



领禾人才咨询（上海）有限公司

企业详情

企业官方注册名称：领禾人才咨询（上海）有限公司

企业常用简称（英文）：LHH FESCO

企业常用简称（中文）：领禾

所属国家：中国

中国总部地址：上海市黄浦区中山南路589号F幢 5层

网址：www.lhhfesco.com

所属行业类别：测评解决方案、招聘流程外包、高端人才寻访、出海招聘

在中国成立日期：2021年10月19日

在中国雇员人数：300+

业务详情

1、主要客户所在行业：快速消费品、生命科学（如医药，医疗器械等）、汽车及零部件、零售业与电子商务、金融服务（如银行，保险，财富管理等）、化工与石化

2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

所提供的服务类别	招聘流程外包
客户公司性质	民营
客户公司行业	快速消费品
客户当时的需求	客户正值业务拓展期，期望在全国范围内搭建销售团队，以此拓展销售渠道，推动生意增长，提升市场份额。为在全国区域落地业务，客户急需完成销售团队人员架构搭建、人员招聘以及后续团队管理支持等工作。
具体服务内容	1. 组织发展规划 对接北京、天津、山西等 15 个重点省市的业务团队，协助他们完成人员架构的建立与细化。依据各地市场规模和业务潜力，合理进行区域拆分，并结合当地人才市场情况，明确招聘方向，为团队组建奠定坚实基础。

	<p>2. 招聘全流程跟进 严格把控 offer 发放流程，完成业务团队薪资审批，收集并填写 Offer 信息。同时，收集和填写目标责任书信息，制作入职告知单，草拟入职公告，并跟进企业系统账号权限开通，确保新员工顺利入职。</p> <p>3. 员工关系维护 积极协助 TA 和业务部门，妥善处理个别人员的员工关系事宜，营造和谐稳定的团队氛围，提升员工归属感与忠诚度。</p> <p>4. 业务支持赋能 对员工薪资、社保等方面的异常点进行追踪，并及时答疑解惑。定期向业务部门，包括 CEO 同步招聘进度，分享市场动态和竞品信息，助力业务部门优化团队架构，提升团队整体竞争力。</p> <p>5. 内推人员精细化管理 针对内推人员，提供从职位介绍、面试安排，到薪资沟通、offer 发放以及协助背调的全流程跟进服务，充分挖掘内部人才资源，提高招聘效率和质量。</p> <p>6. 数据管理与流程优化 持续更新内部招聘统计表格，确保数据的准确性与及时性。协助优化并呈现完整的招聘 SOP 流程，同时配合 TA 完成其他日常工作，提升整体招聘管理效率。</p>
<p>服务成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> 招聘成果显著 在 2024 年 4 月至 12 月期间，成功关闭 226 个岗位，招聘达成率的 hit rate 比例做到 3:1，为客户快速组建了一支规模大、素质高的销售团队，极大地满足了业务拓展的人力需求。 <p>120%超预期达成项目 KPI 的指标，同时得到了客户 HR 和业务部门的认可和褒奖。</p>

客户案例二：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>招聘流程外包</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>外商独资</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>汽车及零部件</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>战略级RPO服务升级：从效能优化到价值共创的实践典范——某全球汽车领军企业RPO服务转型案例</p> <p>项目背景：供应链升级背景下的服务能力重构</p> <p>2024年，该客户（全球TOP3汽车集团）在中国市场启动供应链人才升级计划，通过10家RPO供应商竞合机制推动服务升级。我司作为其服务商面临三重挑战：</p> <ul style="list-style-type: none"> 服务排名危机：在供应商综合评估中暂居末位梯队（推荐量/入职转化率/满意度等多维指标）



