

珑琥信息

LON HOO INFORMATION

信息化、数字化综合技术服务提供商

Information and digital integrated technology service provider

人力外包服务 合作方案



数字化提升研发效率 精益化重塑外包价值

全球价值客户: 提供高质量技术和解决方案



Finance





































D KCC中国人民保险

















Telecom





























































高科技 Hi-tech







panasonic













汽车 Automobile















制造与流通 Manufacturing & Logistics



中國東方航空 CHINA EASTERN



家中国南车



CHERY

会 海南航空 Hanso Arines



中国中钢集团公司







4

中文键域



Civil Aviation







● 中国南方航空 CHINA SOUTHERN







TOTO



山阿無团













政府 Government



北京

西安

南京

深圳

重庆

青岛

合肥

广州

长沙

成都

济南

镇江

兰州

桂林

.....

外包资产与能力沉淀: 高效构建外包管理生态



绩效管理服务、职级认 证服务、骨干评定服

考勤处理服务、工时处 理服务、工时统计服务

实时监控服务、滚 动预测服务、预算 管理服务、预算统 计服务

务、灰黑名单管理服 务、招聘服务、工作氛

围服务

工时

人力

- 招聘能力画像
- 人员效率度量
- 职级薪资匹配
- · 人员能力培养
- 人员减压建设

- 考勤数据处理
- 个人绩效加权
- 工时计算/确认
- 人员/项目/供应商 工时统计



外包管家

预算

- 预算监控
- 预算预测
- 项目费用监控

卡务系统

BPM

邮件系统

协同办公

业务子系统

全流程建设

第三方能力/系统对接

- 立项三权分立审批
- 供应商排名推荐
- 项目进度管理
- 项目流程监控

项目

供应商服务评估

- 供应商绩效管理
- 供应商份额调整
- 供应商分级建设

- 供应商费用统计
- 供应商处罚事件核算
- 供应商绩效加权
- 费用结算

PR/PO管理服务、项目管 理服务、CP点检查服务、

361度评估服务

供应商

基本信息管理服务、供应商

绩效管理服务、

费用结算服务、费用统计

结算

供应商评估服务

服务



- 01 人员供给整体流程
- 02 招聘流程
- 03 定制化招聘
- 04 员工在职生命周期管理
- 05 沟通机制管理
- 06 项目验收流程
- 07 人员绩效管理
- 08 信息安全管理
- 09 突发事件管理
- 10 人力资源及服务条目附表





01: 人员供给整体流程



达成优质资源提供者

通过需求预测、和多渠道的供应链建设、达成供给能力绝对领先,实现项目级需求满足度100%,资源到位周期一周的目标

L1		IHSC-集成人才供应链管理														
L2	管理人	才需求	管理人才	供应策略	1	管理内部调图	5		管理外	部供给	管理	里人才供应	支撑			
L3	管理中长期需 求	管理短期需求	发现人才缺口	定人才供应策 略	管理非指令调度	管理指令调度	管理内部人才 市场	管理招聘渠道	管理外部资源 池	管理社招	管理校招	管理面试过程	管理面试官	管理供给运营		
	管理中长期需 求	管理短期需 求	识别供给能 力	管理供应策 略	管理内部调配	管理指令调配	管理排产	管理招聘渠道	管理资源地图	管理社招	管理校招	管理综合测 评	管理面试官	管理人才供应数 据		
L4		管理紧急需求	识别稀缺资源	管理高端稀缺供 应	管理紧急调配	管理入项		管理内推		管理招聘团队		管理机试		管理人才供应运 营		
L4				管理月度计 划				管理人才回滚		管理招聘合规		管理关联关系				
				管理人才储备								管理背景调查				
												管理客户面试				
IT 支撑	CSI需求小	助	需求管理系	统	人才服务	平台-调度平台	排产管理系统	充 伯乐内推小	程序 伯乐内推系	统 E成招聘系	施 面试小 小程序	面试官管 理系统	考试平台-综合测评系统	牛客网-机 数字化 试系统 营平		

