战略转型。2016 年起至今北森已连续四年位居中国 HR SaaS 市场占有率第一。

纪伟国先生专注于人才管理及人力资源数字化的创新发展逾 20 年，是北森一体化 HR SaaS 及人才管理平台——iTalentX 的关键设计者之一，并主导了北森自有 PaaS 平台——Beisen Cloud 的研发；纪伟国先生也是中国 SaaS 企业实践客户成功体系的开拓者，北森因此被称为“最早将客户成功引入中国的 SaaS 公司”。



■ 马成功 | “打造超级组织”理论模型创始人 | 企业大学与组织发展专家、演讲者和作者

马成功是“打造超级组织”理论模型的创始人。模型从四大路径来打造超级组织：动态知识管理，小前端中后台，重构组织场域，第四段领导力。

马成功是小米生态链谷仓学院总顾问，原京东大学执行校长、万达学院教学部总经理。是北大纵横、北清智库、上海交大、大连高级经理学院、中国管理科学研究院特聘专家。ZTA（北京中关村人才协会）培训委员会委员，中国（北京）电商人才促进中心发起人之一，中国企业大学联席会委员。

马成功是人才培养与组织发展领域广受欢迎的演讲者和作者。他著有许多书籍，包括《重新定义组织》（2016 年）、《构建学习生态》（2017 年）、《培训管理：从入门到精通》（2019 年）、《职场快成长》（2021 年）等。

他是中国科学院心理研究所管理心理学硕士。



■ 贺远超 | 猫融工厂合伙人 | 13年产品创新实战经验，业内知名创新专家

贺老师是国家外国专家局培训中心认证培训师、咨询师；拥有 8 门原创版权课程，擅长组织创新领导力，企业系统化创新，产品创新、营销创新。

贺老师长期与国内各行业的一线创新 / 产品经理人进行交流，对于在中国的商业组织中存在的创新挑战和实践案例，有着深刻的认识和见解；

先后参与了《创新方略》、《组织创新管理》、《首席创新官》三本创新书籍的翻译和汇编工作；

产品创新方面，每年辅导至少 3 个创新型产品上市，并转化为爆款产品。



■ 曾力 | 人力资源价值链HRVC提出者及中国企业国际化成熟度模型开发者 | 人力资源管理、企业国际化经营实践者

曾力先生曾就职于中兴通讯 20 年，在企业国际化经营和公司人力资源管理方面具有丰富的实践经验。

曾力先生 2018 年因美国第二次制裁离开中兴通讯后，致力于将多年实践的经验教训，分享给更多成长中的中国企业，他同时深度思考提炼人力资源管理效能发挥的基本逻辑，提出了人力资源价值链效能体系，并主持开发了中国企业国际化成熟度评估模型。

曾力先生主管企业人力资源工作期间，在信息化程度基础较好、起点较高的特大型企业平台上，与国内著名大数据研究机构合作，较早开始进行人力资源数字化转型的实践探索，并深度思考由此将对传统人力资源管理基础体系产生的冲击，提出了“标签管理体系”将取代“岗位管理体系”的大胆推断，提出以“技能”和“时间”管理取代目前对人的管理。数字化转型必然带来管理模式的变革，人力资源管理在时代大潮下将何去何从？今天我们看到的也许仅仅是萌芽胚胎。

信息化时代社会发展速度之快，使我们的基础理论研究已经难以跟上现实场景的发展，也许这一场变革，就是人力资源实践工作者，率先走到前台。



■ 何辉 (Helen He) | 零领导力公司创始人 | 《知行》新书主创

何辉 (Helen)，锡伯族人，2010 年创办零领导力公司

何辉通过三十年探索、二十年实践、十年耕耘，独创了一套行之有效的领导力方法论和工具，真正实现“授人以渔”。在她最新出版的《知行》书中，明确提出了领导者引领组织走出危机的三大领导力法则。

美国西北大学凯洛格管理学院领导力实践教授 Harry Kraemer 说：“何辉是一位真正的全球领导力专家，她拥有一种独特的能力，能够自然地与全球各级领导者建立有效的联结。她善于帮助团队从纷繁复杂的信息中挖掘深层次的需求，在看似矛盾的现象中找到共赢点，达成共识，建立情感共鸣，提升彼此的信任。”

