

# 杨强 [人力资源管理]

微信:harteyang | 邮箱:harteyang@gmail.com

居住地:成都 | 个人主页: www.harte.top

- 个人简介
- 13年的人力资源经验，任职过模块专家、人资经理和区域人力负责人，目前专注于HRBP(人力资源业务合作伙伴)的工作；
  - 涉猎IT互联网、人工智能、在线教育等行业；历任公司均为行业里TOP；
  - 创业成败各1次，2次从0到1搭建区域团队，最短2个月搭建完100人技术团队，交付过千万级的政府履约项目；
  - 成功落地过公司和业务战略，建立过整套人力资源的制度和体系，平稳支撑过亿级的业务体量。

工作经历 超有爱科技（百词斩） | HRBP 2021年04月 — 至今

## 岗位职责：

1.2021-2023年3月：

HR侧负责反向推动人力资源部BP和COE工作模式的转型（类似于前后台的模式）；

业务侧承担成人英语板块的所有业务BP的工作；

2.2023年3月以后：主要承担SKU研发+市运销的销售团队的BP工作；

## 工作成果：

1.成功的推动了百词斩HR团队工作模式的转型和变革，从传统的人力资源模式转向前后台和三支柱；

2.从战略、组织和文化侧支撑了百词斩成人英语版块的业务扩张，跑通了低转高模式，2021年实现1.2亿营收（HR团队唯一拿到最高绩效S）；

3.主导了1次，参与了3次公司的重大组织结构调整，顺利支撑了公司在双减期间的业务转型；

旷视科技（Face++） | 区域人力负责人 2018年03月 — 2021年04月

## 岗位职责：

1.落地旷视区域化战略，完成华南三地的政府回款指标；

2.从0-1搭建区域团队，实现业务在区域平稳落地；

3.推动区域业务闭环和探索自负盈亏的模式；

4.所负责区域的员工体验团队（人力、行政和IT）的管理

## 工作成果：

1.搭建了区域HR团队招聘交付的能力，2018年完成区域业务团队搭建，支撑了政府2819万回款（所有区域排名第一，团队成员获得公司最高绩效）；

2.通过将公司制度和流程区域化，支撑了2019年底武汉和成都区域业务闭环，完成回款2000万（当年度唯一获得公司业务特殊绩效激励）；

3.建立了北京总部和武汉团队的沟通机制，拉齐了两地的文化和工作节奏，推动了安防工程和数据中心在武汉区域化落地，通过北京和武汉高效协作，降低了2020年新冠疫情的影响。

4.参与收购和主导人力资源整合，快速推动了成都+深圳团队实现消费物联网全闭环，2021年实现项目收入过亿，首次盈利；

**岗位职责：**

- 1.从0-1搭建总部职能团队（产研、供应链、中后台）；
- 2.建立三支柱模式的人力资源体系，支撑业务快速扩张（制度、流程、信息化）；
- 3.总部所有职能的HRBP工作规划和人员管理；

**工作成果：**

- 1.创立初期3个月完成中后台团队及产研100人规模的搭建，为C轮融资创造了必要条件；
- 2.搭建的制度流程和体系支撑了团队快速扩张到3000人的规模；

**今目标科技 | 人力资源经理**

2015年09月 — 2017年09月

**岗位职责：**

- 1.落地第二总部战略，搭建成都分公司；
- 2.负责成都和厦门的人力资源管理工作；
- 3.探索区域管理协作模式。

**工作成果：**

- 1.2015年半年时间搭建完成成都团队（30人产研团队）初步实现三端项目闭环；
- 2.推动项目闭环，2016年完成6个项目在成都独立闭环开发；
- 3.配合业务成功跑通敏捷开发模式，最终降低30%的开发成本；

**IObit Co, Ltd. | 资深招聘专家**

2012年01月 — 2015年09月

**岗位职责：**

- 1.主要负责招聘和员工关系板块的所有工作内容；
- 2.参与公司上市前的项目型的工作，包括新业务符合、剥离等；

**工作成果：**

- 1.招聘达成率：任职期间重点岗位100%，所有岗位90%以上（2012年因招聘业绩突出被评为优秀员工）；
- 2.主导了公司的招聘体系，搭建了公司的招聘网站（2012年使用至今）；
- 3.所负责的招聘和员工关系的流程和项目均通过了上市审计；
- 4.支持了游戏、电商等项目的孵化和剥离；

**Sunstar&联通成都分公司 | 管理培训生**

2009年 — 2012年01月

- 1.在公司内部轮岗学习；
- 2.半年后参加内部竞聘，定岗后定向培养。

---

**教育背景**    **电子科技大学（成都学院）**  
通信工程&生物工程

---

2006-09 — 2010-07