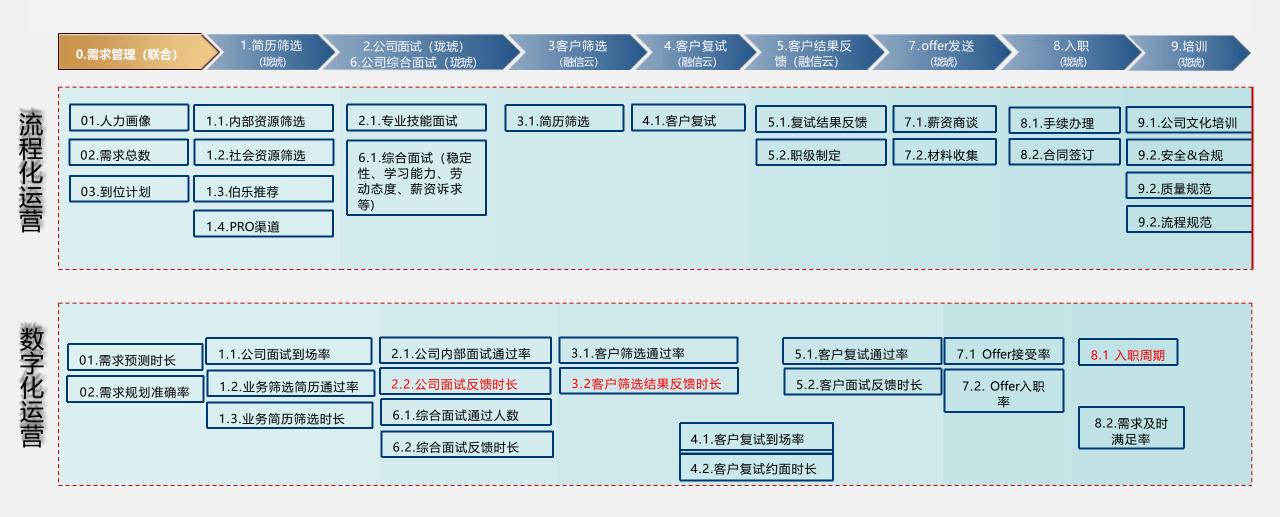
支撑	CSI需	求小助		需求管理系统	充	人	才服务平台-词	周度平台	排产管理系	统伯乐内	惟小程序伯	乐内推系统	E成招聘系				式平台·综 则评系统	F各网-机 数 试系统 营		联大系 理系统
\\\- ** / +	需求满足度	需求预测时长	需求规划 准确率	招聘月度计划 执行率	业务筛选简历 通过率	业务简历筛选 时长	公司面试 约面率	公司面试 通过率	公司面试 反馈时长	客户简历 筛选通过率	客户筛选结果 反馈时长	客户复试 到场率	客户复试约面 时长	客户复试 通过率	客户面试 反馈时长	Offer 接受率	Offer 入职率	综合面试 通过率	综合面试 反馈时长	全流程效率
当前值	90%	70	79%	85%	57%	1	90%	50%	1	71%	0.43	90%	0.6	65%	1	69%	68%	70%	0.8	10%

02: 招聘流程



目标: 两周内满足像无锡、深圳等地人员缺口, 武汉三周内满足

思路: 1、双重面试, 提高候选人质量, 2、通过数字化运营, 及时发现面试过程中问题, 及时纠偏改进, 提高人员到位效率。



03: 定制化招聘



招聘中心招聘三部指聘三部

招聘中心负责构建高效外部人员供给能力 , 为客户及时提供可信人才 , 依托软件工厂能力 , 链接并承接核心高端人才猎聘、RPO招聘流程外包、校园招聘三项业务。

- 全国招聘总人力1000+, 主要分布于深圳, 南京, 西安, 北京, 上海等 19个地域, 中高级招聘HR占比60%以上。
- 2020年供给53000+ , 2021年60000+ , 月人均产能5.5
 。人选聚焦在互 联网、 高科技、 金融、 汽车、 能源、 制造与流通领域。

