


嘉吉



嘉吉全球

70

个国家和地区

150

多年历史

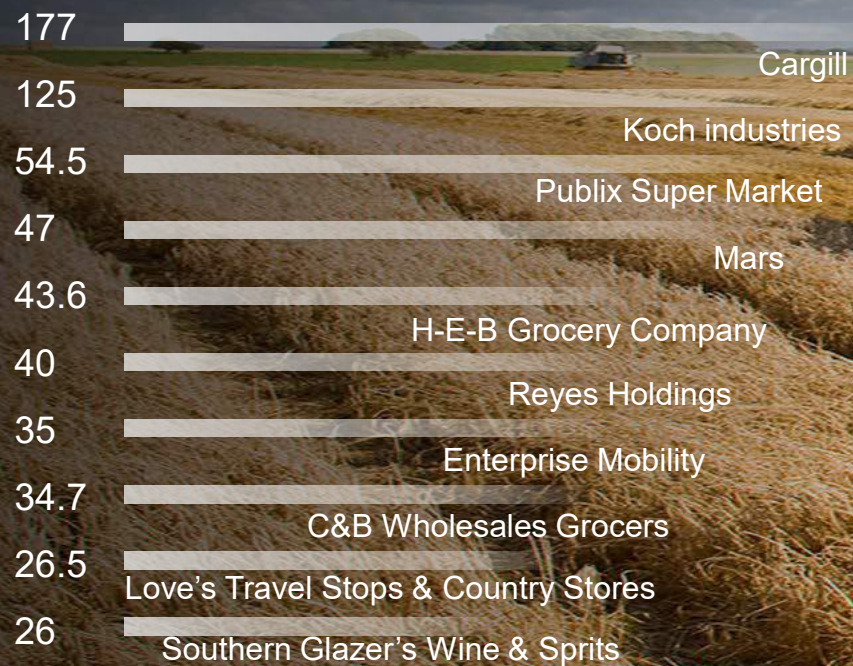
160,000

名员工

嘉吉

全球食品和
农业行业的领导者

2023美国最大的10家非上市公司



总收入

1170 亿美元

嘉吉历史进程



1865

初创起步1865-1899



1923

难中求进1900-1924



1945

全球扩张1925-1949



1955

创新增长1950-1974



2024

新机遇1975-至今



嘉吉中国



50 余年
根植中国

近 **50** 家
在华业务运营点

6,000 名
员工

嘉吉中国业务

● 中国粮油 (农业供应链)

● 蛋白

● 动物营养与健康

● 金属

● 淀粉、淀粉糖及增稠稳定

● 海洋运输

● 其它业务

● 交易与资本市场





6 家 在中国经营 加工厂

谷物与油籽供应商和贸易加工商
来自全球市场的优质谷物、
油籽和油脂产品

中国粮油

(农业供应链)





