

李瑞东

女 | 28岁 | 17600423926 | 501603645@qq.com

6年工作经验 | 求职意向：HRBP | 期望薪资：21-25K | 期望城市：北京



个人优势

- 1、6年人力资源工作经验，主要支持产研团队、市场运营团队；具备 HRBP 专业技能，熟练应用盘点及诊断工具，挖掘业务痛点，结合业务实际需求提供全方位解决方案并落地；
- 2、擅长组织能力建设，人才发展，文化建设，能有效推动人力资源各项政策的落地实施；
- 3、宜人性强，能够快速与业务部门建立信任，深度参与组织决策，识别团队潜在风险；
- 4、具备极强的自我驱动力，沟通协作能力，责任心强，做事有原则有立场。

工作经历

北京量子之歌科技有限公司 hrbp 2022.02-至今

支持300人+产品研发团队

- 1、绩效管理：企业从规模扩张到精细化运营过程中，制定研发岗位绩效量化考核规范1.0，从研发确收、缺陷率、稳定性建设、团队贡献等方面规范研发绩效考核维度，推动绩效强制分布的全面落地实施，收集团队反馈进行两次迭代，建立公平公正公开的评价体系，目前推行绩效量化3.0，促进项目提效，全员无申诉。辅助管理者绩效面谈，绩效不佳人员 PIP 制定及培训改进、调岗等。
- 2、效能提升：基于组织诊断面谈反馈的目标不清晰及跨部门沟通不够顺滑问题，建立全业务协同团队月度规划宣讲及复盘会议，对齐目标及核心需求，明确功能价值，打破部门墙，并辅助管理者合理进行项目人力资源分配。
- 3、人员管理及梯队建设：通过人才盘点，明确组织结构核心管理，进行关键岗位继任者培养，问题员工汰换；通过招聘及内部人员培养，保证组织良性运转。
- 4、管理培训及人才培养：定期开展领导力实战训练、组织管理读书会、优秀项目团队及优秀个人分享，进行组织共创及经验萃取。线上学习平台课程开通，打造学习型组织。
- 5、晋升调薪：建立核心岗位标准化晋升评审流程及规范，制定评审维度、内容、权重，确定评审团队并组织评审会议。
- 6、流程机制建立：深度参与业务，引入项目管理工具，关键流程节点全覆盖，明确 owner；与各团队负责人共同完善评审流程规范，需求文档规范，技术文档沉淀等。
- 7、激励文化：搭建月度、季度评优激励制度，组织1024程序员节，周年生日及各类节日活动，传递温度提升团队凝聚力。
- 8、试用期员工管理：与管理者共同制定试用期目标规划，制定 mentor 手册，阶段性把控新人业务熟悉度及成长状态，组织转正评审。
- 9、组织人员优化：熟悉劳动法及实际庭审 case，与 COE 及 SSC 配合，在优化过程中敏锐识别风险，通过制度规范等妥善解决问题员工，0 舆情，优化比例5%。

北京尚德在线教育科技有限公司 HRBP 2020.08-2022.01

内容：

主要支持公司后端战略共享中心：产品研发团队、投放数据团队等

- 1、招聘：涉及岗位有产研、教研、投放、数据、项目等；0~1搭建教研团队3人，投放团队3人，深度参与面试，多方面把控候选人能力；竞品公司业务 mapping：从投放，讲师，营销三个维度开展做前期全业务线工作流及薪酬 mapping。
- 2、人才盘点：负责后端战略共享中心 150 人团队中核心人员的年度人才盘点方案设计，以“绩效-潜力”九宫格模型为测评工具，划分团队内人员构成，为后续员工晋升，培训，淘汰年终绩效发放等提供依据。
- 3、绩效面谈：负责部门季度绩效面谈方案设计及落地，从评估优势差距，制定策略标准，提供帮助指导三方面开展，改善员工工

作状态，提升部门整体工作效率。

4、组织诊断：应用六个盒子诊断工具，结合团队实际特点，从目标、结构、流程、激励、机制、管理角度进行全面诊断沟通，输出方案建议。

5、建立沟通渠道：特定频率时间与各部门负责人及关键岗位人才沟通情况，管控阶段性团队绩效达成情况，参与团队周例会，深入业务了解问题所在，给到相应支持。

6、管理岗位晋升评估：设定通用技能及管理能力两大方向，设定不同岗位胜任力模型以此拆分专业技能及业务理解，综合评估作为晋升标准。（初版：TD、数据、运营管理岗位）

7、员工关系：员工试用期管理方案设计，将员工试用期内的生命周期进行划分，采用统一的 SOP 进行管理，保证转正流程的顺利进行；离职面谈及离职原因分析，从源头降低离职率。

