



北京科锐国际人力资源股份有限公司

企业详情

企业官方注册名称：北京科锐国际人力资源股份有限公司

企业常用简称（英文）：Career International

企业常用简称（中文）：科锐国际

所属国家：中国

中国总部地址：北京

网址：www.careerintlinc.com

所属行业类别：招聘流程外包、灵活用工、招聘技术(除招聘管理系统外)、中
高端人才访寻、招聘培训、人才测评、校招、智库专家服务

在中国成立日期：1996年

在中国雇员人数：

业务详情

1、主要客户所在行业：生命科学（如医药，医疗器械等）、互联网与游戏业、IT
信息技术，半导体及通讯、机械制造、以上各项全部包括

2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

所提供的 服务类别	招聘流程外包
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	生命科学（如医药，医疗器械等）
客户当时的需求	客户系全球领先的制药研发外包企业，因成立合资公司开拓中国诊断领域技术应用，半年内要完成300-500项技术转化，需加速三方实验室专业技术人员布局，以支持项目及时、顺利开展。当时主要面临的招聘难点有： 1、时间紧、要求高：需在2个月内搭建起70人的专业技术团队，



	<p>包括NGS、质谱、病理技术、临床检验等行业热门岗位，要求候选人是来自相关领域top公司的优秀技术人员。</p> <p>2、资源少、竞争强：客户在该领域起步较晚，面对新平台、新团队，现有人才资源较匮乏。此外，目前三方市场火热，同领域中处于垄断地位的知名机构和各类中小企业都在积极抢夺人才，竞争激烈。</p> <p>3、流程长、吸引难：短时间内的海量面试、offer及跟进流程，大大增加了客户与候选人之间的协调难度。另外，客户自身的薪酬福利架构较为单一，与外界成熟平台的薪资水平有一定差距。</p>
具体服务内容	<p>针对客户的需求和痛点，我们提供以下服务：</p> <p>1、需求澄清、团队搭建：通过全流程、全渠道RPO模式，我们及时与客户协调沟通，优化招聘流程、提升反馈效率、推动项目进程。此外，通过对客户运作模式、业务范畴、岗位需求的深入理解，制定访寻方案：前期以基础技术员岗位为重点，快速突破；后期集中攻克高难度岗位，有的放矢。借助科锐扎根制药行业的专业经验、前后台协作的强大执行能力，快速搭建2名现场顾问+10名后台访寻顾问的专属项目团队。按周分解招聘任务、推算推荐量、制定review机制。</p> <p>2、目标人才盘点与访寻：我们的专家顾问快速开拓新领域，全国范围内建立人才地图，涵盖公立及私立医院检验科、三方独立实验室、客户同类型以及竞品公司，包括但不限于海归人才、国内优质院校毕业人才、具有相关技术领域经验的优秀人才，实现了短期内定向目标的全覆盖。同时，我们整合外部访寻渠道，通过三网、专业网站等进一步加快人才储备，建立专属人才库。</p> <p>3、加强候选人吸引：首先，我们梳理客户的对外宣传内容、职位亮点、项目优势，统一沟通口径，提升客户品牌知名度。其次，针对候选人疑虑，我们强调客户在研发外包领域的巨头地位、开拓新领域的雄心及投入、参与新平台搭建的难得机遇…对候选人进行吸引和说服。再者，我们在招聘宣传中突出客户合资方在全球诊断领域的顶级地位、其技术在临床上的应用优势，候选人加入后与最前沿技术的接触机会、与国外顶尖技术团队进行学术对话的机会…</p>
服务成果	<p>1、我们在1个月之内完成了51个技术岗位招聘，完成率达72.8%。</p> <p>2、短时间内为客户储备了大量丰富的专业技术人才，为客户达成下半年目标赢得了宝贵时间。</p> <p>3、客户满意度极高，对我们的服务非常认可，愿意在项目期间开放更多的职位，其它BU也在洽谈中。</p>

