



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： 北京市朝阳区门外大街16号中国人寿大厦1301

网址： www.careerintlinc.com

所属行业类别： 招聘流程外包、灵活用工

在中国成立日期： 1996

在中国雇员人数： 1100+ 全球雇员人数： 1200+

业务详情

1、主要客户所在行业： 快速消费品、生命科学（如医药，医疗器械等）、IT 信息技术，半导体及通讯、电子电气、能源动力

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	电子电气
客户当时的需求	<p>全球领先的电气化、自动化及数字化集团，设立中国首个数字化创新研发中心。</p> <p>挑 战</p> <p>6个月配置300名研发人员，支持大数据、物联网、智能交通、工业网络安全、工业机器人核心部件5大领域。</p> <p>人选需来自一线互联网品牌，硕士及以上、英文流利。对新技术嗅觉敏锐，学习能力强。</p>



	<p>该中心是客户在中国设立的首个工业4.0技术研发中心,也是首次采用集中管理模式支持5大业务线(交通、楼宇科技、能源、数字化工厂、过程工业与驱动),面临技术及管理模式的转型,业务需求不断变化,为招聘带来更多的不确定性。</p> <p>苏州无一线互联网品牌,缺乏互联网背景的研发人才。</p> <p>客户现有招聘团队人手有限,仅能满足集团日常招聘,难以应对突发的大型项目。</p> <p>现有人才库及传统工业招聘渠道无法满足新业务对互联网人才的需求。</p> <p>部分新晋面试官面试技能不足,不同层级的面试官对职位理解不同。</p> <p>工业4.0属于全球前沿领域,人们的认知较抽象,人选对职业发展前景没有信心。</p> <p>工业领域的薪酬水平与互联网相比缺乏竞争力。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>方 案</p> <p>我们的现场顾问与客户招聘经理、用人部门基于业务策略澄清人才需求,建立周/月度沟通机制。我们参与每个面试、基于结果修正招聘需求,优化招聘策略。</p> <p>对北京、上海、杭州、南京等目标人才市场进行人才盘点,提供人才报告。</p> <p>配置2-4名现场顾问、8-12名后台寻访员,随业务需求及时弹性调整招聘节奏。</p> <p>利用科锐优质的人才库,对互联网行业及竞争对手深度挖掘被动候选人。</p> <p>开拓及管理7大类40个线上及线下垂直招聘渠道,加大内推力度。</p> <p>对新晋面试官提供面试指导,分享最佳实践。</p> <p>凸显“中国制造2025”国家战略下的行业前景,突出客户品牌与技术在全球的领先地位、以及该研发中心在客户中的战略意义。</p> <p>强调员工可通过全球研发人员交流平台(美国、德国、印度)及时获取全球最新技术及项目经验。</p> <p>宣传欧洲企业的人文关怀,苏州的生活质量及成本优势,消除其移居顾虑。</p>
<p>服务成果</p>	<p>成 果</p> <p>职位完成率84%。</p> <p>平均招聘周期34天。</p> <p>员工稳定率100%,保证期内离职率为0。</p> <p>多次获得用人经理和HR的称赞。</p> <p>该项目获得客户公司HR全球大奖。</p>



	<p>客户HRM：“科锐RPO团队为我们研发中心的建立提供了强有力的支持，这是由于你们专业的服务、以及对我们的业务和候选人的深入理解。”</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	快速消费品
客户当时的需求	<p>为快速响应三四线城市的市场需求，客户需要在8周时间内完成140个一线销售代表的招聘，覆盖全国130多个城市。</p> <p>挑战 渠道单一、资源匮乏：客户现有招聘渠道单一，导致候选人资源匮乏，三四线城市的深度挖掘能力较弱。 招聘周期长，流程不清晰：区域销售主管高强度的工作与时间的不确定性，导致招聘周期过长，之前短期内大量招聘项目经验不多，在整个招聘流程的设计上没有明确的要求</p>
具体服务内容	<p>方案 流程重建：项目初期项目团队和客户双方业务团队协商制定招聘计划，重新部署面试流程与反馈周期。 专业团队：建立一支2名前台招聘顾问和10名后台组成的专项招聘团队，在客户现场和后台协助总部和分散在全国各地的销售主管进行招聘活动。 渠道开发：利用科锐国际既有400万人才库及渠道合作伙伴，开发线上线下新渠道解决三四线城市招聘渠道难点。 复盘反馈：每周两次复盘项目数据与进展修改既定方案，使招聘计划的落地实施更有灵活性，并高度契合计划中每个阶段性的成果。</p>
服务成果	<p>结果 6周内完成138个职位的交付，成功帮助客户完成了招聘任务并获得业务销售团队与HR团队的高度认可</p>

