



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（服务业）、灵活用工（白领岗位）、招聘技术（除招聘管理系统外）、中高端人才访寻

在中国成立日期：1996年

在中国雇员人数：2400+

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

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	民营
客户公司行业	互联网与游戏业
客户当时的需求	客户系中国领先的慢病管理平台。作为互联网医疗独角兽企业，客户公司正值业务快速扩张阶段，招聘职位基本覆盖全国范围内主要省份和直辖市，区域跨度大，且部分市场处于空白，需要从零开始搭建团队。

	<p>在招聘速度上，较之传统药企节奏更快。客户计划4个月内招聘1000位销售人才，涉及肿瘤、肝病、消化等多业务条线，且人员需求上会根据业务开展情况不断调整，对招聘的反应速度提出了更高的要求。</p> <p>在招聘质量上，对于人选的成熟经验、资源渠道和创新意识等方面具有较高要求。除必须具有传统知名药企销售经验、当地相关医院或科室资源以外，更需要候选人具备创新意识、互联网思维和强大的适应能力，以便能快速融入公司文化和工作节奏，并随时根据公司的战略调整工作重心。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>接到客户诉求后，我们同客户进行了深入沟通，对其需求作了进一步澄清，制定了一系列招聘策略并积极推进。</p> <p>首先，我们基于招聘需求为客户提供了咨询服务，对职位需求所在的当地人才市场进行摸排调研，并根据人才供给情况，精准绘制1、2、3类不同梯队的人才画像。</p> <p>之后，我们按照区域划分，迅速组建了以华北、华南、华东、华中为基础的前后台团队，相互配合，高效推动属地化人才招聘：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 通过前台驻场顾问及时反馈客户最新招聘需求，不断修正访寻方向； - 通过后台专注于医药领域的访寻团队，迅速锁定各地相关行业和细分领域内排名靠前的内外资药企，实现快速突破； - 充分调用科锐国际12w+医疗专业人才库，并通过自有医药领域垂直招聘渠道，精准触达了大量优质候选人； - 对于一些人才资源相对匮乏的城市，为客户提供合理化建议，适度拓宽细分领域限制，以便触达更多有潜力的人选。 <p>而针对人才创新意识层面的要求，项目团队重点在人员面试和筛选环节加强把控。得益于以往大量知名内外企的服务经历，我们将成熟企业的实践经验带给客户，帮助客户简化其原有的面试流程，并制定更加完善、高效的面试方案。此外，我们还借助有效的测评工具和手段加强候选人软性素质评估，快速筛选出和客户企业文化相匹配的人才，提升双方的契合度。</p>

服务成果	<p>通过一段时间的持续努力，助力客户在全国范围内销售团队体系的构建方面取得突破：</p> <p>每月可发出 50+offer、实现 40+人选入职，成功帮客户完成每月招聘计划；</p> <p>在客户 5 家供应商中的占比超过 50%，为客户带来了无可替代的价值；</p> <p>同时，扩充了客户的潜在人才库，以备其后续优质人才的高效选拔。</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	国有
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>客户系国内生物医药领军企业，在人才招聘上面临一些挑战，因此计划引入全流程、全渠道RPO招聘管理,以吸引多元化专业人才，提升竞争力。当时客户急需解决的问题主要如下：</p> <p>招聘渠道单一：作为国企背景的医药公司，客户主要依赖内推引入人才，招聘渠道相对单一；</p> <p>用人标准高：出于长远战略发展考虑，客户的人才选拔标准高于市场水平，招聘难度较大；</p> <p>吸引力不足：相较于成熟外资药企，客户的品牌知名度、薪资水平等优势不明显，且企业文化低调，难以在竞争白热化的一线城市吸引优质人选；</p> <p>效率低：客户公司在招聘流程不同节点的落地和执行不够规范，招聘效率有待提高。</p>
具体服务内容	<p>针对客户面临的挑战，我们提供的解决方案如下：</p> <p>团队组建：基于客户痛点，快速组建起项目经理+现场招聘顾问+后台访寻团队的专属招聘团队，明确客户需求，有效调动内部渠道资源，快速锁定目标候选人，推动招聘流程。</p> <p>市场摸排、人才画像：针对市场上竞品公司的用人标准、薪资水平、产品情况等展开调研，组织客户用人部门参加招聘分享会，调整不同梯队人才画像，扩大目标人选覆盖范围。</p> <p>招聘渠道更丰富、招聘模式更灵活：针对中高端、短期替补以及职能类岗位，引入猎头、灵活用工服务；全面负责校招后的简历筛选、面试、入职、上岗等各项事宜；推进招聘系统应用，统筹管理第三方渠道…</p> <p>深度互信，信息共享：双方形成充分信任、战略合作。客户HR高管曾亲赴科锐苏州访寻中心，分享公司战略、产品知识、用人标准以及企业文化，为实现招聘目标奠定了良好的基础；科锐RPO</p>