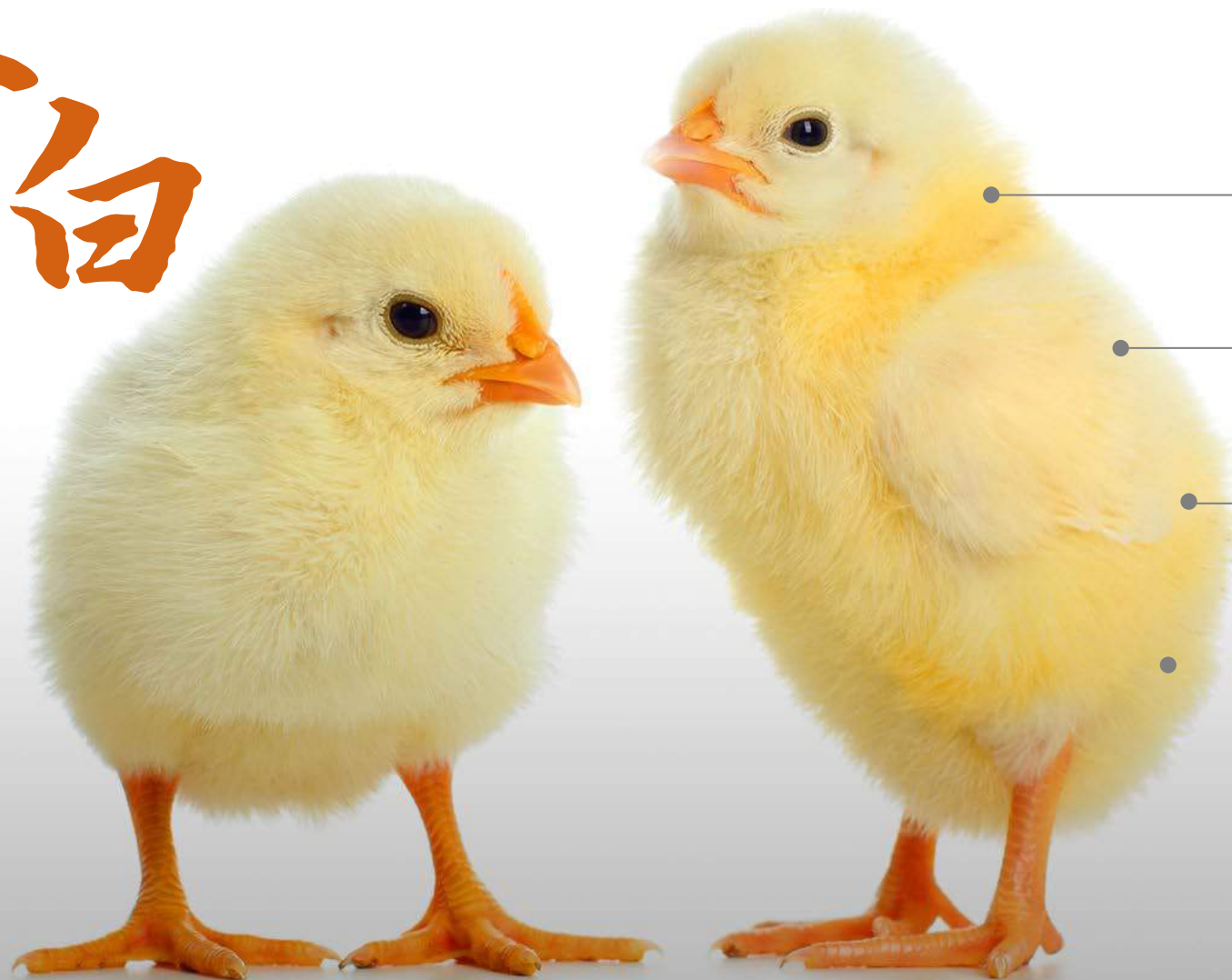
动物营养与健康

20+ 工厂

- 动物营养事业
- 水产营养事业
- 健康科技事业
- 宠物食品



蛋白



●—— 投资5亿美元
的全产业链项目

●—— 肉禽及牛肉贸易

●—— 上海研发
及创新中心



淀粉、淀粉糖及增稠稳定

世界领先
的食品配料供应商

五家
淀粉及淀粉糖工厂

三家
增稠稳定配料工厂



金属

钢铁行业

的领导者

全球1,000余名

专业人才

为全球客户

提供大宗商品运输服务



海洋运输

航运领导者——

为全球客户提供大宗商品运输服务

年经营600艘

干散货船舶

每年运送2.27亿吨

干散湿货

每年在超过875个

港口进行4500次航行

交易与资本市场

优化

贸易融资与结算方案

帮助

客户减少单证和信用风险

19

个全球业务运营点

300

多名专业人才



嘉吉东食



可可和巧克力



美丽护理



其它业务



蛋白与盐

雅韦安





