

北森云计算有限公司

企业详情

企业官方注册名称： 北森云计算有限公司

企业常用简称（英文）： Beisen

企业常用简称（中文）： 北森

所属国家： 中国

中国总部地址： 北京市海淀区上地西路颐泉汇7层

网址： www.beisen.com

所属行业类别： 招聘管理系统

在中国成立日期： 2002

在中国雇员人数： 2000

业务详情

1、主要客户所在行业：汽车及零部件、互联网与游戏业、房地产业、IT信息技术，半导体及通讯

2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

所提供的服务类别	招聘管理系统
客户公司性质	民营
客户公司行业	IT信息技术，半导体及通讯
客户当时的需求	系统助力落地：轻松参与，内推激励看得见 员工吐槽，这个内推岗位看不懂，不知道要推荐什么人，怎么办？ 对于某些技术岗位，很多员工都不太了解他们的具体工作内容，也并不理解招聘背景和人才特点，就算想内推也经常有心无力。对此，客户的策略是，打破内推岗位的信息壁垒，将岗位详情转化成员工易懂的语言，充分向员工解读招聘该岗位的背景、岗位画像特点、岗位价值，让员工清楚了解需要内推的人才画像，精准推荐，更容易内推成功。



	相反，如果仅仅因为不理解岗位需求，导致员工推荐了不匹配的人，不但无法达到激励，降低员工参与积极性，还会给公司的招聘工作，增加不必要的试错成本和工作量。
具体服务内容	激发内推活力，层层递进的激励设计 HR诉苦，投入了大量奖金做内推活动，效果却并不明显，问题出在哪里？ 有投入却无明显效果，可能还是激励设计不合理！ 客户的内推激励设计层层递进，从开源激励，到过程激励，再到入职激励，借助北森招聘系统层层落地内推激励，让员工在内推过程中不断晋级，获得更高的奖励。 什么是开源激励？ 在客户内部，开源激励是指放大简历入口，也就是将员工视为雇主品牌宣传核心渠道。 以校招内推为例，员工将校招内推活动发布在大学生活跃的平台，即可立即获得奖励，简单直接，大多数员工都愿意参与。在这种情况下，员工的每一次发布都是一个简历渠道入口。 过程激励则主要是看推荐精准度，只要被推荐的人参加面试，就会根据推荐的面试人数发放奖励，参与面试的人越多，奖励越丰厚。 入职激励也是如此，只要推荐的人入职，就会发放相应奖励。冯琳认为，及时发放入职激励是必要的。 及时反馈：优先筛选内推简历，提醒简历进度 一边是候选人催面试进度，什么时候可以面试？另一边是内推官催面试结果，我推的候选人怎么样了？这是HR在内推中经常遇见的问题。 这些问题背后是什么？其实是双方对内推的期待。 及时同步简历进展，是客户对待内推官和应聘者的积极态度。 终极玩家：游戏化分层运营，谁人不爱 什么人更爱内推？如何持续激发内推官活力？ 比如通过内推数据分析，客户发现，技术同学和校招同学更爱内推，且内推转化率较高，这背后就是内推分析所起到的作用。 客户会对内推官做精细化分层运营，并更注重推荐的结果转化，即精准性。 因此客户会重点关注内推的面试通过率和入职率，面试通过率和入职率高的内推官，会有针对性做重点运营及激励。而校招的内推更注重简历贡献度，那么，针对简历贡献度高的内推官也会去重点运营。 对于这些积极内推的同学，客户还打造了内推VIP社群重点运营，进行阶梯性激励。例如，当推荐入职人数达到一定数量，会奖励优秀内推官“星推官”勋章。
服务成果	为了确保实现这一点，客户借助北森内推运营平台，有2步动作。第一，优先识别和筛选内推简历，及时同步进度，最快速的



	让内推官得到激励，激发内推官的推荐活力；第二，在招聘系统后台开启同步简历进展，让内推官和应聘者可以随时查看简历进展。 不仅如此，内推官还可以在个人中心查看内推的学生简历进度、奖金情况等，这样他们才会有期待，才会更愿意一推再推。 在客户年会也会设置内推相关奖项，客户认为不仅要表彰业绩有突出贡献对同学，也要奖励对公司人才建设有突出贡献的同学；从而增强内推活动的荣誉感，有效激发内推官的积极性。
--	--