适配业务需求的组织设置

整体策略: 重点区域招聘配置设置+需求运作机制+业务联动模式。

组织设置: 采用"多个重点区域"设置模式,招聘部以目前了解到的融信 云需求情况,例如武汉、无锡、深圳团队设置为运作中心,承接企业业务 线、全国无招聘团队覆盖区域的缺口需求,并作为重心区域的赋能输出中心;各中心根据年度需求规划情况配置人力:按1:3的需求人力比配置团 队。

地域 HR数量 招聘渠道 供给占比 供给目标 白有人力资源池 20% 武汉 20 不大干3周 伯乐渠道 10% 苏州 10 RPO渠道 10% 南京25 无锡 不大于2周 网络渠道 50% 机构渠道 5% 50 深圳 不大于2周 社交及定向挖猎渠道 5%

定向招聘策略配

04: 员工在职生命周期管理-流程管理



策 略 基于员工生命周期,从入职前的岗前培训,入职一周内的公司级规范培训,试用期对准客户的要求培养,以及在岗员工的任职学习四大阶段,开展分层分级的培训培养,提升员工作战能力。



学习培训平台

目标

建设初级人员能力中心,定制客户需求培训培养,向业务中心转化。

目标

新员工入职培 养满意度95% 以上

目标

100%在客户要求时间内完成客户培养要求并入项

目标

团队梯队成熟度提升,团队每年高于20%的人才岗位晋升,团队中中高级成员高于80%有下级继任者计划;

目标

依托任职资格标准对齐客户要求开发培训培养课程,通过专家积分制度当前已沉淀资产基础上,进行拉通和二次开发,提升员工作战能力,流程IT业务线、网络业务线、 2012实验室业务线推广任职认证