嘉吉上海创新中心

嘉吉亚太范围内首个整合众多产品业务的创新中心

创新的食品 解决方案

嘉吉北京创新中心

为嘉吉全球饮料、乳品、烘焙、糖果、肉制品等
食品客户提供一站式研发服务

南京中心

嘉吉
服务业务

6000 名员工

4000名员工提高效率、节省成本，帮助嘉吉更好地服务客户与合作伙伴

7 个中心 全球设有7个业务服务中心

29+ 平均年龄

110+ 业务单元

6+ 业务部门

4 国家



Ways of Working 从服务到运营， 人事共享服务中心新 模式的探索

April 2024



Strengthen HR | 我们的HR新路径



加强人力资源是我们如何变得更加以业务为中心，为员工提供增强的体验，更好地为全体员工服务，同时支持我们的人力资源同事发展职业生涯。

01

我们的文化和人才战略提出了明确的转变，推动了我们的运营模式的优先变革方向。



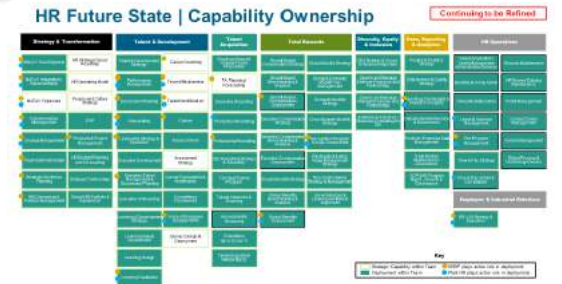
02

我们定义了更新后的人力资源运营模式和能力。



03