**客户案例二：**

所提供的服务类别	招聘流程外包
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	生命科学（如医药，医疗器械等）
客户当时的需求	<p>该公司为世界领先的医药健康和生命科学企业,因开拓市场需要,需招聘30名销售代表,分布于成都、西安、武汉、郑州、青岛、大连等十余个城市。其当时的招聘主要面临以下难点:</p> <p>1、资源少:客户所处行业专业性强,兼具相关经历和资质的候选人在市场上较为稀缺。</p> <p>2、行业新:该行业在二线城市处于初步发展阶段,市场尚不成熟,可挖掘的目标公司和人才资源少。</p> <p>3、要求高:客户对于人选要求明显高于同行水平,符合要求者凤毛麟角。</p>
具体服务内容	<p>在接到客户的招聘需求后,我们迅速作出了行动部署:</p> <p>1、澄清需求:由专家型顾问与客户用人经理澄清需求,确定招聘策略、具体方案,整合可利用的渠道。</p> <p>2、团队搭建:迅速搭建专业项目团队,包括1名项目经理+2名驻场顾问+6-7名后台访寻顾问。</p> <p>3、人才访寻:针对各城市目标公司展开talent mapping,及时与客户分享市场情况及访寻进行;大力开发客户现有员工资源,建立内推机制,加大内推力度。</p>
服务成果	<p>1、我们在3个月内,完成了30个销售人员岗位招聘,完成率达100%。</p> <p>2、人员稳定性较高,在半年内仅有1人离职,离职率<5%。</p> <p>3、我们的招聘速度和人选质量超出客户预期,客户对我们的服务非常满意。</p> <p>4、我们为客户在不同城市搭建起来的销售团队,有力支持了客户开拓市场,顺利实现业务推广。</p>

客户案例三：

所提供的服务类别	灵活用工
客户公司性质	国有
客户公司行业	以上各项全部包括
客户当时的需求	<p>该公司是领先的视频监控产品提供商,为助力新疆安防升级、确保社会持续稳定,急需在新疆各地州市招募30名技术工程师,</p>



	<p>为十九大召开保驾护航。客户当时招聘主要面临的痛点有：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、紧迫性：十九大召开在限，为确保期间安全以及未来治安升级，第一批的10名人员要在不到两周的时间内入职上岗。 2、稀缺性：候选人必须是汉族，而当地少数民族居多，同时将专业限定为计算机。同时符合条件的当地人才非常有限，需跨区域招募。 3、安全性：职位分布于新疆各地州县市的广袤区域，其中也包括较为动荡的南疆地区，安全系数受到挑战。
<p>具体服务内容</p>	<p>针对客户的招聘需求和难点，我们提供以下解决方案：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 及时响应：接到需求当天，我们与客户视频会议确认意向。第二天派专人飞赴新疆项目现场，与客户面对面深入沟通。之后，成立4-6人项目组，配置一名项目经理。 2、流程梳理：项目经理全面负责从客户端协调、招聘、面试、入职等整个外包流程的建立及优化。此外，我们设定科学合理的KPI考核制度，结合外包人员的绩效进行人员替补。 3、访寻目标：我们充分发挥科锐的人才库优势，整合全国性及地方性线上渠道。将目标候选人锁定为乌鲁木齐当地，以及在甘肃、西安等周边地区的乌鲁木齐人，着重吸引这些人回新疆发展。 4、员工关怀：我们额外配置员工管理驻场顾问，负责绩效、报销、日常关怀等员工管理事宜，确保每月与外包员工点对点沟通，答疑解惑，增强归属感。
<p>服务成果</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、在我们的不懈努力下，两周内有10名优质候选人成功入职，解决了客户的燃眉之急。 2、后续所有职位的人员全部顺利到岗，完成率100%。 3、基于KPI考核的人员替补成本均由科锐承担，大幅降低了客户风险。 4、客户对于我们的及时响应和强大的执行力非常满意，高度认可我们的服务。

客户案例四：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>灵活用工</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>外商独资</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>机械制造</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>客户为全球领先的动力设备制造商，为提升运营效率在华建立东亚财务共享中心。作为上市公司，客户考虑成本因素，既要控制人员编制，又要支持激增的业务需求。客户具体招聘需求及遇到</p>



如您对该公司的产品与服务感兴趣，请联系：智享会市场与客户体验部 Grace Zhu
联系电话：021-60561858-812 电子邮件：grace.zhu@hrecchina.org



	<p>的问题如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、人才要求：制造业大型外企的2至5年财务经验、本科、外语（英日韩）沟通熟练。 2、时间要求：60+个员工编制、覆盖多个财务岗位、要求2至3周到岗。 3、资源少：该中心落户二线城市，当地目标人才匮乏、同行竞争激烈。 4、人手紧：客户于其招聘环节不配置HR。 5、吸引力弱：外包岗位的吸引力弱，薪酬处于市场中等水平，职业发展路径不明确。此外，外包员工的归属感弱、满意度不高…
<p>具体服务内容</p>	<p>基于上述挑战，我们与客户达成共识，通过岗位外包模式支持其化解人才瓶颈，并提供以下解决方案：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、由我们财务领域专家顾问担任驻场招聘顾问，与用人经理澄清岗位职责、能力标准、考核标准。 2、充发利用科锐强大的人才库，调动候选人寻访中心进一步深入访寻，拓展并整合渠道，提升招聘效率。 3、为客户提供市场薪酬报告，优化薪酬结构，强化其全球领先地位，宣传其雇主品牌。 4、通过绩效考核、满意度调查、员工服务中心、员工关怀项目提升员工敬业度、绩效。
<p>服务成果</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、我们于2011年与客户合作至今，目前已经连续7年以上为客户提供岗位外包服务。 2、平均每年为客户成功招聘及管理80+人，含新增及替补职位。平均招聘周期20天。 3、外包员工整体满意度8.8分（总分10分）。 4、该财务共享中心不仅圆满完成了东亚区的支持，目前已开始支持欧、美部分市场。