04: 员工在职生命周期管理-岗前培训

珑琥中国

策 略

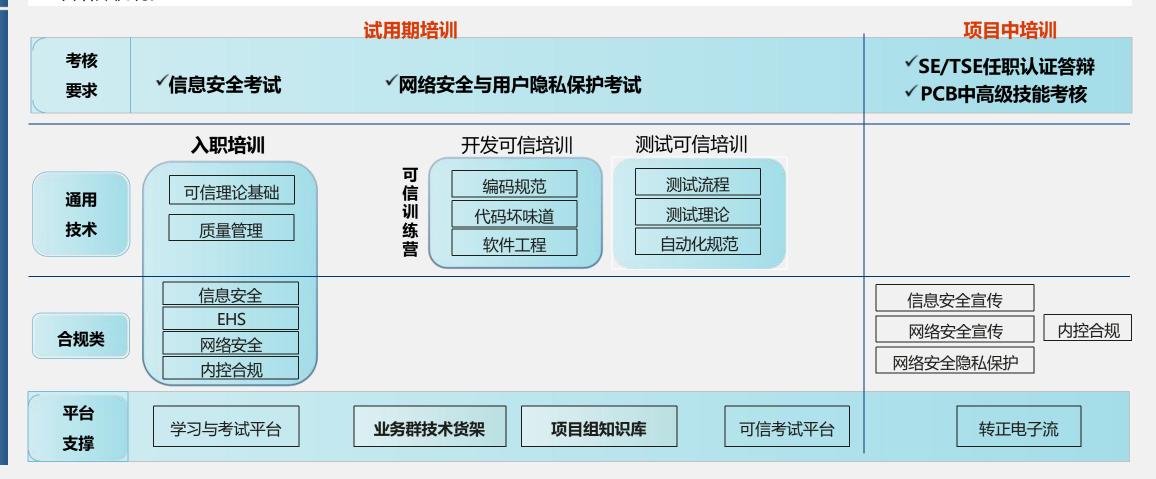
不足

能力提升及考核地图

• 制定员工从入职、试用期培养及入项后的能力提升端到端培养方案, 分层分级开展培训赋能

• 在各节点明确考核要求, 考核通过才能持证上岗, 包括新员工入门级可信考试、信息安全考试, 中级测试员工可信测试认证等。

• 针对入项标准的客户诉求开展针对性培训不足,根因是各业务线业务技能有差异、项目组使用工具不一致,需要建立项目级的培训培养机制。



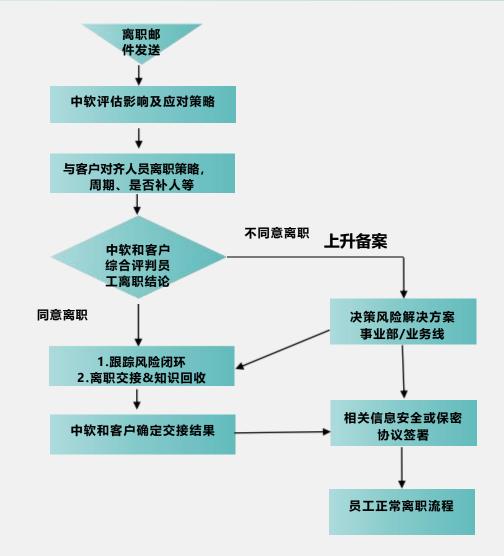
04: 员工在职生命周期管理-离职管理



离职预警管理: 实现提前30天识别离职风险人员, 实现与项目管理平台的人员联动

沟通识 别风险 了解根因判定风险等级,上报 直接主管 审核组织商讨风险闭环措施 HRBP/交付经理 骨干/内部无 上升备案 法闭环风险 是否骨干/ 交付部内部 是否可以闭 非骨干/风险可控 决策风险解决方案 事业部/业务线 跟踪措施落地并闭环 HRBP 月度晾晒风险预警情况 月度刷新风险进展 事业部/业务线 **HRBP** 风险共性问题改进策略 业务群

离职流程管理: 100%闭环离职带动的影响,确保离职交接质量,如工作100%,知识100%回收,签署信息安全等协议。



05: 沟通机制管理



目标: 过程问题100%闭环;提高合作效率,促进问题解决;促进过程透明度和可追溯性;

思路:制定沟通计划,明确干系人沟通需求,梳理沟通矩阵、频率和形式,与干系人一起评审,防止或减少过程风险或问题。

组
织
级
沟
通

	形式	频度	责任人	沟通内容	备注
	OSG例会	双周	交付经理	人员管理 安全&合规 遗留问题跟踪	特殊场景可临时组织
•	客户场地拜访	月度	交付经理	声音收集 合作规划	特殊场景可临时组织

项
目
级
沟
通

类别	报告名称	责任人	提交时间	提交对象	备注
	项目周报	项目经理	每周五下班前	╆╸ ╵	
丙日答明	项目进度计划	项目经理	每周五下班前	相关部门经理、产 品经理、 QA工程师	
项目管理	里程碑小结	项目经理	里程碑点	/项目管理人员、项	必要时提交
	项目例会	项目经理	双周	目组成员	
声音管理	客户声音审视	项目经理	次月初汇报	相关部门经理、产 品经理	必要时提交

06: 项目验收流程



项目验收整体流程图

●验收目的: 为使项目建设按照标准要求进行,确保中软人员供给达到有关要求和标准,并能正常持续化运营。

●验收对象: 珑琥

●**验收成员**: 甲方、珑琥交付经理、 珑琥项目经理。

- ●验收方法: 珑琥和甲方依据人员有效工时,对费用进行核算,并进行开票和付款,参照项目验收整体流程图。
- ●**验收签字**: 经过验收、评审形成的 验收报告和评审报告,验收委员会 成员签字。

