
PAREXEL[®]

概述

挑战

精鼎医药需要一个招聘解决方案，不仅可以搜罗并筛选潜在候选人，还可以开发并建立人才管道，了解劳动力市场，在繁忙的招聘期间提供最佳候选人，并可迅速扩大和缩小规模，以及在招聘经理与招聘顾问之间建立稳固的纽带。

解决方案

精鼎医药选择 IBM Talent Acquisition Optimization 和 IBM Kenexa BrassRing on Cloud 来吸引顶尖人才，满足企业的招聘需求。

效益

- 提供多区域解决方案，包括北美地区以及欧洲的 17 个国家或地区。
 - 招聘周期缩短 40%。
 - 显著降低第一年的离职率。
-

精鼎医药公司 (PAREXEL)

合作创建定制的招聘解决方案助力精鼎医药吸引并招聘合适的候选人

在过去 30 年里，精鼎医药积累了丰富的专业知识，帮助生物制药和医疗设备客户开发推出产品，为需要的患者提供安全有效的治疗。精鼎医药总部位于波士顿，在全球 50 个国家或地区的 76 个地点开展业务，员工人数超过 15000 名。网站：www.parexel.com

精鼎医药作为世界上最大的生物制药外包服务机构之一，帮助客户开发并推出急需产品，从初始阶段到临床试验和商业化阶段全程支持。

作为外包服务提供商，雇用合适的员工对精鼎医药及其客户的成功至关重要。只有找到经验丰富、才能非凡的临床研究专业人员并在短期内聘用他们，才能以最高标准执行赞助项目。借助正确的招聘解决方案，精鼎医药能够满足客户的人才需求，提高客户满意度，并支持开发改善全球生活的产品。

挑战：共同努力寻找人才

在生命科学行业，竞争异常激烈，临床研究领域更是如此。最合适的人才都是训练有素、受过高等教育的人，他们在获得新机会时多半从事有酬工作。不仅如此，精鼎医药的业务还是以项目为基础的，这样一来，要想招聘到合适的人才显然就愈加困难。准确预测招聘需求并不容易，而新项目的成功也会对其产生很大影响。在大多数月份，精鼎医药大约有 300 个空缺职位，但这个数字可能会在一瞬间迅速增加。2012 年，精鼎医药通过与 IBM 合作，预测需要招聘 600 名员工。



解决方案组件

- IBM Recruitment
 - IBM® Kenexa® BrassRing on Cloud
-

自 2006 年以来，精鼎医药开始利用 IBM Recruitment Services 来吸引并招聘临床研究专业人员，如生物统计师、监管顾问和临床研究助理。“它运作良好，”精鼎医药人才招聘副总裁 Tom McGoldrick 这样说道，“然而，进入 2012 年，我们想看看还有哪些方面需要改进。”McGoldrick 认为，可以抓住机会增加人才招聘经验知识的深度，并提高招聘可扩展性和市场专业知识水平。

精鼎医药的高管们深知，建立更强大的招聘解决方案只是一个开端。作为临床研究行业率先建立战略合作伙伴关系的领导者之一，该公司也明白，通过平等的问责制和共同愿景深化合作伙伴关系对于实现解决方案中蕴藏的价值至关重要。“从重新设计之初，我们一直坚持的一件事就是，让 IBM 专门为我们的项目派遣一名专职高级领导，我方也采取了同一做法。我们在精鼎医药内部挑选了一名全职项目经理，”McGoldrick 说道，“有很多企业却没有这样做，这是个失误。根据我的经验，最成功的合作伙伴关系就是客户与服务提供商之间实现利益共享、风险共担。合作双方只有站在这一高度践行承诺，才能赢得成功。”

通过与 IBM 的长期合作关系，McGoldrick 及其团队共同合作开发了一种定制模型，既可以实现最高水平的经验知识，同时仍能最大限度地提高可扩展性、质量和成本效益。“通过这次评估，我们努力为公司提供最好的一切，”McGoldrick 说道，“我们认为通过内部招聘人员可以充分获取经验知识，而 IBM 则尽可能地优化了人才搜寻战略、广泛培养候选人，并加深了对劳动力市场的认识，指导并协助我们发展候选人。”

解决方案：量身定制的卓越 RPO 解决方案

通过这一模型，两个招聘团队得以步调一致：一个是精鼎医药的内部招聘团队，另一个就是 IBM 的候选人培养招聘团队。精鼎医药的内部招聘人员与 IBM 的候选人培养招聘人员进行“一对一”合作。在内部招聘人员和市场情报的推动下，经验知识日益丰富，招聘经理的影响力也在日渐扩大，而在 IBM 招聘人员的推动下，候选人的数量增减则可实现收放自如。该设计通过招聘人员的合作集中了大量的需求职位，并通过基于项目的招聘方法启用了专门用于该项目的灵活招聘团队。

