



张成强 男 · 42岁 · 工作20年5个月 · 保密 · 北京 · MBA/EMBA · 中共党员

☎ 18901038998

✉ zhangcq1982@126.com

☎ 18901038998

优势亮点

- 1、18年的人力资源工作经验，其中15年的管理经验；
- 2、有人力资源咨询公司从业经验，经历过大中型企业的人力资源项目（薪酬、绩效、人才发展）；
- 3、有多次从0到1的体系搭建、组织变革的经验；
- 4、具有较强的系统思考、逻辑、数据分析、项目管理及工作推动能力；
- 5、擅于根据公司战略及人力资源整体资源进行规划，梳理组织架构、管控模式、人才盘点及进行组织优化并能够紧贴业务，理解业务；
- 6、能够快速学习、高度参与业务，可准确洞察、诊断业务、企业文化中的痛点，组织各类人才，整合内外部资源，制定可执行具有领导发展力的解决方案。
- 7、有参与整体IPO上市的经验。

求职期望 在职，看看新机会

HRVP/CHO 40-70k×15薪 | 北京 | 互联网，电子/半导体/集成电路，专业技术服务

工作经历

北京华诺奥美基因医学检验实验室有限公司 2021/02-至今

人力资源中心 · 人力资源总监

当前薪资：40000元 × 13薪

汇报对象：总经理

下属人数：11

职责业绩：华诺奥美产业集群，涵盖生物免疫细胞研究、基因测序、脑认知障碍数字化干预、IVD等。我作为人力资源中心总监，主要负责整体的人力资源工作。下属11人，汇报对象总经理。产业集群中一家已上市（港股）、另一家已提交上市申请。

主要职责：

- 1、统筹规划公司的人力资源战略。组织调研现阶段及中长期人力资源需求及外部供给情况，制定人力资源政策及规划，并推动实施，确保人力资源满足业务发展需求；
- 2、搭建人力资源管理体系，包括招聘、绩效、培训、薪酬及员工关系发展等的建设，制定和完善人力资源管理制度，并推动和实施；
- 3、为高管提供有关人力资源战略、组织和人才队伍建设等方面的建议，并致力于提高公司综合管理水平；

主要业绩：

一、招聘工作

- 1、根据发展战略确定人力资源战略包括人才的数量和质量，保证常规人才及时供给；
- 2、搭建公司人才库，重点关注一些行业内的关键职位，如产品线、研发线、质谱、生信等，目前库内已有2000多人的储备；
- 3、主导北京林业大学与本公司签署人才培养基地战略协议，确保人才长久供给；

二、组织绩效改革

- 1、完成了组织绩效改革，从大锅饭改革为与业绩挂钩的绩效模式，并成功推行了近两年；
- 2、在完成整体组织绩效改革后，对部分小部门进行特殊绩效调整，主要调整了前处理部、客服部、检测部、医学部等，调整为以样本量为基础的绩效包形式，多劳多得，极大提高了员工的自驱力，并在合理的范畴进行人员优化，提高人效比；
- 3、完成了对营销中心销售团队的绩效薪酬改革，根据级别进行优化调整并实施。

三、薪酬改革

- 1、寻求第三方咨询公司介入进行市场薪酬调研，经过调研，对本公司的薪酬结构进行分析；
- 2、调整本员工的薪酬结构；
- 3、严格控制人力总成本，调整公司整体薪酬策略，设置工资帽，将公司总人力成本控制在20%左右。

四、人才发展

- 1、成立华诺学院，搭建E-learning平台，期间完成了通用类培训、专业类培训以及新员工类培训课程若干个。课程分为购买和自行拍摄两类。完成了从线下转到线上的过程；
- 2、完成了晋升制度以及个人发展计划（IDP）的梳理，搭建人才梯队；
- 3、完成了人才盘点，协助各部门提供评估人才依据；
- 4、2022年做了一期管培生项目，目前管培生毕业生已经在各个部门承担重要岗位；
- 5、每月一次新员工培训，担任开场老师，主要讲授公司简介、企业文化等。
- 6、引导市场部和产品部进行培训改革，并和部门共同完成直播培训的建设。

五、员工关系

常规的员工关系管理，包括（入转调离、社保公积金管理、试用期、残保金、解聘员工等）
完成了公司所有部门及岗位职责的重新梳理，形成职位管理手册。

北京淳中科技股份有限公司 2019/03-2021/01

人力资源部·人力资源总监

当前薪资：33333元×15薪

汇报对象：董事长

下属人数：10

职责业绩：淳中科技（603516）是一家专业做显示控制软硬件的高科技企业。自入职后，先和董事长和各个业务单元负责人进行沟通，明确目前存在的问题，并提出相应的解决方案，制定详细的工作计划，主要集中在体系建设、人才梯队建设、人才培养及雇主品牌建设、绩效体系完善、薪酬体系建设方面；同时，我将人力资源部进行了重新职责划分，设立了三支柱，单独设立了HRBP岗位和SSC，我兼任COE的角色，承担OD职能。