• 责任主体: 甲方

工时収集 ・关键动作:全量员工月度考勤収集

• **责任主体**: 珑琥

工时核对 ・ 关键动作: 全量员工考勤核对

• **责任主体**: **甲方&**珑琥

费用核算・关键动作:根据当月实际工时,对费用进行核算

• **责任主体**: 珑琥

费用开票・关键动作:依照公司系统进行开票

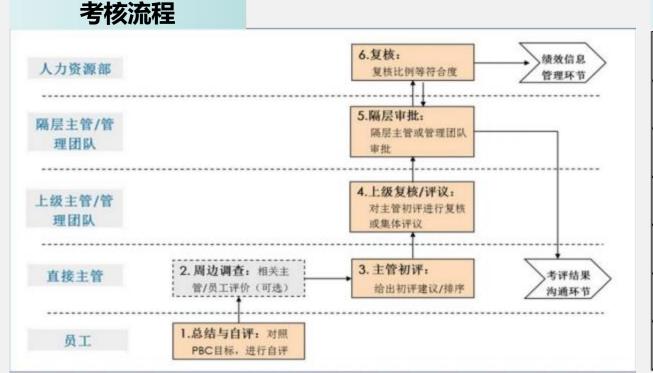
• **责任主体**: 珑琥

费用付款 ・ 关键动作: 甲方依照实际费用进行付款

07: 人员绩效管理



介绍:考核指甲方项目经理对乙方服务人员的考核,每季度进行一次;甲方应及时向乙方通报考核情况和乙方服务人员不合格的事实依据。考核指标包括以下几个方面:工作进度、工作质量、工作能力、工作态度。



考核应用

绩效考核结果应用	A	B+	В	С	D				
调薪		片/降薪							
奖金		机会较大		机会较小	无				
晋升		有机会		无机会	无机会或降级				
评优	有	机会		无机会					
干部任用	有	机会		无机会或降	职				
员工不胜任工作		_		培训或调岗	培训或调岗				

维度	定义	处理参与人
	1、乙方服务人员因工作表现不佳达不到对应标准,甲方合作负责人可以向乙方合作负责人提出岗位降低职级要求,经乙方同意后降为下一级服务岗位使用,其担任此岗位期间甲方按照对应标准支付报酬,如果仍不合格甲方有权要求乙方更换合格的人员。 2、甲方有权根据业务开展情况,增加或减少合作团队的人数规模,但至少提前20天通知乙方。 3、对于表现不佳需降级变更或因乙方服务人员离职原因造成的人员变更,双方应提前二周向对方提出变更要求,乙方应在二周之内负责更换合格人员。	甲方;乙方交付经理

08: 信息安全管理

龙玻 市 国

组织管

理

违

规

应

用

入职



- 员工与公司签署保密协议;
- 参加信息安全意识教育两培—
 考(入场引导+周末培训/考试);
- 需认识到自己有责任保护企业 信息资产;
- 能够识别信息安全违规行为, 且知晓反馈渠道。

在职



- 应主动了解信息安全制度,提高自身的信息安全意识;
- 每周自检,如发现有不符合项 应立即整改;
- 毎年须参加一次信息安全培训 及考试;
- 在日常交流(包括与客户或合作方交流、与亲友聚会、网上交流、发表论文等)时,注意不要透漏公司保密信息。

转岗



- 及时回收或删除相关信息资产 ,取消原岗位的相关权限;
- 办公设备须做信息处理后再归 还或转给交接人;
- 重新申请新的访问权限;
- 跨地域、交付部转岗建议归还工卡;

离职



- 完成工作交接后,及时收回员工风险权限和设备;
- 注销客户账号, 归还卡证。
- 签署《高职保密承诺书》, 员工高职后仍有义务保守在公司工作期间接触、知悉的属于公司或虽属于第三方但公司承诺有保密义务的技术秘密和商业秘密。

客户公司对于供应商的违规行为处罚



 甲方有权向乙方发警示函并限期整改。在乙方未完成整改 之前,甲方有权按领域或地域或全面暂停对乙方的新项目发包;

- 2) 如对甲方造成损失的,甲方根据具体情况要求乙方给予赔
- 偿, 乙方应承担赔偿责任;
- 3) 甲方依法保留追究乙方法律责任的权利;
- 4) 根据情节严重程度乙方承担违约金100万元人民币;
- 5) 记录供应商年度关键事件;
- 6) 在甲方所有研发外包合作方中通报。