客户案例五：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>招聘技术(除招聘管理系统外)</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>民营</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>互联网与游戏业</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>该公司是一家以软件技术服务外包和互联网创新业务解决方案为核心的国家高新技术企业。在招聘过程中，面临如下问题：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、负责IT外包业务的招聘团队有60多人，分别使用不同渠道下载简历，账号也不相同，简历重复下载率高，浪费大额招聘费用，





	<p>随着公司业务发展，降低招聘成本迫在眉睫。</p> <p>2、每个HR有自己的简历库，个性化的管理方式，资源无法进行共享，内部协作效率低，沟通成本高，急需实现内部共享及简历的标准化。</p>
具体服务内容	<p>针对客户需要简历排重、建立人才库实现内部共享的需求，通过科锐旗下SaaS简历管理系统“睿聘”进行优化：</p> <p>1、团队深入客户现场，帮助企业将十几万份历史简历，通过睿聘简历解析功能，进行结构化解析并存储到客户人才库中，快速建立企业的人才库。</p> <p>2、利用睿聘的简历排重插件，实现HR在简历下载前的排重：HR在网页端主动搜索候选人简历，睿聘插件实时比对该简历与人才库中简历，并提供重复率参考值，避免HR重复下载简历。</p>
服务成果	<p>帮助客户搭建企业人才库，降低招聘成本：</p> <p>1、完成简历数字化存储，成功建立企业人才库，HR统一使用标准化管理方式管理简历，人才简历回归企业。</p> <p>2、简历下载成本管控：常规人工排重成功率约为15%，通过睿聘，简历排重成功率达到约80%以上，同时，睿聘智能识别渠道来源并自动标记，可生成报表供招聘部门参考渠道价值。</p>

客户案例六：

所提供的服务类别	招聘技术(除招聘管理系统外)
客户公司性质	国有
客户公司行业	金融服务(如银行, 保险, 财富管理)
客户当时的需求	<p>该公司是国内信托行业排名前十的名企，希望解决招聘过程中人工筛选简历耗时问题：</p> <p>1、发布招聘需求后，HR邮箱就被“塞满”。其中，重复简历和条件不符的简历较多，希望剔除此部分简历。</p> <p>2、希望根据该公司自己筛选偏好，快速调取满足条件(教育背景、工作经验等)的优质候选人给HR。</p> <p>3、希望引进视频面试，接入目前的招聘流程中，希望通过灵活的远程面试形式，更快更好得招到优秀员工。</p>
具体服务内容	<p>科针对客户简历量大，需要高效筛选的需求，科锐旗下SaaS简历管理系统“睿聘”提供如下服务：</p> <p>1、双方就需求进行充分沟通：在不改变团队招聘工作流程和习惯</p>



	<p>的前提下，对简历筛选环节进行优化。睿聘根据华能筛选要求，定制筛选项：在HR所收到的简历中，首先去除重复简历、其次根据职位需求对候选人进行评分（评分标准包括教育经历、工作经历等），候选人按评分序排列，完成以上环节后，邮件通知HR查看简历。</p> <p>2、睿聘提供基于简历全文的搜索功能，搜索结果高亮标识，方便HR查阅简历重点。</p> <p>3、利用机器面试，预设职位相关问题、规划全程及单题目时长，候选人使用移动设备可随时随地进行面试，企业HR可在移动端或PC端查看面试视频，并分享给面试官。</p>
服务成果	<p>1、显著提高简历筛选效率，原来筛选500份简历需要3个小时，通过睿聘，可缩短至30-50分钟。</p> <p>2、该公司招聘团队在招聘工作上精益求精，不断尝试新技术来建立“智能人资系统”，睿聘高效、精简的特色获得华能认可，荣幸获选为供应商之一，辅助搭建系统。</p> <p>3、机器面试帮助推进招聘进程，节省招聘成本，提高面试到场率。</p>

档案内容更新于2019年7月