客户案例二：

所提供的服务类别	招聘管理系统
客户公司性质	民营
客户公司行业	
客户当时的需求	流程提效：高效处理上万份简历，数字化流程精益人效 面对海量简历，客户的HR们可谓是喜忧参半，既为吸引到大量优质人才高兴，又为快速处理简历推进流程的巨大工作量感到担心。客户负责校招的HR团队仅有个位数的精兵强将，这样极精益的人力配置，要求了企业在流程数字化上要做到满分。
具体服务内容	“我们和北森一起打造了100%的线上化流程，” 客户招聘负责人李满元谈到。100%是什么概念？这意味着企业招聘流程已完全与组织管理、人员信息、人才发展、薪酬预算等打通，全线上管理从候选人到员工的全生命周期，并且，全线上协作业务部门，从提交需求到筛选简历、安排面试、推进Offer审批的工作。 运用北森招聘系统，招聘工作从职位发布开始，便能够自动校验需求，确保了招聘流程的有效性，避免招聘资源浪费。
服务成果	客户设计了自动化简历流转流程，比如在Offer签批环节，传统模式需要线下人工跟进不断催促业务领导审批，优化线上流程后，由于在前期需求阶段已线上对齐过预算、招聘需求、岗位要求，Offer审批减少了繁复的沟通，HR可实时查看审批节点，批量跟进催促提醒，客户Offer签批在数字化流程革新的帮助下，效率提升了30%。

客户案例三：

所提供的服务类别	测评解决方案
客户公司性质	民营
客户公司行业	
客户当时的需求	在客户2022年年报中，锻造高质量人才队伍是一大亮点，公司内部重视领导力建设和干部梯队的选用育留，尤其对于高潜人才的选用非常重视。但如何识别高潜人才成为一大难点。 客户岗位类型多样，投递人才多元，测评工具给高潜人才的甄选



	提供了极大便利，目前内部设计了测评报告应用的三步落地策略：一是辅助HR筛选，二是辅助面试官面试，三是赋能HR/面试官解读报告，使测评报告的应用真正落地。
具体服务内容	① 辅助HR，筛选更有据可依 客户使用北森关键岗位测评，校招生投递简历后自动触发GPI测评，HR根据测评结果进行筛选，并优先安排测评结果为“非常推荐”“比较推荐”的学生面试。 ② 辅助面试官，提问更专业 面试时，业务面试官会重点参考关键岗位GPI测评报告，关注测评报告中突出的优势或短板，是否匹配岗位画像，如技术IT类岗位更关注专注力，销售市场类岗位更关注外向活力值。
服务成果	为了更精准的进行简历评估，客户定期组织HR和业务面试官进行培训，教会HR和面试官深度解读测评报告，从而反哺到筛选和面试中准确识人，提升人才质量。目前内部普及度100%，在系统内形成机制，逐步固化。 例如，一个岗位，数百位同学投递，如何识别哪些同学更匹配？客户的业务面试官会重点参考测评结果，了解应聘者冰山之下的内在潜质，比如二级单位客户股份公司有出口业务，业务员需要被外派出国工作，当考察外派岗位时，会重点从内驱力、外驱力、抗压力、规范力等维度重点评估。

客户案例四：

所提供的服务类别	测评解决方案
客户公司性质	民营
客户公司行业	IT信息技术，半导体及通讯
客户当时的需求	通过构建未来员工人才画像，客户夯实了高质量评估的底座。然而，要想将评价标准真正穿透校招的评价环节，需要重构一套更加科学全面的评价体系。 通过专业化的人才测评工具、针对性的面试赋能和智能化的视频面试工具，客户配备了一套全面精准的高质量校招评估体系。
具体服务内容	① 定制化测评工具 将人才画像对接到可衡量候选人的测评工具，对候选人个性、胜任力、动机等各方面进行综合全面评价，全面识别其内隐的个性特征及与未来岗位的匹配情况，帮助客户以一套科学的量尺来精准识别高质量人才。 此外，定制化的测评报告也能够帮助面试官/用人部门提前了解候选人的综合特质，辅助进行专业判断。 ② 专业化面试赋能 招聘本质上是双向选择，如果面试问题足够有价值，有挑战性，也会让人才对企业和面试官有更好的印象，从而提升人才接



	Offer的成功率。 北森专家组织的面试官培训将人才画像与测评报告建立起的统一筛选标准和语言体系根植到面试官实际的工作场景中，设计候选人胜任力解析、结构化面试辅导、案例分析和模拟演练等环节，确保面试官会用工具，善提问题，精于鉴别，熟练实战。 ③ 智能化视频面试 随着新技术的兴起，人才评估正在朝着智能化的方向不断创新。以视频为载体的交互评估形式也越来越受到关注，近几年成为校招评估的新亮点。 智能化的视频面试让候选人可以直接通过手机端随时随地完成AI面试，还增加了趣味性互动和自动追问形式，体现出客户校招的“科技范儿”；从基本特质、胜任力、知识技能、工作偏好四大方面进行全面评估，抢先一步预览候选人全方位特点，极大地提升了筛选效率和评估精准度。
服务成果	借助这套高质量校招评估体系，客户可以更有效地识别出认同客户的高质量人才。在这套体系的有效运转下，客户积累了一系列校招过程和结果数据，而对数据的持续挖掘也不断驱动客户的校招运营模式向精细化、智能化发展。

档案内容更新2024年09月