	现场顾问则通过定期分享市场信息、竞品动态、人才情况等，为客户提供切实可行的决策依据。
服务成果	在双方的共同推进与深度合作下，一年时间内共完成了 260个职位的招聘 ，平均招聘周期 36个自然日 ，业务部门 零投诉 。 合作职位也从最初的基础销售岗位，逐步覆盖至非销售类岗位、工厂岗位、以及其它高端岗位。 我们的专业服务赢得了来自客户的高度褒奖。

客户案例三：

所提供的服务类别	灵活用工（白领员工）
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	零售业与电子商务
客户当时的需求	客户系全球最大的零售商，因其共享运营中心新系统上线，现有员工无法满足激增的事务性工作需求，急需化解数字化转型过程中的人才招聘困境与管理瓶颈。当时面临的挑战如下： 工作繁重 ：共享中心承接全国100+门店、上千家供应商需求，每月发票量上万张，基础事务工作繁重； 专业要求 ：SAP全英文界面，对员工学历、英文能力有一定要求，且必须具备财务工作背景； 业绩提升 ：结果导向，KPI 达成（每人每日发票录入量、出错率指标…）； 吸引力弱 ：薪酬低于市场平均水平，职业发展路径不明确，外包员工归属感弱…
具体服务内容	我们提供的服务内容如下： 专项团队组建 ：招聘+项目管理+客服，由财务领域专业顾问与用人经理澄清职责、能力及考核标准。 访寻与甄选 ：科锐人才库+访寻共享中心+人脉推荐+渠道整合+雇主品牌吸引… 快速、精准推荐；加强候选人动机挖掘、意愿度把控；储备合适人选，应对岗位新增、替补需求。 过程管理 ：入职前培训+入职后一对一指导；按天Review，快速降低出错率，提高绩效。 激励与保留 ：给予优秀外包员工转正式、晋升和带团队的机会；提供福利卡、参加客户年会等活动机会… 提升融入感、稳定性。
服务成果	自2012年与客户建立合作关系以来，我们的服务成果具体体现如下： 为客户招聘管理的外包员工人数日常维持在40余人，类型覆盖总账、合同、录入、文员等不同岗位。