二级违规

- 1) 甲方有权向乙方发警示函并限期整改。在乙方未完成整改之
- 前,甲方有权按领域或地域或产品线暂停对乙方的新项目发包;
- 如对甲方造成损失的,甲方根据具体情况要求乙方给予赔偿 . 乙方成承担赔偿责任:
- 3) 乙方承担违约金30万元人民币;
- 4) 记录供应商年度关键事件;
- 5) 在甲方所有研发外包合作方中通报。



- 1) 甲方有权向乙方发警示函并限期整改;
- 2) 乙方承担惩罚性违约金10万元人民币;
- 3)记录供应商年度关键事件;
- 4)在甲方所有研发外包合作方中通报。

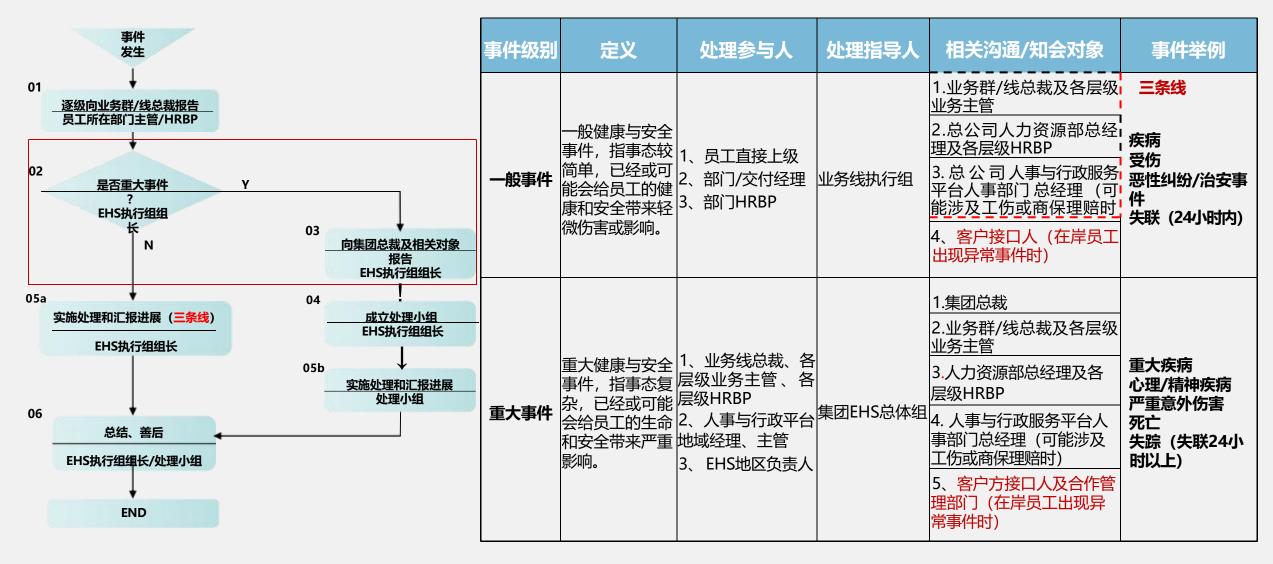


- 1) 甲方有权向乙方发警示函;
- 2) 乙方承担惩罚性违约金1万元人民币;
- 3) 记录供应商年度关键事件;
- 4) 在甲方所有研发外包合作方中通报。

09: 突发事件管理: CSR&EHS事件处理流程



健康与安全异常事件(EHS事件) 主要指在职员工在工作或非工作期间,发生工伤/意外伤害、患病、失踪、治安事件等个体性或 食物中毒、传染病等集体性的,与人有关的事故、事件。 根据事件的发生原因和影响程度, 可分为**一般事件**和**重大事件。**



