



北京凡尔康管理咨询有限公司

企业详情

企业官方注册名称：北京凡尔康管理咨询有限公司

企业常用简称（英文）：Falcon Talent

企业常用简称（中文）：凡尔康

所属国家：中国

中国总部地址：北京

网址：www.falcontalent.com

所属行业类别：高端人才寻访

在中国成立日期：2009年6月15日

在中国雇员人数：100

业务详情

1、主要客户所在行业：生命科学（如医药，医疗器械等）、互联网与游戏业、IT信息技术，半导体及通讯、零售业与电子商务、金融服务（如银行，保险，财富管理）

2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

所提供的服务类别	高端人才寻访
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	生命科学（如医药，医疗器械等）
客户当时的需求	客户是一家领先的国际化药企，且已经具备一定规模的公司。2022年开始，就一直需要为他们早期研发的团队寻找一位副总裁级别人选，抗体技术部门负责人。要求此人选不仅自身学术和技术背景要过硬，并且要有非常强的团队管理能力和领导力，负责管理一支已经搭建到百人规模且人才济济的研发团队。这家客户公司的研发团队里，总监级别以上的管理人员90%都是具有海外学习和工作经验的优秀博士。并且由于客户公司的项目创新程度非常高，故而对人才的科学创新能力和策略性思维能力要求也非常高，符合这些标准的人选在国内还是较为有限的。



<p>具体服务内容</p>	<p>鉴于上述的要求和市场特点，当时我们为客户不仅仅在国内、也在海外生物药进行了大量的高管搜寻和寻访。 由于客户的高需求，我们的寻访过程长达8个月，在这过程中，我们每周都定期和客户做更新报告，过流程中的人选，和市场的反馈声音以及寻访进度，这其中也积极向客户提供对人选的人物画像和人才策略做一些合理调整的建议并被采纳。 经过精挑细选后前后推荐了十来位人选，并于2023年10月终于成功推荐了一位人选入职客户企业。</p>
<p>服务成果</p>	<p>我们推荐的人选已经很好地融入客户企业，且顺利通过试用期，内部领导和团队对他的评价反馈都非常好。人选自己也干劲十足，认为选择对了一个非常适合自己能力发挥的好平台。</p>

客户案例二：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>高端人才寻访</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>外商独资</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>零售业与电子商务</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>客户需要寻找一位中国区General Manager，负责同全球总部一起制定并实施品牌长远的发展战略；带领中国区团队完成销售目标，同时在商品和市场方面能够给到总部具有前瞻性的长期建议。 客户要求候选人具有深厚的奢侈品领域深耕经验，同时需要有良好的过往业绩背书。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>我们在接到客户需求的第一时间，就以奢侈品领域的GM、资深零售总监、商品总监候选人为核心，开展了广泛深入的mapping。客户刚开始给的职位预算相较于市场上的价值偏低，为了尽快达成客户需求，我们以mapping为基础，用非常具有说服力的行业insight为客户提供策略和建议，在数据面前客户也非常配合的在第一时间提高了预算。 我们快速锁定合适人选后，在2周内持续推荐了2批非常具有潜力的候选人。同时和客户深度沟通，多方位掌握有效信息，打消了一些候选人对职位的顾虑。 除了协助客户的面试和offer，我们也积极配合对候选人进行背调，最终完成了职位的招聘。</p>
<p>服务成果</p>	<p>候选人已经于1月份顺利入职，目前完全融入团队，工作开展顺利。客户也给与了候选人很高的评价。 同时，客户也对我们提供的市场insight和人才mapping给与了高度的评价和认可，认为我们一直以来都是值得信任、非常有帮助的招聘合作伙伴。</p>