客户案例三：

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）

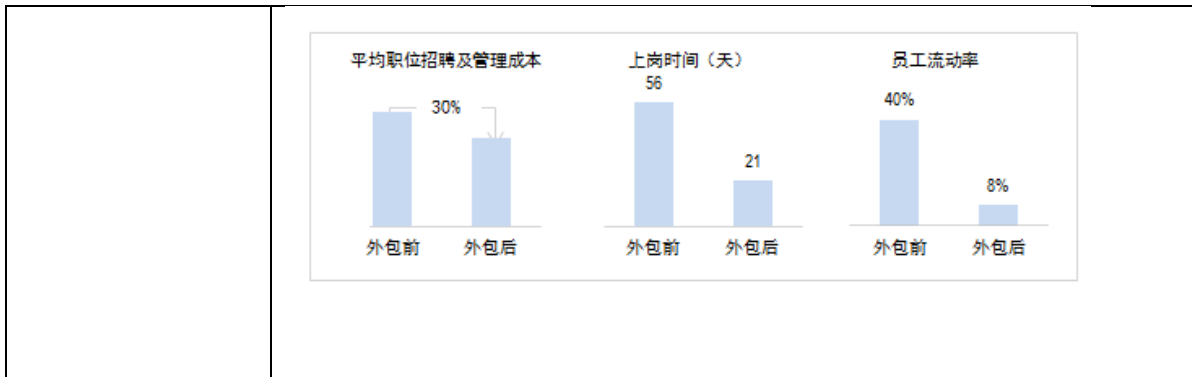


<p>客户当时的需求</p>	<p>全球领先的外资医疗领域公司，因业务扩张急需招聘大量销售代表。</p> <p>挑 战 时间紧急：时间短，任务重，三个月之内需完成104个销售代表的招聘。 招聘要求高：候选人必须是来自医药行业排名前列的外企中的优秀销售人员，本科以上学历，形象气质佳。 挖掘难度大：客户服务领域范围窄，客户群差异、产品差异使得对标医药行业的候选人说服难度大，候选人对跨领域、跨产品、跨客户群的转换顾虑较多。对标公司薪酬福利较高，客户自身薪酬福利竞争力比较弱。 招聘正逢年底各公司业务繁忙季节，面试时间难协调。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>方 案 执行：4名前台顾问，18+名后台访寻顾问支持项目。 传播：全流程、全渠道RPO模式，针对短时期大量任务的难点，将定向访寻和数据库搜寻结合，利用猎头挖掘与后台强大数据库资源，实现短期内定向目标全覆盖，协助客户完善并推动内部推荐机制。 吸引：根据科锐对医疗医药行业候选人的深入了解、市场数据的积累，在挖掘前期整合客户战略发展优势与候选人职业诉求相结合，准备了详细的项目操作手册，使整个招聘面试过程中能统一沟通口径，更好地说服候选人。同时，双方需求前期匹配也更好地提升了面试效率，提高留任率。 针对候选人跨领域、跨工作内容的担忧，突出客户在行业的领先地位，行业的快速成长期对应的巨大发展机会对候选人进行吸引和说服，同时提升客户品牌知名度。 沟通：在时间紧、任务重、要求高的前提下，集合科锐RPO与猎头业务线各自专长，整合各部门内部多团队最优势资源，实现跨业务线跨团队多线共同合作，充分发挥多年行业积累和定向挖掘能力的优势攻克难关。同时及时协调沟通客户内部，提升招聘反馈速度，保证项目顺利完成。</p>
<p>服务成果</p>	<p>成 果 3个月之内完成了100个销售代表的招聘，完成率96%。 为客户储备大量丰富的医药医疗行业人才。 客户满意度极高。 得到客户高度认可，保证后续合作。</p>



客户案例四：

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	能源动力
客户当时的需求	<p>中国前三大的风电设备商之一，为了提高灵活性，对客户公司的技术人员采用岗位外包。</p> <p>要求高：候选人需具备电工及登高特种工作证，大专以上学历，行业经验2+年。</p> <p>时间紧：新建工厂从无到有，全部员工入职只有2个月时间。</p> <p>吸引力弱：于西北、西南等戈壁工作，生活条件恶劣，岗位为短期项目制。</p> <p>管理难：人员分散在全国30多个区域现场，员工管理和社保覆盖等难度加强。</p>
具体服务内容	<p>提供人才市场及薪酬报告支持确定招聘方向。</p> <p>发挥科锐人才库优势，整合线上渠道：专业性、地方性网站、移动端新媒体；线下渠道：当地劳务市场、第三方合作机构、职业院校…</p> <p>成立专属项目团队，借助科锐亚洲最大的寻访中心，提高寻访效率。</p> <p>为候选人提供咨询建议：企业发展、职业前景、生活设施…，消除其顾虑。</p> <p>成立“员工管理中心”与员工沟通，提高归属感。在工作区安排现场宿舍及设施。</p> <p>提议优秀员工加薪、转正机会，内部规划职业路线，帮助员工职业发展。</p> <p>每周、月向客户提供市场报告，定期进行项目效能分析。</p>
服务成果	<p>2014 - 15年，工程师增至100+人，100%为大专以上学历，一年内离职率低于8%。</p> <p>后因开设云南及河北两个工厂基地，另招聘技术人员共112人。</p> <p>客户公司的业主0投诉，荣获最佳外包供应商奖。</p>



客户案例五：

所提供的服务类别	灵活用工
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	能源动力
客户当时的需求	<p>全球领先的动力设备制造商，在华建立东亚财务共享中心，计划大幅提升运营效率。</p> <p>挑 战</p> <p>客户为上市公司，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。</p> <p>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。</p> <p>60个员工编制、覆盖多个财务岗位、要求2至3周到岗。</p> <p>该中心落户二线城市，当地目标人才匮乏、同行竞争激烈。</p> <p>客户于其招聘环节不配置HR。</p> <p>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。</p> <p>外包员工的归属感弱、满意度不高…</p>
具体服务内容	<p>方 案</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。</p> <p>由我们财务领域的招聘顾问，与用人经理澄清岗位职责、能力标准、考核标准。</p> <p>利用科锐强大的人才库、候选人寻访中心、驻场顾问、整合渠道、提升招聘效率。</p> <p>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。</p> <p>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>合作至今，成功招聘及管理100+人（新增及替补职位）。 平均招聘周期20天。 过去的一年，外包员工整体满意度8.8分（总分10分）。 离职率6%。 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。</p>
------	---

档案内容更新于2017年3月