何辉曾负责 GE 在中国及亚洲地区 500 多名高管的领导力评估和提升，以及该层领导人 100 多名接班人的培养。同时，她还负责 GE 公司亚太区 100 多名人力资源领导者及 GE 亚太地区女性领导力的发展。Helen 曾获得 GE 杰克威尔奇亚太区学习中心最受欢迎的讲师奖。



■ Elise (朱丽艳) | 脑优势领导力中心创始人 | 神经科学领导力专家、高管教练 (仅上海场)

Elise 是一位组织心理学家，有着近 20 年丰富的人才测评和领导力发展的经验。近年来，她对于神经科学，尤其是其在管理和领导力方面的应用充满了激情。她是首批致力于在中国市场推广神经科学应用的倡导者，并将此作为个人使命，赋能更多个人与组织。她创办了脑优势领导力中心，致力于运用最新的神经科学来“重塑大脑”，优化脑力，提升绩效，赋能客户以竞争优势。因而她获得了中国首位“大脑教练”的称号，经常作为主题演讲者受邀于各峰会、研讨会，以及 TEDx 分享神经科学的应用经验。

她的“神经科学与领导力”系列课程从全新的视角出发，从个人、团队、组织领导力等各个方面为企业和个人提供科学理论及实用的领导力提升方法，并以通俗易懂、风趣幽默的授课风格受到众多国内外企业、机构、及商学院的推崇。近几年她受邀在复旦大学、上海交通大学、同济大学等学府的管理学院和商学院担任客座讲师，为来自本土以及全球的 MBA、EMBA 等学生分享神经科学在领导力领域的应用。

她于 2018 年受邀在中国最大的职业女性学习平台 She Power 开发上线了名为《重塑超级大脑 - 打造你的巅峰状态》的线上课程，深受听众的好评。同名书籍已于 2020 年 10 月出版，并作为中国本土第一本实用神经科学的科普书籍受到众多读者好评。

同时，Elise 也是一位资深的高管教练。她是国际教练联合会 ICF 认证的专业级教练 (PCC)。由于她深厚的心理学背景给客户带来的深刻洞察，同时又擅长用神经科学“重塑大脑”带来客户思维和行为的变化，她独特的教练风格和卓有成效的教练成果使得她的高管客户遍布全球。



■ 谢克海 | 管理实践教授 | 北京大学光华管理学院 (仅北京场)

主要研究方向：

- 领导力
- 组织发展
- 战略人力资源管理

曾作为访问学者赴英国兰卡斯特大学进行访问研究，美国杜克大学、耶鲁大学进修，职业经历包括西门子中国、西门子德国、方正集团等。在管理实践领域，具有中外企业管理经验，实现了由专家到高级管理人员、由首席人才官到总裁兼首席执行官的职业跨越。其跨文化学习与工作经历、在全球 500 强总部管理工作经历、参与创新企业上市经历及大型企业重大转型经历对其管理思想的形成具有独特价值；在管理研究领域，研究成果发表在《哈佛商业评论》、《管理世界》、《南开管理评论》《清华管理评论》等刊物。中国人力资源开发研究会副会长兼企业分会联席会长，北京中外企业人力资源协会名誉会长。



- 0830 注册
- 0900 开幕致辞
- 0905 大会主席致辞
- 👤 卞志新 | 副总裁兼名才研究院院长 | 名才 (MCHR)

0910

1 数智时代 (VUCA 环境), 团队共识、共创、共担的力量

- ◆ 组织模式适应社会环境, 组织就会快速发展; 不适应社会环境, 组织将面临被淘汰
- ◆ 社会环境变化: 从工业时代 - 信息时代 - 互联网时代 - 数智时代 (VUCA 环境)
- ◆ 组织模式: 科学式组织管理模式 - 机械系统组织管理模式 - 生命系统组织管理模式
- ◆ 传统的机会主义、老板决策、层层分解、管控式的组织模式不再适应数智时代、VUCA 环境的快速、不确定性变化, 组织面临选择蜕变发展还是固守被淘汰的抉择
- ◆ 适应数智时代的生命系统组织发展模型指出: 总裁和高管团队决定企业成败的 80%。善用 OD 组织发展模型建立赋能授权、敏捷精进的组织是总裁和高管团队的首要任务
- ◆ 在打造赋能授权、敏捷精进的全新组织模式的过程中, 引导管理团队共识、共创、共担起到了决定性的力量
- ◆ 本次演讲核心内容就是讲述 OD 如何赋能管理团队共识、共创、共担企业文化、战略、业绩和组织发展
- 👤 薛海雁 (Hansen) | 康腾 OD 咨询 CEO、千亿级上市集团 HRVP、500 强外企 HRD