客户案例三：



所提供的服务类别	高端人才寻访
客户公司性质	
客户公司行业	金融服务（如银行，保险，财富管理等）
客户当时的需求	<p>职位：基础设施和不动产（Reits）行政负责人</p> <p>客户要求：</p> <p>学历要求：头部院校硕士及以上学历（985/211、QS100院校）；</p> <p>年限及年龄要求：15年及以上工作经验，45岁以内；</p> <p>经验要求：</p> <p>至少8年以上基础设施和不动产投融资相关经验，具备头部基础设施和不动产私募股权投资及运营管理经验；</p> <p>带领团队承担基金管理人在基础设施项目投资和运营过程中的各项责任，包括但不限于：</p> <p>与外部管理机构就投资运营管理事项进行日常沟通对接，进行基础设施reits项目的投资管理、预算管理、合同审批、财务管理、信息披露等运营管理相关工作；</p> <p>参与筹备阶段公募REITs项目的投资和运营管理方案设计，参与公募REITs项目投资和运营管理相关的合同协议、制度流程等文件拟定工作；</p> <p>团队管理工作其他涉及公募REITs业务的相关工作。</p>
具体服务内容	<p>我司在接到该项目时，该项目已经在市场上访寻有一年多的时间。由于Reits业务在国内市场属于新兴业务，各家都没有成熟的人选，因此需要顾问对于行业和业务有足够的理解和认知。由资产管理组管理顾问、华北区资管业务主管主导寻访候选人。在一个月的时间内推荐了14位合适的候选人，安排了12位面试，其中有4位候选人走到了终面，最后offer了两位候选人，一位候选人在接到需求后6个月成功入职。</p> <p>项目实施：</p> <p>在接到需求后，先通过和客户公司及其他头部公募基金公司reits业务人选进行沟通。了解业务所需人才具体画像，首先划定了合适的人选来源方向，保险资管公司、部分券商、部分基金公司、信托和头部地产基金。</p> <p>客户方简历筛选并安排一面（6位信托和券商均进入一面），根据1面后的客户及人选对于岗位的反馈，就人才寻访画像进行细节调整，并为客户排除掉了券商和信托背景的人选方向，调整方向为保险资产管理公司和头部地产基金。</p> <p>调整方向后重新推荐了6位保险资管负责基础设施和不动产投资的人才，其中4位安排了面试，2位通过了终面并谈薪。但是谈薪流程并不是特别顺利。在推动谈薪的同时，穷尽了全国的合适的保险资管人选，并扩大访寻面，对地产基金方向开始访寻，并推荐了两位人才，而后又有1人通过全部面试流程。</p> <p>面试安排：总共5轮，用人部门面试1轮，市场总监和人力负责人</p>



	<p>1轮，公司分管领导面试1轮 公司总裁面试1轮，董事长1轮。</p> <p>意愿把控：从第一次沟通起，对人选的求职诉求、未来规划、薪资、工作地点、工作内容等进行详细地沟通（包括但不限于电话与见面详聊），了解其诉求，并在每轮客户面试结束后进行人选跟进，进一步了解岗位机会对其的吸引点及顾虑点，以及其他机会的同期进展情况，及时同步反馈给客户方。</p> <p>对候选人进行雇主品牌建设，通过对客户针对业务布局，团队背景的介绍，监管及政策对于reits业务的支持等多维度，提高候选人对于该业务的认知，增加其意愿度。</p> <p>项目难点： 该职位在交付我司的时候已经在市场上访寻较长时间，许多人选听说过或面试过该职位。 客户作为头部公募基金公司，尤其是部门长职位，对于候选人硬性条件比较严苛。包括但不限于本科和硕士学历，工作稳定性，机构知名度等多维度。 Reits业务作为当时市场上新兴业务，前景非常不明朗，且公司没有明确的激励机制，考核机制。</p>
<p>服务成果</p>	<p>服务结果：成功入职并配合搭建团队</p> <p>薪酬谈判：提前了解客户方的薪资结构及激励方式，做好人选薪资预期值把控。挖掘其真实求职动机和未来对新机会的重点考量因素，反馈给客户方，指导人选提供所需要的材料。</p> <p>背调由我方进行，由于候选人职级较高，对候选人过往每段经历都进行了三个维度的背景调查，确保人选背景的无异议。</p> <p>Offer跟进：询问人选Offer 回签情况及资料提交进度，协助指导候选人现有公司的离职手续办理等。</p>

档案内容更新2024年09月