我们在领导层面建立了明确的分工，并确认了业务人事业务的切分

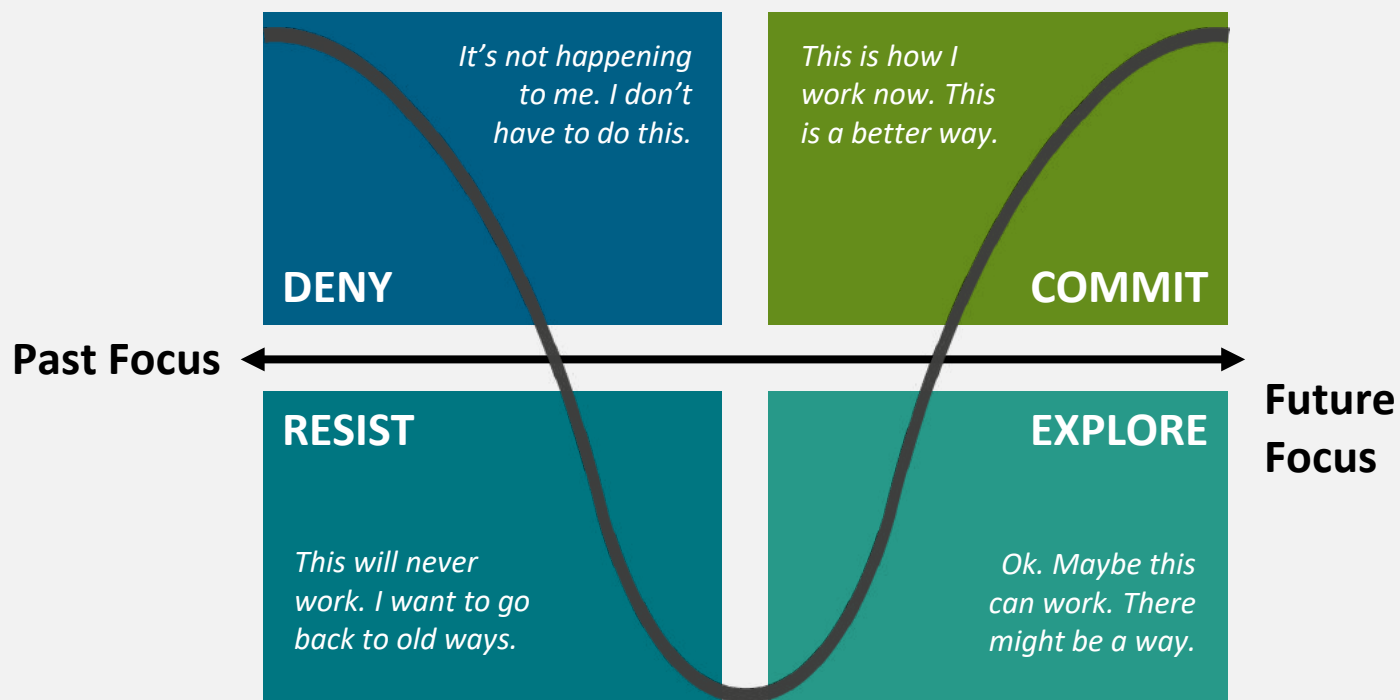


有了明确的运营模式和能力，我们现在专注于结构，采用新的工作方式，启动流程重新设计和技能建设。

共同驾驭变化



反思这些运营模式的变化是如何与我们自己和我们的团队产生共鸣的。



William Bridges Transition Model

重新审视我们的人事运营路径

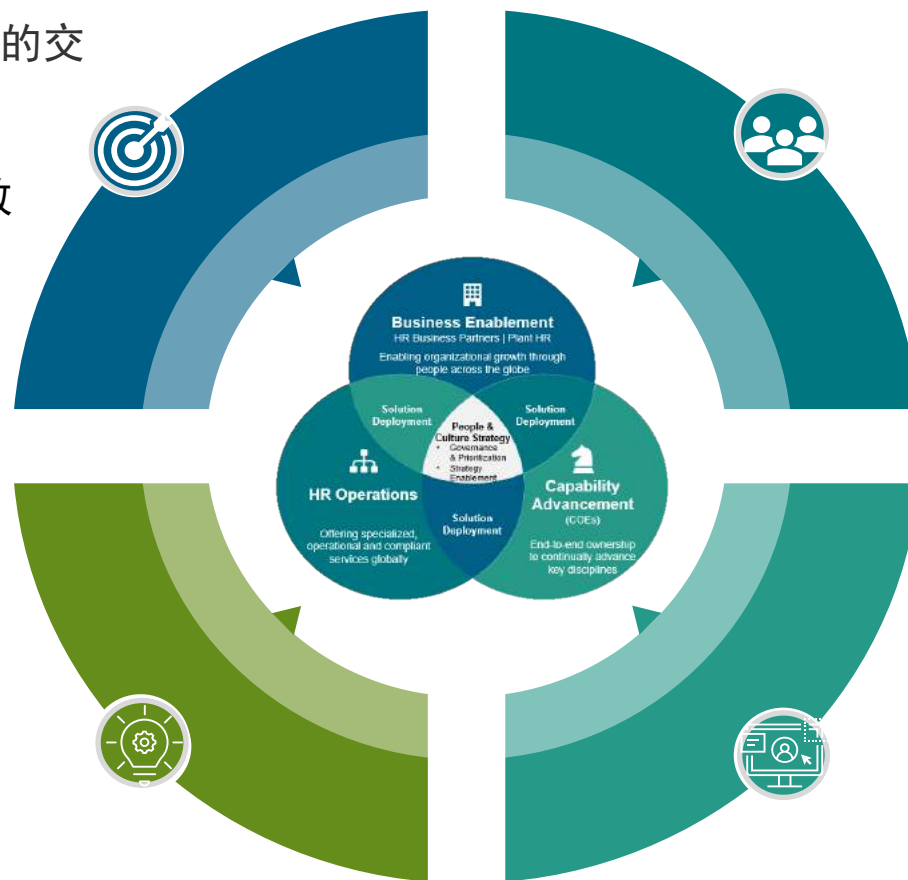
实现四个关键战略转变

转变为以业务为中心

- 将关键任务(例如人才招聘和发展)的交付更贴近业务
- 与每个业务平台对齐COE资源
- 工厂人力资源与企业/业务保持一致

建立人事团队的职业能力并构建职业路径

- 提高人力资源专业人员的核心能力，为业务提供所需的能力



服务全体员工

- 与业务团队协同提供端到端的人事服务（全线视野）
- COE将服务从业务到工厂的全体员工
- 支持多层次的服务和项目(如领导力发展)