1005

2 一体化 HR SaaS 人力资源数字化的未来十年

- ◆ 数字化趋势一: 一体化 HR SaaS
- ◆ 数字化趋势二: 员工体验优先
- ◆ 数字化趋势三: 低代码
- 👤 纪伟国 | 联合创始人、CEO | 北森云计算

1040 颁奖

RST 年度人物颁奖典礼 (仅上海场) 地点: RST 主会场

1050 展台访问

RST 年度人物合影与采访 (仅上海场)
地点: RST 舞台 (RST Stage)

1120

3 创建赋能型的数字化企业大学

- ◆ 人才管理趋势: 从“他管理”到“自我管理”
- ◆ 动态知识管理: 让每个员工骑在巨人肩上
- ◆ 培训要回归本质: 从课程到生态
- ◆ 数字化企业大学的五大特征
- ◆ 用成功复制成功: 业务经验沉淀与案例开发
- ◆ 案例研究: 京东 TV 和京东 Talk
- 👤 马成功 | “打造超级组织”理论模型创始人 | 企业大学与组织发展专家、演讲者和作者

1215 抽奖

100 元星礼卡、华为耳机

1220 午餐

1335 抽奖

九阳便携榨汁机、象印保温杯、凌美钢笔

1330

4 人力资源如何玩转创新

- ◆ 组织创新能力的五大特征:
 - 高度一致
 - 最优组合
 - 洞察驱动
 - 文化自驱
 - 领导力
- ◆ 用百胜案例教你玩转创新
 - 人力资源在组织创新的角色与价值是什么?
 - HR 角色的演进
 - HRD 如何在日常工作中推动组织创新赋能
 - 百胜各部门的创新思考及行动
 - 生产三要素的动态平衡
- ◆ 组织创新赋能三步走
 - 搭台
 - 成就
 - 沉淀
- 👤 贺远超 | 猫融工厂合伙人 | 13 年产品创新实战经验, 业内知名创新专家

1425

5 人力资源数字化转型对 HRM 基础体系的颠覆冲击

当前的人力资源管理对象主体对象是人，职能和专业运行的基础体系，是早期工业革命产生分工而建立起来的岗位体系，泰勒的《科学管理原理》面世至今正好 110 年，百年沧桑巨变，人力资源管理不论出现什么发展变革，都始终未能脱离其最核心的根基：岗位。我们用岗位把组织和人连接在一起。但数字化时代的到来，这一基础开始受到巨大的冲击。

◆ 人和岗位管理对人力资源管理的制约

■ 人的过于不确定

1、不同的人的差异化

每个人都有相对的工作动因差异化，很难用统一的政策和标准满足每个人的诉求，分级分类管理成为尽可能做好人的工作的主要手段方法。

2、同一个人不同阶段和不同场景的差异化

同一个人也是在发展变化的，在不同的阶段和不同的场景中，工作动因和诉求也是不一样的，个人能力和价值贡献是不一样的，这种动态极大挑战人力资源工作。

■ 岗位的过于确定

1、岗位单一性

岗位相对单一的职能要求，迫使人对其进行适应，个人的发展成长是在不断满足岗位要求下前行的。

2、岗位的排他性

在其位谋其政，不在其位不谋其政，岗位使个人的经验和技能和特长，只能在岗位职责范围内发挥作用。

3、岗位的垄断性

基于岗位的劳动关系，发挥着超出岗位的作用，劳动者工作的劳动输出，只能给当前所属岗位所拥有的雇主。灵活用工就已经开始突破岗位体系的劳动关系。

◆ 数字化带来的突破可能

■ 岗位配人要人的什么？

1、岗位要技能

岗位要人，要的不是人本身，而是搭载在人身上的智慧、技能

2、岗位要时间

岗位要人，要的是有智慧和技能的人的作用时间

■ 岗位要素数字化

1、岗位职能数字化

岗位的职能是承担组织属性的任务和流程，任务和流程都在数字化进程中

2、人的劳动属性数字化

搭载在人身上的技能、特长、时间已经可以数字化

3、业务、组织、人的数字联动

完成组织行为活动的业务、组织和人，已经可以数字化关联

◆ 数字化人力资源管理突破

■ 数字化人力资源标签管理

1、岗位和人的数字化，以标签实现

把对岗位和人的职能管理，转化为对任务、人、时间的数字管理，以标签为数字

2、由此出现的变革思考

标签体系如何搭建？

组织形态如何变化？

劳动关系如何处理？.....