	<p>我们推荐的候选人录取率保持在50%。</p> <p>我们的KPI达成率为100%。</p> <p>外包员工转正率达到60%左右。</p>
--	---

客户案例四：

所提供的服务类别	灵活用工（白领员工）
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>客户系全球Top的多元化医疗卫生保健品及消费者护理产品公司，其亚太区财务共享中心迁移至苏州，需通过岗位外包方式进一步提升效率、降低成本，当时面临的挑战如下：</p> <p>要求高：客户的共享中心需支持其整个亚太区业务，对员工语言能力要求较高，除英文外，还有韩语、日语等小语种需求，需要兼具财务背景。</p> <p>资源少：当地市场人才资源有限，符合客户条件的候选人基本为海归人才，增加了吸引难度。</p> <p>不稳定：由于客户提供的薪资缺乏竞争力、涨薪周期久，导致员工的稳定性差。</p>
具体服务内容	<p>面对以上挑战，科锐迅速成立了一支10+人规模的专项团队，全面支持对客户的招聘和管理需求：</p> <p>澄清：6-7名专注行业、经验丰富的招聘顾问，对人员招聘需求、用人经理风格、企业文化具有深入了解。配置专门负责员工关系的驻场顾问。每季度对各项指标进行review，及时发现并解决问题。</p> <p>招聘：通过人脉积累、人才推荐，整合各类综合性、垂直性人力资源网站，高效推荐。提供人才市场数据分析，管理用人经理合理预期。</p> <p>吸引：突出客户平台对未来职业发展的帮助，以及50%以上转正率带来的内部发展通道。建议客户根据人才质量弹性调整薪酬预算，增加吸引力。</p> <p>管理：积极为外包员工争取参加客户内部活动的机会，提供用人部门培训，推动其增进与外包员工的交流。为外包员工配置春节、端午、中秋等年节福利。科锐Onsite顾问为每月定期为外包员工提供培训、心理疏导等服务。</p>
服务成果	<p>我们的服务成果表现如下：</p> <p>目前，科锐国际共支持客户共享中心50余位外包员工的日常工作。</p> <p>针对客户新增职位，平均2-3天完成快速推荐；针对离职人员的替补2-3周完成。</p>

	KPI达成率为100%，我们的职位完成率、过程管理、客户满意度均远高于客户的KPI指标。 我们推荐员工的离职率仅为6%，低于客户设置的指标。
--	---

客户案例五：

所提供的服务类别	灵活用工（服务业）
客户公司性质	民营
客户公司行业	房地产业
客户当时的需求	<p>客户为国内知名地产集团，由于其室内、室外大型主题乐园开园，需要招募各类岗位人员。其中，室外乐园为闽南地区最大主题乐园，开园前两个月需90位员工到岗，含：设备操作员、检票员、客服、演艺企划…室内乐园则为上海大型室内主题馆以及酒店配套主题乐园，一个月超200人需求，含：收银、导购、餐饮、电工、检修…由于涉及政府验收、消防、安监部门发放证书等流程，人员配置需随客户进度及时响应并调整。当时面临的招聘挑战主要有：</p> <p>时间短：从建设完成到开园，需快速实现人员到位，客户缺乏充足的人才储备与强有力的招聘渠道；</p> <p>淡旺季：项目期内的人员招聘需求随淡旺季产生波动，需灵活调配人手与资源；</p> <p>竞争力：工作强度高、薪资无优势、工作地偏远、员工流动性大；</p> <p>管理难：开园前期员工管理工作繁琐，当地人事部门难以承担。</p>
具体服务内容	<p>我们提供的服务内容如下：</p> <p>专业团队：平均2天内成立由项目组，项目经理+现场顾问+服务专员+访寻团队。与客户明确项目现状、关键时间节点，制定详细的招聘、入职、管理及突发情况应急计划。梳理招聘流程，主导推动招聘进展。</p> <p>人员获取：研究当地劳动力市场，建立多种人才获取渠道，拓展周边城市劳动力市场，持续提供高质量人才供给。访寻中心每周保质保量完成候选人推荐与面试反馈跟踪。</p> <p>员工管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 建机制：员工问题在2小时内得到现场顾问回应，24小时内给予准确回复 - 入职前：平均两天内完成员工体检、合同签订，确保尽快到岗 - 入职后：协助每月排班、考勤，减少加班费用支出。准确计算发放工资、社保福利，项目期内零投诉 <p>应急方案：建立工伤、群体事件等项目应急处理方案，以及应急金。定期与客户及员工沟通了解现状。</p> <p>咨询建议：提供员工住宿安排以及薪资结构调整建议，提高职位</p>