提供更好的员工体验

- 增进端到端的服务、流程及技术管理（包括合规）
- 构建数据、报告并增强分析的能力

新的运营模式

如何 | 运营模式

支持所有的嘉吉员工

- 以业务为中心
- 运营原则的梳理更新
- 提高员工及候选人的满意度
- 专注人事专业能力的提升



端到端的业务交付和技术铺垫

实现方式

为了使人力资源运营模式成为现实，我们重新梳理了关键的转变点、需要的主要能力、人事组织变化的影响、角色和责任的更新

Strengthen HR – 以推动业务为导向

整个组织的新运营模式、结构和工作方式将推动以下结果

人事运营团队的交付核心



为核心交付提供更清晰的洞见

减少团队间的业务交接

更明确的责任和优先次序

强化核心人力资源能力

组织团队推动流程的重新设计和自动化

推动业务的发展



一切以业务为导向



提高一线员工的体验



与业务进行更深层的交互

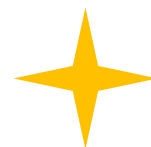
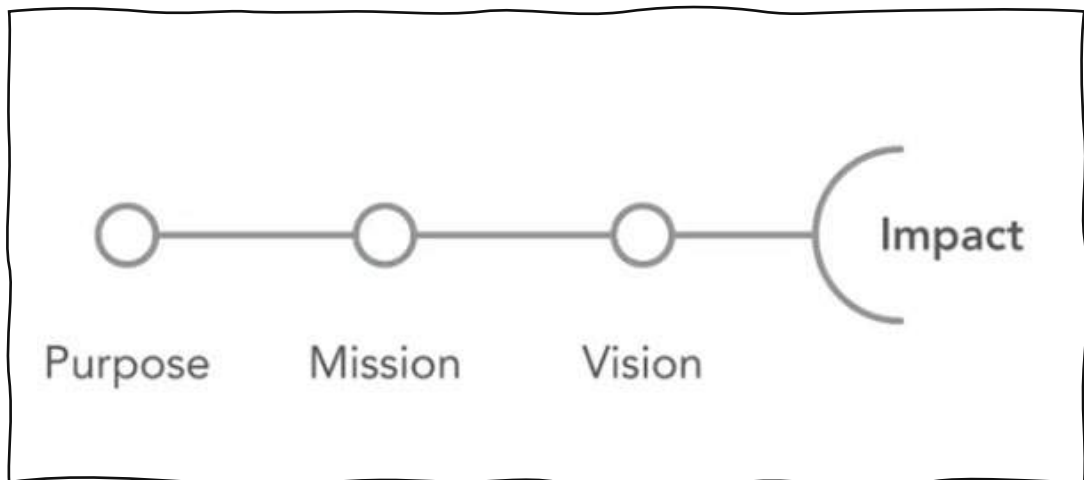


根据业务具体需求，优先安排人才和发展计划



更深层的洞见和落实

人事运营团队的目标、愿景和任务



Purpose

通过我们的全球业务、领域和本地专业知识，提供端到端的人力资源运营服务，使员工能够专注于客户。



人力资源运营是业务可靠的合作伙伴，为业务提供闭环且用户友好的服务，以业务为中心的运营能力。

我们为所有现任和前员工提供及时、准确、合规的人力资源运营服务，并提供端到端的强有力的人事管理服务。

Mission

探寻在新运营模式下支持业务的 交互模式

战略与转型将重点关注四个核心领域，以支持增长和变革



组织设计、人才组织战略和计划

业务项下的人事负责人将诊断执行战略的大型和复杂的需求。由一组将根据业务优先级分配的从业人员提供支持。



MADJV 专家

支持嘉吉公司的兼并、收购、资产剥离和合资企业的专业知识，通过整合进行尽职调查。

能力的提升

致力于提高人力资源部门执行组织设计、SWP和变革工作的能力。将提供方法、工具和知识会议，以实现HRBP的带头作用。

人事部门的管理能力

人力资源职能部门的战略、计划、投资组合管理。人力资源部门首要任务的项目管理。





Cargill[®]

Helping the world *thrive*