随着精鼎医药和 IBM 共同设计了未来解决方案，他们还希望构建一个可以在全球部署的项目。在北美推出全新 RPO 模型后不久，精鼎医药已将 RPO 设计引入欧洲的 17 个国家或地区。IBM 的全球基础架构通过提供多种选择帮助实现这一平稳扩展，具体包括：超过 30 个全球办公地点，7 个独特的卓越运营中心，以及提供 6 种当地语言的招聘服务。

专门定制解决方案的最后一部分就是项目的技术支柱。精鼎医药希望借助 IBM 的申请人跟踪解决方案 - IBM® Kenexa® BrassRing on Cloud 的优势，帮助确保招聘人员和招聘经理能够高效快速地分享和管理优秀候选人。该系统纳入 IBM 全周期人才管理解决方案，与人才搜寻、评估、招聘和入职解决方案完全集成，旨在找到最适合公司的优秀候选人。

McGoldrick 在对话中指出，目的就是打造一个真正围绕精鼎医药而设计的解决方案。全新的 RPO 计划包括定制交付模型、技术、全球招聘基础架构和本地语言功能。

结果：超出预期

精鼎医药于 2011 年 11 月实施了 IBM 改进的 RPO，该解决方案在第一年取得的成效就超出了公司的预期。精鼎医药聘请了数名内部招聘人员，他们与 IBM 团队合作，并直接与招聘经理协作，提供高水平的经验知识。这有助于 IBM 团队专注于建立强大的人才库，并招募精鼎医药紧缺的顶级人才。

根据最初的预测评估，精鼎医药需要在第一年招聘约 600 名临床专业人员。然而，该公司业务蓬勃发展，结果仅在北美就招聘了 1100 多名新员工。RPO 解决方案的可扩展性有助于在预测变更后 60 天内将合格候选人数量增加 150%，确保以高素质、才能出众的人才快速填补空缺职位。

“我认为现有结构中的关系在双方组织中都显露出了最好的一面，” McGoldrick 说道，“对于我们的招聘经理，我们提供专门的内部联系人，此人对公司业务战略的了解显然更加深刻，因为他们深深地融入这个公司。IBM 还拥有一支由候选人培养招聘人员组成的世界一流团队。这有助于我们为招聘经理提供最高水平的咨询，满足项目期限，并在预算范围内聘用最佳人才。”

更多顶级候选人现在也在考虑精鼎医药。招聘经理需要对每个新聘员工的初始效率进行排名，而自公司实施 RPO 解决方案以来，评分已有所提高。

虽然很难从金钱的角度确切地衡量这一关键指标所带来的价值，但 McGoldrick 表示，招聘质量的提高显然对生产力和资源配置产生了重大影响。“由于我们的临床研究人员大部分的工作时间都花在客户项目上，因此提高我们的招聘质量与我们为客户带来的工作质量直接相关。此外，我们为公司招聘新人的能力也有助于我们为新项目配备人员。”

精鼎医药还降低了另外两个关键指标：招聘周期和第一年的离职率。招聘周期缩短约 40%，新员工的在职时间更长。全球第一年的离职率已从 2012 年之前的水平大幅下降。“第一年离职率的下降与生产率和效率的提升有着直接的关系。”

更多信息

要了解有关 IBM Talent Acquisition Optimization 的更多信息，请访问 ibm.co/TAO

如有任何疑问，请通过以下方式联系 IBM，
我们会为您提供更专业的咨询：

1. 免费咨询电话：400-810-1818 转 2396
(服务时间：9:00-17:00)
2. 填写[需求](#)，提交至 IBM，我们会尽快与您取得联系。



© Copyright IBM Corporation 2018

IBM Corporation
IBM Global Business Services
Route 100
Somers, NY 10589

美国出品
2018 年 1 月

IBM、IBM 徽标和 ibm.com 是 International Business Machines Corporation 在美国和/或其他国家或地区的商标。如果这些名称和其他 IBM 已注册为商标的名称在本信息中首次出现时使用符号 (® 或 TM) 加以标记，这些符号表示在本信息发布时由 IBM 拥有这些根据美国联邦法律注册或普通法注册的商标。此类商标也可能是其他国家或地区的注册商标或普通法商标。其他产品、公司或服务名称可能是其他组织机构的商标或服务标记。以下地址的“Copyright and trademark information”部分中包含了 IBM 商标的最新列表：ibm.com/legal/copytrade.shtml。

本文档中的内容（包括货币或不含税定价）均为自最初公布日期起的最新版本，IBM 可随时对其进行修改。IBM 并不一定在开展业务的所有国家或地区提供所有这些产品或服务。

本文讨论的性能数据是在特定工作条件下测得的。实际结果可能有所差异。本文档内的信息“按现状”提供，不附有任何种类（无论是明示的还是默示的）保证，包括不附有关于适销性、适用于某种特定用途的任何保证以及非侵权的任何保证或条件。IBM 产品根据其提供时所依据的协议条款和条件获得保证。



请回收利用