10: 附表1-人员精准定岗定级

4	

职级	能力要求	职等	可信考试要求	学历		年限要求	珑琥中国
		正式等B		本科或以下	\	\	\
÷T1.477	按照工作流程,在一定指导下开展较为	正式等A) \ \tau_\tau_\tau	本科或以下	\	\	\
初级	专业的例行工作。对个人工作成果负责。	职业等B	入门级	本科或以下	\	\	\
		职业等A		本科或以下	\	\	\
	7 10 14 14 14 14 14 14 14 14 14 14 14 14 14	预备等B		本科或以下	专科1年	本科0年	硕士0年
	承担单一模块业务的部分职责,或本模	预备等A		本科或以下	441十	本科0年	
 一级 (P1)	块中小项目的具体执行,独立开展例行 工作。对本模块部分业务的工作成果或	正式等B		本科或以下	专科2年	本科1年	硕士1年
—纵 (P1)	中小项目执行的质量和时效负责。	正式等A		本科或以下	々₩24	平付14	
	一个小项目1/411 II 1/0 重相的XX	职业等B		本科或以下	专科3年	本科2年	硕士2年
		职业等A	工作级	本科或以下	夕 (4)3十	平村24	
		预备等B	上1F級	本科或以下	专科4年	本科3年	硕士1年
	承担单一模块业务的职责,或本领域	预备等A		本科或以下	₹# 4+	本件3牛	1火工「牛
二级 (P2)	大型项目某一范围的具体执行和落实,	正式等B		本科或以下	专科5年	本科4年	硕士2年
—纵 (F2)	并指导他人开展工作。对本模块业务的	正式等A		本科或以下	マ(計2 <u>十</u>	本件	1火工2十
	工作成果或项目产出负责。	职业等B		本科或以下	专科6年	本科5年	硕士3年
		职业等A		本科或以下	₹140 4	本行3 <u>十</u>	坝工3牛
	3.切去练时会供协业名的 <u>即</u> 主 数字子	预备等B		本科或以下	专科7年	本科6年	硕士4年
	承担本领域多模块业务的职责,独立或	预备等A	_	本科或以下	₹147 4	本行 4	
三级 (P3)	组织他人完成工作;承担本领域重大项目某一范围的策划、推动和执行。对负	正式等B		本科或以下	专科8年	本科7年	硕士5年
	责范围的流程优化有贡献。	正式等A	_	本科或以下	₹140 4	本件74	硕工3年
	以他国的///位在外的人	职业等B	_	本科或以下	专科9年	本科8年	硕士6年
		职业等A	_	本科或以下	₹143 +	4×14+0-F	
	承担本领域多模块业务的职责,组织	预备等B	_	本科或以下	专科10年	本科9年	硕士7年
	他人完成综合或复杂的工作,或承担本	预备等A	4	本科或以下	Q14.04	44177	
四级 (P4)	领域重大项目	正式等B	专家级	本科或以下	专科11年	本科10年	硕士8年
L 4X (1 1)	的推动和执行。为政策制度或流程的改	正式等A	V 25/-7X	本科或以下	V11117	417 TO T	
	进提升重要输入。	职业等B	_	本科或以下	专科12年	本科11年	硕士9年
		职业等A	_	本科或以下	V14127	44717	
	 承担本领域综合业务的职责,组织他人	预备等B		本科或以下	专科13年	本科12年	硕士10年
	序担本领域综合业务的职责,组织他人 完成综合的或复杂的业务,为局部经营	预备等A		本科或以下	V 11 1 3 T	4717164	
五级 (P5)	业绩带来明显影响,在本领域的能力提	正式等B		本科或以下	专科14年	本科13年	硕士11年
11-/X (13)	升上做出贡献。	正式等A	₽ A	本科或以下	V11117	4\17 1 3 T	
	VI - IPAG > IBAG	职业等B		本科或以下	专科15年	本科14年	硕士12年
		职业等A		本科或以下	₹111 J	4>1717	