	竞争力与候选人稳定性。
服务成果	<p>三年时间内，共为客户提供180+外包员工招聘与管理。尤其在开园前为人员顺利到岗提供了强有力支持，曾一个月内为客户室内主题馆招聘员工近80人，室外主题乐园招聘超过120人。开园前人员到岗率超过97%，岗位补替周期短于7天。</p> <p>客户在首期项目完成后对我们高度认可，将该项目定义为“最佳外包实践项目”，并在后续更多集团项目中开展更深更广的合作。</p>

客户案例六：

所提供的服务类别	灵活用工（服务业）
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	耐用消费品
客户当时的需求	<p>作为全球知名珠宝品牌制造商，客户因业务发展迅速，门店需增加兼职人员负责顾客接待、服务、理货等辅助性工作，具体涉及了客户在全国 30+城市的 80+门店，需要 350 名兼职店员。当时主要面临的挑战如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 客户自身招聘能力不足，很难在短期内完成如此大范围及体量的人员招募； - 客户缺少相应的渠道和资源来了解目标招聘群体； - 客户的 HR 与用人部门缺少关于兼职招聘的协作流程； - 对于兼职人员的考勤、协议签订、发薪、商保缴纳等一系列后续人员管理工作，客户的应对人力和精力不足
具体服务内容	<p>针对客户面临的挑战，我们提供了如下的服务内容：</p> <p>搭建团队与分工：2 天内组建由 1 名项目经理+4 名访寻员+1 名服务专员构成的项目团队；项目经理负责项目整体协调管理，4 名访寻员按照划分的四大区域进行人员招聘，服务专员则负责员工协议签订、健康证办理、薪资计算发放等事宜。</p> <p>岗位分析与薪酬定价：同客户确认寻访的目标群体与要求，并根据该群体所在城市的薪资水平，为客户提供分析建议，帮助其制定合理的薪资方案。</p> <p>招聘流程梳理和招聘计划制定：项目经理和客户 HR 确认其各区域负责人，梳理招聘流程，制定详细的招聘计划，并确认问题沟通反馈机制。</p> <p>资源渠道利用：充分利用科锐国际长期执行项目积累的人才库资源，并通过线上线下多渠道进行人员访寻和招聘。</p> <p>人员管理：在 offer 发放后，提供人员入职、商保办理、考勤管理及其它服务，确保兼职人员享受相关福利，制定长期发展奖励机制等。</p> <p>增值服务：定期更新市场兼职薪资水平和动向，让客户了解更多</p>

	<p>市场行情；制定年度用工明细，让客户了解人员流失情况并据此制定下一年的用工计划及年度预算；致力于改进招聘、人员任用过程中遇到的问题，使整体流程更加顺畅；利用科锐专属的兼职群体，对客户品牌文化进行宣传，在年轻人中建立长久的口碑，打造雇主品牌形象。</p>
服务成果	<p>在服务客户的过程中，我们取得了如下的服务成果： 圆满完成了客户 350 名兼职人员的招聘和管理工作。 基于其经营指标，客户后续新增了用工方式，并交由科锐国际负责。 高效完成所有人员的协议签订、薪资发放、考勤管理等工作，我们的日常沟通和管理维持了人员的稳定性。 客户同我们由此开启了长期合作持续至今，并成长为我们 KA 客户。 我们一直伴随客户在中国区域业务进行扩张，为客户的发展壮大持续提供人才助力。</p>