8、企业文化：组织策划月度周年生日活动、七夕“为你写诗”活动、万圣节活动，活跃团队氛围，加强团队沟通。

业绩：

- 1、0~1搭建教研及投放团队，深度参与业务决策及组织分工建设；
- 2、制定并落地后端战略共享中心年终人才盘点项目，促进核心人员培养，问题员工汰换。
- 3、制定管理晋升流程规范，新人入职 landing 计划。

传智教育 HRBP

2019.08-2020.08

1、主要负责公司信息中心、营销中心、财务中心、法务中心、文宣部、传智汇等部门的需求对接，与部门负责人直接沟通，明确岗位胜任力模型，制定人才画像；

主要岗位涉及：技术讲师研究员，高级开发工程师、产品经理，新媒体运营，及其他职能岗位的招聘工作；

2、阶段性总结：建立人才招聘漏斗，进行有效数据分析，优化招聘关键环节及流程，包括面试打分表，招聘看板及面试官培训；

3、运用多种渠道获取人才，利用专业的招聘人才评估工具和手段，选拔及储备人才；

4、协助部门设定季度绩效方案，制定关键绩效指标，KPI与 OKR 相结合方式；

5、协助业务部门留新，建立与入职人员的良好关系，适当反馈问题给予关怀，降低新入职人员流失率；

6、参加公司级培训项目“高潜人才培养计划”（选拔比例 60/2000），并担任组长；

7、主导人力资源中心年度会议及聚餐活动事宜，并输出项目方案。

业绩：

- 1、季度招聘完成率部门第一，引入多名资深开发工程师及讲师。
- 2、制定疫情期线上面试流程方案，解决疫情期团队用人问题，将影响降到最低；
- 3、与用人部门 leader 就岗位画像深度剖析，十日内解决前任招聘过程中的疑难岗位。

猎聘网 猎头顾问

2019.01-2019.08

内容：

1、分析需求:详细了解客户的企业历史、产品、管理风格、企业文化，和客户进行有效的交流，并和客户共同对空缺职位进行分析，总结该职位的职责、任职资格及相应的工资水平；

2、制订方案:深刻认识客户所处行业，结合职位的具体要求，为每一个空缺职位制订详细的搜寻方案，依据所搜寻方案，利用猎聘网庞大的候选人数据库、与各行业有关机构及人士的网络关系，凭借专门的技巧，对每一位潜在的候选人进行接触；

3、筛选候选人:对所有接触到的候选人信息进行过滤、分析，包括候选人的岗位现状、沟通能力、离职的可能性与动机、薪酬水准等，选出基本符合要求的候选人，并安排面试；

4、评估候选人:依据此岗位的测评指标对候选人进行面试，主要评测候选人的性格、管理能力、专业知识与技巧、工作成就、长处与不足、离职原因等，对候选人进行综合评价；

5、安排面试:将评估过的候选人综合信息提供给客户，根据客户的要求安排候选人与客户面谈，协助双方就具体聘用条件进行有效沟通；

6、后继服务:向被录用的候选人提供辞职方面的人事咨询与帮助，与客户保持不间断的联系，协助双方解决试用期期间可能遇到的困难与障碍，确保候选人试用成功，让双方都觉得非常满意。

业绩：

一线云计算企业：网络信息安全工程师40W
大型互联网科技公司：高级产品经理45W
知名美股办公软件公司：总裁助理26W
离职原因:公司架构调整，猎头组取消，全部并到 RPO。

埃摩森猎头机构 猎头顾问 2017.07-2019.01

- 内容：**
- 1、分析客户招聘需求，梳理岗位 JD ，明确职位核心要求，制定寻访方案；
 - 2、通过各种渠道：如定向挖掘、网上个人简历搜索、同行业转介绍、求职者转介绍等方式获取候选人信息资料，并进行甄选，评估，选择与职位、企业文化最匹配的人才进行面试；
 - 3、分析人选简历，编写简历推荐报告，为企业提出用人建议，并为候选人提供职业发展建议；
 - 4、及时与用人单位反馈招聘情况，在实际操作中为企业提供更精准的行业分析，为用人单位提供及时有效的招聘建议；
 - 5、协助客户安排面试，跟进面试反馈并及时给到用人单位；安排复试、薪酬谈判、人选 offer 提案、入职背景调查、人选入职跟进等，帮助用人部门解决招聘难题。
- 业绩：**
- 1、北京区域财年 offer王
 - 2、全国月度上岗王

教育经历

通化师范学院 本科 汉语国际教育 2013-2017

资格证书

教师资格证（高中）

志愿者经历

贫困地区支教 半学期 2016.09-2017.01

大学期间支教辉南职业技术学校，任职高二农学班和建筑班的语文老师，及带班班主任。