10: 附表2-2022年稀缺人才资源保障地图1



1、常规岗位:结合人员入职需要相关职级材料收集,机考,入职体检等全流程,平均到位时长在20天左右

2、高端岗位: 招聘难度比常规岗位较高, 平均到位时长在20-30天左右

3、稀缺岗位:市场资源量较少,简历活跃度较低,平均到位时长在30-50天左右

				西安市			深圳市			东莞市			南京市			成都市		武汉市		
芹		角色名称	3年以下	3年及5年以 下	5年及以上															
	.NETBSDV	.net开发工程师	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35
	FRON00DV	前端开发	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35
	IOS000DV	IOS开发	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35
	JAVA00DV	JAVA开发	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35
	OPERPLOM	运营工程师	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35
	PLAT00QA	质量保证工程师	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35
	SAP0ABOM	运营工程师	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35
	ORACEBIE	软件包实施工程师	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35
	TESTPETE	性能测试	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35
_	TESTAUTE	自动化测试	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35	20	28	35
			西安市		深圳市			东莞市			南京市			成都市			武汉市			
唐		角色名称	3年以下	3年及5年以 下	5年及以上															
	FRON00SE	前端SE	20	28	40	20	28	40	20	28	40	20	28	40	20	28	40	20	28	40
	JAVA00SE	JAVA-SE	20	28	40	20	28	40	20	28	40	20	28	40	20	28	40	20	28	40
	OPERCSOP	运维工程师	20	28	40	20	28	40	20	28	40	20	28	40	20	28	40	20	28	40
	ORACEBDV	开发工程师	20	28	40	20	28	40	20	28	40	20	28	40	20	28	40	20	28	40
	ORACHPSE	系统工程师	20	28	40	20	28	40	20	28	40	20	28	40	20	28	40	20	28	40
	SERV00DV	开发工程师	20	28	40	20	28	40	20	28	40	20	28	40	20	28	40	20	28	40
	TESTAPTL	测试经理	20	28	40	20	28	40	20	28	40	20	28	40	20	28	40	20	28	40
	TESTAPTL	测试LEADER	20	28	40	20	28	40	20	28	40	20	28	40	20	28	40	20	28	40
	UCD0UXUE	设计工程师	20	28	40	20	28	40	20	28	40	20	28	40	20	28	40	20	28	40

10: 附表2-2022年稀缺人才资源保障地图2



1、常规岗位:结合人员入职需要相关职级材料收集,机考,入职体检等全流程,平均到位时长在20天左右

2、高端岗位: 招聘难度比常规岗位较高, 平均到位时长在20-30天左右

3、稀缺岗位:市场资源量较少,简历活跃度较低,平均到位时长在30-50天左右

			西安市			深圳市			东莞市			南京市			成都市			武汉市		
	角色名称	3年以 下	3年及5年 以下	5年及以 上																
TESTAUPM	项目经理	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	
SERV00BA	业务分析工程师	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	
SERV00DM	交付总监	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	
JAVA00SM	SM	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	
JAVA00BA	业务分析工程师	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	
AI00MADV	AI开发工程师(+ 10)	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	
ANDR00DV	安卓开发	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	
GO0000DV	GO语言开发	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	
BIOOODV	BI开发	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	
BIGDHVSE	BI-SE	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	
C++0WIDV	C++开发	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	
DB0000DV	数据库开发	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	
DB0000SE	数据库开发SE	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	
TESTSATE	安全测试	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	28	37	50	

10: 附表3-服务框架条目

珑琥中国

5、人才培训

- 技能培训
- 入职培训
- 流程与制度培训
- 面试培训

1、需求澄清

- 需求沟通
- 需求分析
- 需求确认
- ・需求变更

2、制定计划

- 交付流程规划
- 交付团队规划
- 资源渠道准备

3、资源匹配

- 人员协调
- 资源池搜索
- ・内部推荐
- 网络招聘
- ・定向猎聘

6、推送跟进

- ・复试安排
- 复试结果跟进
- 复试结果分析
- 调整推送计划

- ・安排到岗
- 劳动合同签订
- ・办理手续
- 入职跟踪

8、管理维护

- 服务经理驻场
- ・员工管理
- 员工激励
- 满意度调查

9、信息安全

4、人才筛选

• 简历筛选

• 背景筛选

•能力筛选

- 信息安全培训
- 控制管理
- ・安全审计

10、质效培训

- 质量培训
- 优化改进
- 效率提升
- 流程建设

7、交付入职



THANKS

截图(Alt + A)

上海珑琥信息技术有限公司

Shanghai Longhu Information Technique Co., Ltd.