一、体系建设

- 1、每年年初会依据公司年度经营目标，制定三年度和本年度人力资源规划，并建立人力成本和预算管控体系；
- 2、重新规划了所有的制度流程（招聘制度、奖惩制度、绩效管理制度、任职资格制度、考勤与休假制度等）

二、人才梯队建设

- 1、梳理了公司职位管理手册（101个岗位），并完善了定岗、定编、定责的工作；
- 2、从101个岗位中确立了24个核心岗位；
- 3、为了解决人才储备的问题，每年会进行人才盘点，每次盘点约500人，梳理出了素质模型及技能模型。并做数据分析，建立人才预警机制，为用人部门提供人才管理支持；

三、人才培养及雇主品牌

- 1、成立“淳中学院”，任职秘书长，制定了完善的培训体系，包括课程体系、讲师体系和制度体系。并开展了管培生培训项目，完成了十二期管培生的培养工作，共计360人，同时搭建了线上培训体系，收集培训需求，定期发布课程（公共课程和录制的专业课程）；
- 2、给管培生授课八场，给中层管理干部授课四场，并举办了研发项目管理培训、TTT培训、生产班组长培训等。
- 3、不拘泥于传统的招聘渠道，开拓了校企合作新途径，促成了北京理工大学、河北工业大学、北京联合大学、华北科技学院等高校相关院系的直接对接，而且计划做校内实训基地，把培养工作前置。

四、绩效体系的完善

- 1、建立了公司的绩效制度，分部门建立不同的不同类型的绩效方式，并落地实践。并在每年年初协助董事长完成各个部门的工作计划制定落地执行。在第二年分解到部门各个岗位；
- 2、不同的部门采用不同的绩效考核方式，研发部采用OKR、生产部门及职能部门采用KPI，而销售部门、技术服务部、解决方案部采用提成制。

五、薪酬体系建设

- 1、解决了部分部门薪酬倒挂，以及激励方式不正确的问题，从机制上进行调整，改变了劣币驱逐良币的情况。
- 2、完成了公司的职序、薪酬体系和绩效体系，并完成了职级和薪酬的挂钩

六、其他工作

- 1、制定企业文化手册，把使命愿景价值观落地形成文字稿，并定期对员工进行宣贯，并担任《淳道》内刊副总编，完成内刊6本。

北京逸家洁信息技术股份有限公司 2015/06-2019/03

人力资源部·人力资源部高级总监

当前薪资：30000元×13薪

汇报对象：CEO

下属人数：8

职责业绩：汇报对象：CEO，负责公司的整体人力资源工作。

工作期间完成如下工作：

- 1、2016年4月上市前的人力资源配合工作，协助上市；
- 2、搭建了招聘体系，拓宽了包括（猎聘、BOSS直聘、领英、脉脉、拉勾等）招聘渠道，完成新零售业务线团队搭建；
- 3、重新梳理绩效体系，做了岗位分析，提取KPI，执行新版绩效，提升了业务部门的绩效水平；
- 4、协助CEO完成企业转型的人才发展战略及制定人才搭建框架，通过梳理业务线条，确定核心岗位，并提前做到人才布局，支持战略的推进；
- 5、完善培训体系，在新员工入职培训的基础上建立逸家洁课堂，梳理了基础管理类课程和专业课程，并发展内部讲师讲授，完善干部培养体制，初步实施为员工做职业生涯规划工作；
- 6、上市后的组织结构优化和团队人员调整，未出现大的纰漏，平稳过渡。
- 7、做了初步三立柱，为产品运营和销售中心设置了HRBP岗位，深入理解业务部门需求，做到快速响应和支持。

盈科集团 2013/07-2015/06

人力资源部·人力资源总监

当前薪资：20000元×13薪

汇报对象：集团总裁

下属人数：55

职责业绩：作为集团人力资源总监，主要职责为总部层面的人力资源管理和人才发展，以及各分所的人力资源监督和管控。当时的公司人数约为5000人左右，我同时兼任子公司（互联网电商、互联网金融公司）的人力资源总监，全面管控人力资源工作。

- 1、作为总部人力资源总监，每年结合集团战略完成人力资源规划及审核各地分部人力资源规划；
- 2、统筹管理各部门的招聘需求，负责总部中层及以上人员招聘面试工作（包含各地分所主任）共面试完成近500多人的招聘工作；
- 3、协助领导完成了权益高级合伙人和股权高级合伙人制度，极大的提高了高级合伙人的留存率；
- 4、建立了培训体系，组织培训需求调查，制订整体培训计划，并组织实施；
- 5、组织参与公司薪酬管理制度、薪酬体系设计和薪酬管理的规范工作，并根据公司发展需要适时调整薪酬方案，同时制定各分所薪酬政策指导意见，并对各分所薪酬体系予以指导
- 6、制定员工绩效管理制度，建立绩效考核指标体系，并负责绩效考核的组织和实施，同时指导分所执行绩效管理体系，做好各分所绩效管理的监督管理工作。
- 7、完善了企业内部人才梯队建设。