◆ 总结

生产力决定生产关系，人力资源管理颠覆性变革势不可挡拥抱未来，做好准备，迎接挑战！

👤 曾力 | 人力资源价值链 HRVC 提出者及中国企业国际化成熟度模型开发者 | 人力资源管理、企业国际化经营实践者

1520 展台访问

书籍签售

地点: RST 舞台 (上海场)

RST Stage

RST 官方纪念品商店 (北京场)

RST Ofcial Gift Shop

1550

6 指尖上的数字化领导力之旅

在何辉描述的数字化领导力之旅中，可以看到他人领导力和自我领导力两大体系的有机融合，以及将其应用在业务数字化转型过程中的真实场景案例。该旅程包含三条交相呼应路径：(1) 建设领导者个人信念：领导者个人的承诺对最终结果有重大影响(2) 建设团队信念：团队成员之间的信任与承诺决定了协同作战的能力，以及(3) 建设组织文化：组织文化决定了环境将成为赋能变革的推力还是泄力。

◆ 数字化变革中领导者面临的痛点与挑战

◆ 领导者引领组织实现数字化转型成功的抓手

◆ 数字化领导力与其他领导力的相同与不同

◆ 案例分享：领导者提升数字化领导力的故事

◆ HR 领导者如何赋能业务创新整体解决方案

👤 何辉 (Helen He) | 零导力公司创始人 | 《知行》新书主创



1645

7 神经科学与领导力 (仅上海场)

◆ 认识大脑和神经科学

- 什么是神经科学
- 多脑模型: 身体里的三个脑
- 三脑一体: 头脑中的三个脑
- 大脑的执行总裁前额叶

◆ 领导力的进化与神经科学

- 大脑的运作原则与领导力的底层逻辑
- 领导力的进化与神经科学的启示

◆ 神经可塑性: 领导力的竞争优势

- 什么是神经可塑性
- 什么是自趋式神经可塑性

◆ 神经领导学 (NeuroLeadership): 领导力的新科学

- 神经领导学的起源与发展
- 神经科学在领导力领域的应用举例

👤 Elise (朱丽艳) | 脑优势领导力中心创始人 | 神经科学领导力专家、高管教练

1645

7 谁下: ABCD 淘汰论 (仅北京场)

面对人员考核的结果, 管理者必须回答一个问题: 你该淘汰谁? 有的管理者可能会简单的实施末位淘汰, 也可能根据自己的判断确定淘汰名单, 抑或者干脆将考核结果束之高阁, 根本不淘汰。对这个问题认识不清, 把与组织不匹配的人留在其中, 将给企业带来严重的后果。

谢克海教授使用基本一致的评价方法长期跟踪 160 余家企业的 1100 名管理人员, 花费 14 年时间之后, 创新性地提出系统解决人员淘汰问题的方法论——ABCD 淘汰论。