	<ul style="list-style-type: none"> ● 协同效率滞后：跨部门对接流程复杂，关键环节反馈周期超出服务协议标准 <p>财务健康隐患：历史超期回款累积影响资金周转效率</p>
具体服务内容	<p>转型实施：构建端到端的服务价值体系（2024年7月-12月执行周期）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 客户价值再定义 <ul style="list-style-type: none"> ● 建立战略同频机制：通过双周战略对齐会议，将客户业务目标解码为人才寻访标准 ● 重构服务响应体系：建立标准化推荐模板、72小时面试反馈机制、入职全流程追踪节点 ● 关键决策链管理：识别客户CPO、HRD等核心决策者需求差异，制定分层沟通策略 2. 运营效能突破 <ul style="list-style-type: none"> ● 数据驱动的过程管理：制定顾问周均推荐量≥ 6份、面试转化率$\geq 60\%$的基准指标 ● 职位价值分层策略：通过人才池数据分析，聚焦转化率$\geq 50\%$的核心生产职能岗位 3. 团队能力再造 <ul style="list-style-type: none"> ● 专家型服务组建设：按汽车工程、智能制造等职能划分专属顾问团队 <p>服务价值可视化：通过月度服务报告量化呈现人才供给对业务产生的影响</p>
服务成果	<p>实证成果</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 服务排名跃迁 <ul style="list-style-type: none"> ● 2024年度供应商综合评估从未位升至TOP2 ● 斩获客户颁发"Best Partner Reward"及定制奖杯 2. 核心指标突破 <ul style="list-style-type: none"> ● 生产职能岗位交付占比60%（我司交付职位数量30+/客户开放职位数量50+），内推转化率达15%（10/65） 3. 客户感知升级 <ul style="list-style-type: none"> ● 建立客户各职能部门专属对接窗口，需求响应速度提升100%成为客户生产体系（CPO条线）首选服务商，垄断70%核心岗位交付

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	外商独资
客户公司行业	机械制造
客户当时的需求	<p>客户简介： 客户发源于芬兰海事行业，自 1974 年成立起，持续为客户提供坚固可靠的产品。2001 年进入亚洲，在上海建立生产工厂。其产品</p>



	<p>应用于船舶和发电站核心部位，负责处理燃料维持设备运行，并提供可靠的生命周期支持服务，全球已安装超 15,000 台辅助设备。2024 年，公司搬入新工厂，时任芬兰籍总经理 Arto Savolainen 退休回国，急需寻找接班人。</p> <p>招聘要求</p> <ul style="list-style-type: none"> • 地域与国籍：因北欧公司文化，倾向寻找驻上海的欧洲籍管理者。 • 工作经验：具备生产、制造、加工、运营及公司盈亏管理经验。 • 能力素质：拥有变革精神，了解中国文化，能有效且温和地提升生产效率与公司效益。 • 职责范围：全面负责上海工厂运营和盈亏，推动公司运营和盈利能力发展，执行公司战略；统筹行政、财务等多方面工作，与芬兰总部协作，确保对各方承诺的实现，引领组织文化发展。 <p>市场难点：疫情导致留在中国制造业领域的外籍人才稀缺，结合客户有限预算与高要求，人才搜寻难度大，客户同意采用预付费 10 万元，尾款 10 万元，总计 20 万元的猎头服务模式。</p>
<p>具体服务内容</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 组建专业国际化团队：我们集结了一支专业且国际化的顾问团队，团队成员来自不同国家和地区，不仅拥有丰富的猎头行业经验，更在制造业领域深耕多年。每位顾问都熟练掌握至少两门语言，确保与全球范围内的潜在候选人及客户进行无障碍沟通。这种多元文化背景的团队组合，能够从多个视角深入理解客户需求，精准定位符合要求的人才。 2. 广泛触达潜在人才： <ul style="list-style-type: none"> • 搭建全球人才网络：依托多年积累的行业资源，我们构建了庞大的全球人才网络，覆盖欧洲、亚洲、美洲等多个地区。借助这一网络，我们可以快速触达分布在世界各地的制造业人才，无论是活跃的求职者，还是隐藏在各大企业中的优质被动候选人，都能被纳入我们的视野。 • 运用多渠道招聘平台：除了利用常规的招聘网站，我们还积极拓展社交媒体、行业论坛、专业协会等渠道。通过在领英、X（原推特）等平台发布定向招聘信息，以及参与各类制造业行业峰会，我们能够精准吸引目标人才的关注，极大地扩大了人才搜寻范围。 3. 展现强大沟通协调能力：在整个招聘过程中，团队成员凭借出色的语言和沟通能力，与候选人、客户保持密切且高效的沟通。一方面，深入了解候选人的职业规划、技能专长和期望待遇，为他们提供专业的职业发展建议；另一方面，及时向客户反馈候选人的详细情况，根据客户的意见和需求，对招聘策略进行动态调整。 <p>秉持结果导向解决问题：面对客户需求的复杂性和市场环境的艰难性，我们始终以结果为导向，帮助企业全面觉察并考虑不同的解决</p>