客户案例七：

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	外商独资
客户公司行业	汽车及零部件
客户当时的需求	<p>客户为国际知名的多元化、高科技先进制造企业，其业务涉及航空产品和服务，楼宇、家庭和工业控制技术、汽车产品、涡轮增压器、以及特殊材料。客户面临的主要问题有：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 集团业务在前两年快速转型，对市场上新技术人才的判断不准确； - 拥有中外籍员工，但系统只有英本版本，对国内员工操作不太友好； - 在线简历无法快速的录入原有系统，并且库内充斥折大量重复简历，人工筛选费事费力。
具体服务内容	<p>基于该客户的需求，我们提供的主要服务内容如下： HR SaaS管理系统：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 通过对人才库内简历的高精确度解析，形成行业、职能、技能的标签，并对简历内学历、地点分布等进行分析和标签化管理； - 开发系统中英文双语版本，实现操作逻辑的互通； - 通过一键入库插件及邮箱简历自动抓取的方式，帮助客户高效、自动化的录入简历。并且在录入简历时，系统可及时地进行查重并更新简历。

服务成果	<p>我们的服务成果体现如下：</p> <p>库内的人才地图搭建：系统通过对库内巨大数量简历的分析，帮助HR了解并清晰新技术人才的画像及分布。明确了招聘的方向及要求，完成了企业高匹配度，高质量候选人的人才地图。</p> <p>提升系统操作友好度：通过对其招聘环节及流程的梳理，帮助搭建了透明，便捷的在线招聘流程。中英文双语的操作页面，也使得中外员工系统使用感受提升。</p> <p>简历自动录入及查重：节省了HR查找重复简历及重复联系候选人的时间，减少了许多重复的事务性工作。人员的招聘效率及交付结果都有效提升。</p>
------	---

客户案例八：

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	民营
客户公司行业	IT信息技术，半导体及通讯
客户当时的需求	<p>客户为国内知名的上市LED厂商，该客户需要快速整理公司原有简历库，完成多年沉积、庞大的人才库激活。需要智能化、系统化、标准化的人才管理系统。其当时面临的主要问题有：</p> <p>招聘渠道混乱：线上线下多个招聘渠道，难以统一有效地进行管理；</p> <p>人才库浪费严重：巨大的简历下载，绝大多数联系一次后就浪费了；</p> <p>招聘人员信息不互通：公司拥有多个招聘人员，信息割裂，造成了资源的浪费。</p>
具体服务内容	<p>基于该客户的需求，我们提供的主要服务内容如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 协助统一管理其所有的招聘渠道，包括线上的招聘网站，线下的猎头供应商等。通过简历和岗位的自动匹配，简历的自动抓取，帮助其快速地完成渠道资源的统一管理； - 简历的全文本解析，客户后期可根据关键字，职位，公司，地点等多种维度，快读检索出库内符合要求的候选人。同时可以对库内的简历打上标签，进行评分、评价等； - 打造数据公司自有的企业级人才库，招聘人员通过账号上传候选人简历，在线管理其负责的岗位，所有的资源和工作流程都可视化，避免了信息的割裂。
服务成果	<p>我们的主要服务成果包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 帮助客户智能高效地管理所有招聘渠道，并对每个招聘渠道的招聘效果生成了智能化招聘报表，对招聘效果快速进行分析，完成了高质量、高交付渠道的搭建。 - 建立企业级人才库，积累30,000+人才信息，并形成了其内

	<p>部的招聘资源，帮助其完成了沉积人才库的盘活。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 完成了内部的资源共享中心，大幅提升了招聘人员的招聘效率。
--	--