你们将听到如何解读看似平淡无奇的考核结果, 人员淘汰的明确指引和统一管理语言, 解决好“谁下”问题对企业推进组织变革与业绩提升的意义。

◆ “谁上谁下”是人才战略的核心, 而“谁下”即“该淘汰谁”更为重要

◆ 如何对人员进行清晰区分, 并解读区分结果

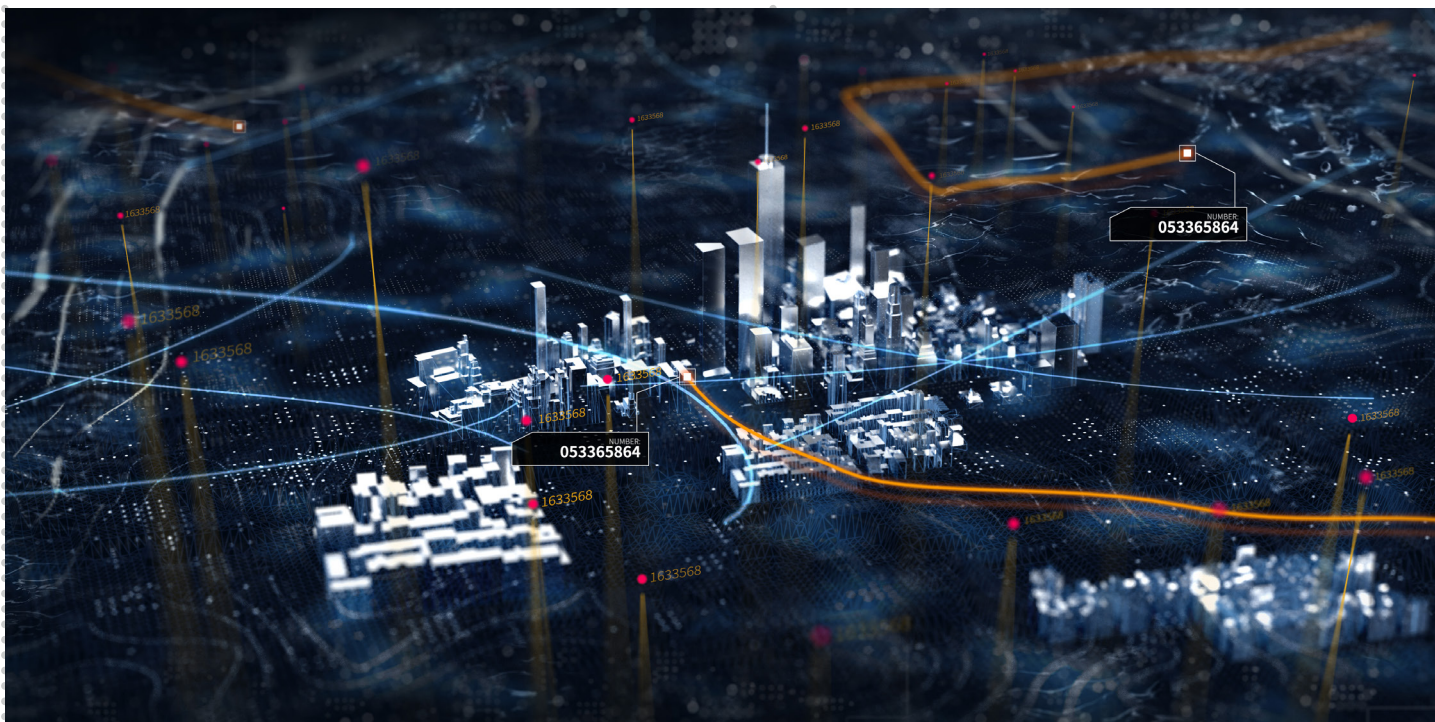
◆ 对各类人员分别采取不同的优化调整措施

👤 谢克海 | 管理实践教授 | 北京大学光华管理学院

1740 抽奖

小米蓝牙温湿度计 + 小米感应夜灯、JBL 蓝牙音响、摩飞锅

1745 活动结束



上海 RST

大会主席

mchr 名才

演讲赞助

Beisen 北森

展台赞助



Bello 倍罗

岱恩教育
企业语言培训专家

得到企业服务

电子牵

酷学院
COOL COLLEGE

LOOPIN GROUP
DESIGN · GIFT · MALL

猫鼬工厂
Meerkat Works

魔学院
moxueyuan.com

CHANGE
- 谦启 -

RNU 仁联集团
RENLIAN GROUP

3节课

上上签
— 电子签约云平台 —

IMPACT 英耐
Corporate English Training Solution

guanxitong.com

最福利
打造未来职场生活

M'golf 管理高爾夫®

北京 RST

大会主席

mchr 名才

演讲赞助

Beisen 北森

展台赞助

CDP
成就企业 造福员工



红海云

COSYNE 柯塞企顾
CONSULTING

酷学院
COOL COLLEGE

猫鼬工厂
Meerkat Works

3节课

上上签
— 电子签约云平台 —

Vanhr 万古人力

现代卓越
www.chinapm.org

最福利
打造未来职场生活

ABOUT HREC

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提供会员制服务的企业。我们致力于成为 HR 团队的学习伙伴, 赋能 HR 的日常工作, 支持 HR 的职业发展。

截止至 2021 年 6 月 30 日:

- 智享会付费会员企业超过 **4000** 家
- 遍布 **20** 个行业门类和超过 **81** 个行业大类
- 其中本土领先企业约占 **57.4%**, 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 **22.6%**, 人力资源经理级别占 **50.9%**
- 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 **35** 场大型年会与展示会
 - ✓ **50+** 场空中课堂和网络会议
 - ✓ **14** 场标杆企业实地探访活动
 - ✓ 超过 **60** 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 **12** 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 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

