



## 上海德筑企业管理有限公司

### 企业详情

企业官方注册名称：上海德筑企业管理有限公司

企业常用简称（英文）：CGL

企业常用简称（中文）：德筑

所属国家：中国

中国总部地址：上海市静安区南京西路1266号恒隆二期29楼

网址：www.wearecl.com

所属行业类别：高端人才寻访、出海招聘、测评解决方案

在中国成立日期：2018.1

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、互联网与游戏业、机械制造

### 2、曾服务过的客户案例

#### 客户案例一：

所提供的服务类别	出海招聘
客户公司性质	民营
客户公司行业	
客户当时的需求	A公司是一家B轮融资超亿元的深圳独角兽企业，主营助听器产品。 由于美国业务增长，2022年底尝试在海外搭建销售团队，但缺乏海外团队管理经验。 第一步目标是招聘“即插即用”的美国销售，要求来自助听器行业头部公司，具备现成客户资源。

<p>具体服务内容</p>	<p><b>第一阶段：</b> 根据企业需求，定向寻找助听器行业头部公司的美国销售人选。与CEO、COO沟通招聘策略，提供美国市场的招聘注意事项建议。推进候选人面试，最终有一人进入offer阶段，但因风险顾虑放弃。</p> <p><b>第二阶段：</b> 调整招聘策略，寻找复合型人才（销售+声学/医科背景）。安排多位候选人与CEO接触，并调研市场薪资水平，提供年薪参考（27万美元以上）。分析企业预算限制，协助调整招聘策略。</p> <p><b>第三阶段：</b> 协助COO在美国出差期间，与之前放弃offer的候选人重新接触。建议采用美国常见的顾问合作模式，先以销售顾问形式合作，降低企业风险，未来再考虑转全职。</p>
<p>服务成果</p>	<p><b>第一阶段：</b> 成功推荐符合要求的候选人并推进至offer阶段，但因候选人个人原因未入职。 通过招聘过程，帮助企业更清晰理解美国市场招聘的挑战。</p> <p><b>第二阶段：</b> 明确高要求候选人的市场薪资水平，避免企业盲目推进高成本招聘。 促使企业重新评估招聘策略，调整人才标准或合作模式。</p> <p><b>第三阶段：</b> 促成候选人与企业以顾问形式合作，降低初期用人风险，同时推进业务落地。 为未来全职招聘提供灵活过渡方案。</p>

**客户案例二：**

<p>所提供的服务类别</p>	<p>出海招聘</p>
<p>客户公司性质</p>	<p></p>
<p>客户公司行业</p>	<p></p>

<p>客户当时的需求</p>	<p><b>初始需求：</b> C公司是一家游戏企业，希望招聘一位 拉美地区总负责人。企业已接触过不少游戏行业候选人，但面临两大挑战： 要么 不熟悉拉美市场（如仅负责过欧美或亚洲市场）； 要么 过往业务体量太小（不符合C公司对规模化运营的要求）。 由于 中国游戏企业在拉美缺乏成功先例，传统游戏行业人才难以匹配需求。</p> <p><b>调整后的需求：</b> 在游戏行业内难以找到合适人选后，客户接受 跨行业人才方案： 方案一：寻找 拉美本土游戏公司高管（熟悉当地市场，但不会中文）； 方案二：寻找 在拉美有成功经验的中国消费品企业高管（非游戏背景，但有中国企业出海经验）。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p><b>1、行业人才搜索（初始阶段）：</b> 从游戏行业内寻找拉美市场负责人，发现匹配度低。 分析原因：中国游戏企业在拉美缺乏标杆案例，导致行业人才储备不足。</p> <p><b>2、调整招聘策略（拓展阶段）：</b> 方案一： 转向 拉美本土游戏公司高管，优势是熟悉当地市场，但挑战是 语言和文化适配（不会中文，可能影响与中国总部协同）。 方案二： 转向 中国消费品企业（如手机、电商等）的拉美高管，优势是 有中国企业出海成功经验，但需评估其对游戏行业的适应能力。</p> <p><b>3、最终执行：</b> 重点推进 方案二，从 头部国产手机企业中锁定目标人选。 评估其拉美市场经验、管理体量、跨文化管理能力，确保适配游戏行业需求。</p>
<p>服务成果</p>	<p><b>1、成功招聘：</b> 最终从中国头部手机企业 招聘到一位拉美市场负责人。该人选虽无游戏行业背景，但具备： 拉美市场成功经验（如渠道拓展、本地化运营）； 管理大体量业务的能力（符合C公司对规模化的要求）； 中国企业出海经验（能有效对接国内团队）。</p> <p><b>2、策略价值：</b> 突破行业限制，通过 跨行业人才方案 解决核心痛点。 为游戏企业出海拉美提供了 新的人才思路（消费品行业经验可迁</p>

	移)。
--	-----

**客户案例三：**

所提供的服务类别	出海招聘
客户公司性质	
客户公司行业	
客户当时的需求	<p>一家 总部位于四川的中国充电桩企业，正在拓展 沙特（中东）市场。</p> <p>核心招聘需求：寻找一位 沙特本土HR负责人，需满足以下条件： 能流利使用英语（沙特仅约30%人口英语流利）； 符合中国企业对职业化的要求（沙特本土人才职业化程度参差不齐）； 熟悉中资企业文化（优先考虑有中企工作经验者优先）。</p>
具体服务内容	<p><b>1、人才搜寻与定位：</b> 利用 沙特本地顾问的人脉资源，锁定一位 曾在中资企业任职的沙特HR总监，具备英语能力、职业化背景及跨文化经验。</p> <p><b>2、文化适配策略：</b> 顾问深谙沙特人 “先交朋友，再谈合作” 的社交习惯，强烈建议客户： 飞往沙特利雅得 进行面对面面试； 通过线下互动建立信任，传递企业诚意与愿景。</p> <p><b>3、面试协调与促成：</b> 协助安排客户与候选人的线下会面，引导双方在非正式场合（如咖啡厅）交流，增强亲近感； 协助沟通薪资谈判（候选人最终接受 涨幅有限的offer）。</p>
服务成果	<p><b>1、成功招聘：</b> 候选人因面对面沟通的信任感 和 对企业愿景的认同，接受 offer； 尽管薪资增幅不高，但候选人看重 长期合作机会 和 客户展现的尊重。</p> <p><b>2、策略价值：</b> 突破人才稀缺瓶颈：通过本地人脉触达高匹配度、低流动性的稀缺人才。 文化适配成功：用沙特人认可的社交方式促成合作，避免“远程招聘失效”问题。 成本优化：以低于市场平均的薪资涨幅完成关键岗位招聘。</p>

--	--

档案内容更新2025年09月