客户案例九：

所提供的服务类别	灵活用工（制造业蓝领员工）
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	机械制造
客户当时的需求	<p>客户系世界500强旗下的制造企业，在疫情期间订单激增，急需招聘大量蓝领工人。当时主要面临的挑战如下：</p> <p>时间紧、需求多：为应对订单激增、如期交货，客户公司需在 20 天内到岗 200 名蓝领工人，同时满足 10 个车间的用工需求；</p> <p>资源有限：客户工厂所在地制造业企业众多，本地人才资源早已被充分挖掘，且其现有招聘渠道均限于本地市场，短期内无法调集更多的资源；</p> <p>环境受限：时值疫情高峰期，仅能通过视频面试候选人，且要确保所有员工在上岗前均已通过 14 天隔离期，在时间安排和协调上都面临着巨大的挑战。</p>
具体服务内容	<p>针对客户的需求和面临的挑战，我们提供了如下的服务内容：</p> <p>团队组建：迅速组建了一支专注在蓝领方向的项目团队：项目经理+现场顾问+招聘团队+员工管理团队。</p> <p>资源整合：在招聘方面，迅速整合全国各地的劳务渠道和资源，从内蒙古、云贵川等劳动力输出大省调集蓝领工人。突出客户优势，比如颇有竞争力的薪资，与正式员工相同的福利等，消除候选人对外包模式的顾虑。</p> <p>员工管理：在员工管理方面，通过远程视频面试初步筛选，充分了解人选的健康状况，包大巴车将符合条件的候选人接到杭州，统一安排住宿和餐饮。现场顾问组织候选人在酒店与客户方视频面试，推进录取、培训、体检以及隔离期间的各项事宜。</p>
服务成果	<p>最后，我们的服务取得了令人满意的结果，并收到了来自客户的高度赞誉：</p> <p>我们跨区域从劳动力输出大省调集蓝领工人，取得了 100% 岗位完成率。</p> <p>20 天内实现 200 名工人上岗，且 100% 通过隔离期。</p> <p>人员离职率低至 3%-5%。</p> <p>对于岗位空缺，我们在 1-2 天完成离职替补。</p>

--	--

客户案例十：

所提供的服务类别	灵活用工（制造业蓝领员工）
客户公司性质	合资
客户公司行业	汽车及零部件
客户当时的需求	<p>客户系全球领先的SUV乘用车品牌，计划在三线城市建厂，急需汽车行业研发工程师及项目管理短期外包人员，面临的主要挑战如下：</p> <p>要求高：客户希望候选人是行业中具有3+年经验的资深研发人员，尤其希望来自一线品牌竞争对手，并对员工的沟通、英文、抗压性等有很高期望，对于短期员工招聘而言挑战大；</p> <p>人手不足：客户的HR无法支持各BU团队研发人员的招聘，需要通过第三方满足人员外包需求；</p> <p>资源少：岗位所在的工作地为三线城市，本地人才稀缺，需要在全国范围内进行寻访；</p> <p>不稳定：客户所有的职位均无编制，且采用6-12个月短期外包，员工易流失。</p>
具体服务内容	<p>针对客户招聘难题，我们提供的服务如下：</p> <p>配置5+年汽车行业招聘经验的专属顾问，直接与各业务线BU深入沟通，澄清职位需求，确认候选人核心胜任资质。</p> <p>整合访寻渠道，借助科锐人才库资源优势、苏州人才寻访中心支持、并开拓其它社会招聘渠道，覆盖目标区域一线品牌整车及制造研发领域人才。</p> <p>打磨职位卖点，推出国外培训机会，突出技术人员的项目管理和流程化管理，吸引本土企业人才。提升薪资预算、优化福利体系，在跨地区吸引人才方面建立优势。</p> <p>协调客户，对外包员工提供日常管理、员工庆生、团队建设、沟通技巧、时间管理、商务英语等专业技能培训。</p> <p>支持候选人职业规划，建议客户提升优秀派遣员工的续签及转正率，提升项目吸引力。定期回访，及时沟通并解决员工在生活和工作中遇到的困难，增强稳定性。</p>
服务成果	<p>经过一系列努力，我们的服务取得了以下成果：</p> <p>平均招聘周期为45天，比业内平均水平缩短了40%左右。</p> <p>在3个月内成功入职了30位员工，且人员在项目期内离职率低于5%。</p> <p>为客户建厂提供了有力的人才支持。基于我们的优质服务，客户的二期招聘项目仍交由科锐国际负责。</p>

--	--

档案内容更新于2021年4月