	<p>方案。在人才搜寻过程中，当遇到符合部分要求但并非完全匹配的候选人时，我们会组织团队进行深入分析，评估候选人的潜力和可塑性。通过与客户的充分沟通，探讨是否可以通过后期培养和岗位调整，使其适应公司的发展需求。同时，我们也会根据市场变化和客户反馈，灵活调整招聘策略，确保最终能够为客户交付最优质的人才。</p>
<p>服务成果</p>	<p>成功寻得候选人 Matthias，保证客户继任者计划顺利完成：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 基本信息：出生于德国菲林根 - 施文宁根，妻子为中国人，熟悉中国文化。 2. 工作经验：拥有超 10 年在华外资中小企业工业业务管理经验，此前在江苏太仓电器制造行业担任总经理。 3. 核心能力 <ul style="list-style-type: none"> • 软性能力：目标导向，工作充满激情，组织能力强，渴望晋升高层，推动组织持续发展。 • 管理能力：熟练运用多方面管理方法，具备前瞻性思维，善于团队激励与人才匹配，推动组织文化发展。 <p>沟通能力：在中欧商业环境中积累了丰富的跨文化沟通经验。</p>

客户案例四：

<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>生命科学（如医药，医疗器械等）</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>在医药行业变革的浪潮中，国内医药企业面临着从仿制药向创新药转型的巨大挑战。我们的客户作为国内拥有超半个世纪历史的传统药企，过往营收主要源于仿制药。在国家政策推动与集采压力之下，客户在创新药研发领域取得早期成果，并于 2024 年全力推进临床前成果转化和创新药临床阶段研究。在此关键时期，客户急需招聘 2 位熟悉创新药临床开发全流程（从研发管线进入临床到 NDA 全流程）的高管。这些高管不仅要具备战略制定能力，还需在复杂的企业文化中迅速推动创新策略落地。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>该客户的招聘难点主要有：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 企业形象与业务需求不匹配：市场对客户的认知仍停留在仿药公司阶段，其临床团队能力被认为难以支撑创新药项目的高复杂性。 2. 企业土壤存质疑：多数人认为，老牌仿药企业的企业文化和决策风格，难以适配讲究效率和创新的创新药研发。 3. 薪酬谈判困境：其中一个高管岗位在面试多轮人选后，因客户预算控制，要求人选降薪，导致此前谈薪失败。 <p>针对以上挑战，我们根据客户当前发展阶段以及对于人才的需求，</p>

	<p>快速制定了阶段性的人才画像盘点及寻猎方向等，为客户提供“一站式招聘服务”，加速其整体业务的发展。具体体现在： 我们的解决方案</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 精准人才画像定位 接到招聘任务一周内，我们深入分析客户近 1-3 年的发展规划，梳理出精准的人才画像，并与用人经理反复沟通，确保画像的准确性与适用性。 2. 高质量人才推荐 两周内，针对每个岗位，我们从庞大的人才库中精心筛选出 4 份高质量简历，并迅速推进至面试环节，为客户节省宝贵的招聘时间。 3. 全流程面试跟进 三周内，我们全程协调和跟进面试流程，及时、全面地向候选人和客户反馈面试进展，确保信息对称，提升招聘效率。 4. 薪酬谈判突破 在约一个月的时间里，我们凭借丰富的谈判经验和专业技巧，在薪酬谈判中发挥关键作用，成功化解双方分歧，促成意向匹配。 5. 入职后跟踪服务 招聘完成后的两个月内，我们持续跟踪候选人的入离调转等事宜，帮助候选人快速融入新环境，适应新工作。
<p>服务成果</p>	<p>2024年，我们100%成功交付客户委托的2个高管岗位招聘任务，平均招聘周期控制在30-60天。 通过高速、高质的专业寻猎服务，我们不仅为客户在创新药业务发展的关键节点配置了合适人才，助力其在创新药板块实现业务腾飞，也为候选人匹配到了契合其职业发展规划、富有挑战的工作，实现了客户与候选人的双赢，彰显了我们一站式招聘服务的独特价值。</p>

档案内容更新2025年09月