北京国合点金管理咨询公司 2010/05-2013/07

咨询部·咨询总监

当前薪资：12500元×12薪

汇报对象：总经理

下属人数：10

职责业绩：两年多的时间，完成6个人力资源的项目（人才发展、薪酬绩效优化、培训体系建设）和1个非人力资源项目（供应商优化）

项目多为北京市国资委下的国有企业，包括北奥集团、城建开发、北燃集团、蓝天航空等。

中态纵横（北京）国际投资管理中心 2006/01-2010/04

人力资源经理

下属人数：3

职责业绩：下属3人，汇报对象总经理。负责公司的人力资源全面工作。

- 1、从0到1搭建人力资源体系；
- 2、搭建公司的培训体系，内部讲师库及课程库，主导开发了近10门课程；
- 3、完成公司及各地分公司绩效管理体系建设；
- 4、负责公司各个职级的招聘工作。

项目经验

盈科集团下属互联网金融子公司初期团队搭建项目 2014/12-2015/03

项目负责人

项目描述: 2014年盈科集团成立互联网金融子公司——律金所。项目为为律金所做运营团队的搭建。包括市场拓展部、产品研发部、风控、营销推广部、运营管理部以及部分行政团队的人员招聘工作。

项目职责: 本人牵头，成立专项招聘小组共3人，一个月内完成40多人的运营团队搭建。

北京蓝天航空科技股份有限公司 2012/11-2013/01

项目经理

项目描述: 本次项目是一个非人力资源项目，重点是解决企业高速发展带来的现金流的压力。通过对供应商进行管理以及内部管控能力的提升达到目标。

项目职责: 担任项目经理，带领2人团队。项目中负责访谈、设计思路，完成相应报告的撰写并做中期和终期汇报

项目业绩: 通过2个月的时间，梳理供应管理中存在的问题，缓解了面临的现金流的压力。

北京北奥集团薪酬绩效体系优化 2012/04-2012/08

项目经理

项目描述: 在原有北京北奥集团薪酬绩效体系基础上进行重新完善

项目职责: 担任项目经理，带领4人团队操作该项目，包括（组织架构确定、集团总部绩效管理、薪酬体系优化设计；集团分子公司总经理一企一策薪酬和绩效考核）

北京城建房地产开发有限公司培训体系建设 2012/03-2012/05

项目经理

项目描述: 城建房地产开发公司基于战略导向的培训体系建设

项目职责: 担任项目经理

项目业绩: 带领4人团队完成该项目，包括（培训现状调查，培训需求分析，课程体系建立、协助课程设计，培训评估体系建立等）

北京城建房地产开发有限公司绩效管理项目 2011/07-2011/12

咨询顾问

项目描述: 该项目是2011年城建开发公司人力资源项目的重点，持续近半年，通过近一个月的时间对整个公司所有岗位进行了梳理，完成岗位说明书的撰写，帮助客户确定工作目标和计划，确定考核者，制定考核表以及培训考核者，后面每个月月初进行计划辅导，每个月末进行本月总结考核，通过近三个月的辅导，逐步实施并协助绩效反馈，以及考核结果运用。

项目职责: 咨询顾问

项目业绩: 完成包括（岗位说明书的撰写，工作目标和计划分解，提取KPI指标，确定权重、考核者，制定考核表单，培训考核者，并通过近三个月的辅导，逐步实施并协助绩效反馈，以及考核结果运用）

北京燃气集团后备干部（正副职）人才测评项目 2011/07-2011/12

项目经理

项目描述: 该项目是北京燃气集团为后备干部所做的人才测评, 希望通过测评的方式选拔出具有潜力的干部队伍。

项目职责: 担任项目经理, 负责整体协调工作人员以及面询过程, 并撰写部分报告, 向客户进行宣讲总结。

项目业绩: 通过项目, 使客户非常满意, 并延伸出新的项目《基于岗位素质模型的培训体系建设》

教育经历



中国人民大学

MBA/EMBA · MBA (科技金融方向)

2018/09-2020/06



北京师范大学

硕士 · 新闻传播学

2006/09-2008/07



东北大学

本科 · 自动化

2000/09-2004/07

语言能力

英语

普通话

附加信息

出版书籍《HR人力资源管理从助理到总监》

论文:《财务与会计》2013.12《找准病因, 对症下药——优化供应商缓解现金流压力》

基金从业资格证

生涯规划师证书