



卡思优派人力资源集团

企业详情

企业官方注册名称：卡思优派人力资源集团

企业常用简称（英文）：CASEARCHING GROUP

企业常用简称（中文）：卡思优派

所属国家：中国

中国总部地址：上海

网址：<http://www.casearching.com>

所属行业类别：招聘流程外包、灵活用工（服务业）、灵活用工（制造业蓝领岗位）、灵活用工（白领岗位）、猎聘

在中国成立日期：2007

在中国雇员人数：500

业务详情

1、主要客户所在行业：快速消费品、汽车及零部件、机械制造、电子电气

2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

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	
客户当时的需求	订单波动，用人遭困 汽车制造产业的快速发展带动了无锡市场对汽车高技能人才的需求，汽车行业的电动化和智能化趋势，也深刻影响了行业的人才结构。然而，作为很多人才眼中的传统行业，汽车制造产业相比其他行业吸引力逐年减弱，加上年轻一代对工作的要求发生了改变。无论是生产工人，还是新技术人才，企业在招募时都面临着压力。同时，伴随着近年来西部省份经济的快速发展，越来越多劳动者从长三角地区回乡工作，无锡的汽车制造业不管在普通蓝领，还是新技能蓝领上都面临着巨大的用工缺口。 S公司公司致力于先进喷射柴油系统和尾气后处理系统的研发、



	匹配和制造。基于长期以来良好的雇主品牌建设和长三角地区对人才的吸引力，S公司在研发、制造、生产以及营销等多类岗位招揽了全国各地人才，截止2021年现有员工4000多名。 然而，因为汽车制造业以及长三角地区对年轻一代的吸引力逐年减弱，加上S公司受下游整车制造的影响，生产具有明显的季节性和周期性，当生产旺季来临时，S公司的人才招聘面临着以下难题： 1 内部对人员编制有严格限制，从申请正式员工编制到招聘、入职，周期较长，在满足临时性用工需求有一定的滞后性； 1 每年订单旺季往往处于长三角市场用工最紧缺的时节，招聘团队人手有限，在短期内想要实现快速批量招工难度极大； 1 当生产旺季结束，冗余的人员得不到有效安排，导致淡季时节人力成本攀升； 基于以上种种原因，S公司开始采用劳务派遣的灵活用工方式，引进多家人力资源服务商，并于2019年与卡思优派在装配工、机加工等新技能蓝领岗位达成合作。
具体服务内容	A. 灵活用工的管理实践 据《2021年长三角制造业灵活用工白皮书》的调研数据显示，93.5%的汽车制造企业存在蓝领招工难问题，排名前三的原因分别是企业所在劳动力稀缺、薪酬缺乏竞争力以及员工职业发展有限。为了应对蓝领招工难，93.5%的汽车制造企业采用了灵活用工，排名前三的灵活用工方式分别是劳务派遣、岗位外包以及短期用工（暑期生、实习生）。 虽然劳务派遣由来已久，是大多数汽车制造业采用的灵活用工方式，但在实际运用中，普遍存在两个痛点。 第一个是如何管理供应商，协同提高用工效率；第二个是如何凝聚员工，让他们更好地交付工作结果。 B. 供应商管理与协作 本地的人力资源供应商市场鱼龙混杂，既有小型劳务中介，也有区域性或者全国的人才资源集团。S公司在选拔供应商时，主要看重以下4个方面： 1. 企业背景：优先选择规模较大、有集团背书、有相关行业资质的供应商，规模和资质往往代表该供应商对自身的定位，也是操作合规的保障；另外，供应商企业构成人员的背景也会是重点考察，例如这些人员过往的工作经历等。 2. 业内口碑：了解供应商曾经合作过汽车制造行业内哪些企业，向同行询问具体合作情况。 3. 本地化服务水平：全国性的人力资源服务机构可能在部分区域内的服务团队规模较小，当地人才储备不足，需求响应速度慢。 4. 标准化的服务流程：具备一套完善且标准化的服务流程是供应商专业程度的体现。在合作过程中，双方按照既定流程沟通和配合，解决用工过程中的问题如工伤，能够极大提高招聘和用工效



	率。 经过层层筛选，S公司决定选择与卡思优派进行劳务派遣的合作。在S公司提出装配工、机加工等岗位的用工需求后，卡思优派专业顾问通过实地考察，对岗位和工作环境进行实际了解，提出派遣方案，最后经双方研究、协商劳务派遣方案内容，签订《劳务派遣协议》。 在服务人员配置时，卡思优派根据S公司的用工情况，定制化地配备了包括1名项目经理以及1名项目驻场人员在内的运营团队。 项目经理：与客户方沟通用人需求，分析岗位画像，把控招聘进度，协调卡思优派后台资源以及处理重大事项。 项目驻场：负责候选人的面试、入离职、在职管理，并且第一时间应对现场的突发状况，获取用工方和候选人的一手信息，传递给项目经理。 派遣一名员工涉及到岗位画像沟通、筛选简历、安排面试、入职培训、薪酬发放以及劳动纠纷处理等多个环节，依靠卡思优派强有力的后台支持，项目运营团队能够快速响应S公司的HR部门及用人部门的要求。并且双方在合作过程中加强沟通，协作优化各个环节，从而提升用工效率，降低风险。 以招聘环节为例，虽然岗位集中在装配工和机加工，但因为S公司工厂内有十余个生产部门，各部门间产品与产线存在差异，即使是同类型的岗位，在筛选和面试候选人时，用人部门的实际要求也不尽相同，导致招聘效率不高。 后来双方尝试了改变：卡思优派项目运营团队在S公司HR和用人部门的引导下，实地了解十多个部门的生产流程和岗位工作情况后，为每个部门的装配工和机加工岗位总结出更详细和精确的岗位画像，细致到候选人身高、体重以及体力的要求。随后应用到筛选简历以及面试的流程中，最终极大地提高了入职率。高度的人岗匹配，也为后期降低人员流失率夯实了基础。 C. 员工凝聚力提升 在凝聚派遣员工上，同样离不开S公司和卡思优派双方的共同努力。 一方面在可见的福利和待遇上，S公司的派遣员工和正式员工保持完全一致，例如五险一金的缴纳、节假日福利以及员工活动等。 另一方面，在员工的管理上，卡思优派项目驻场人员除了辅助S公司进行现场管理之外，还会收集员工在工作过程中的想法和建议，及时反馈给HR部门。通过24小时在线回答员工的日常疑问，使派遣员工感受到被尊重，提升员工的满意度和归属感。
服务成果	2019年至今，从早期的十几人派规模到高峰期300多人在职，无锡S公司与卡思优派基于高度的信任形成了稳定且长期的合作关



	系，合作价值主要体现在以下2个方面： 1. 采用劳务派遣适应了生产的季节性波动 受下游整车制造的影响，生产订单波动，S公司的季节性用工特征非常明显。在订单快速增长和回落时期，企业难以实现大批量招聘或辞退，也难以负荷季节性用工人员的人力资源事务管理工作。采用劳务派遣，企业能够实现“不求所有、但求所用”这种新的用人理念，不仅能够快速补足生产高峰期的用人缺口，还降低了对于季节性人才的获取和管理成本，增强了企业的抗风险能力。 2. 共享用工市场变化，灵活组合市场要素 采用劳务派遣模式使S公司能够对劳动力、专业人力资源管理市场要素进行组合、拆解与转化。一方面，S公司运用劳动派遣，为闲散劳动者提供了季节性短期工作，还能够将表现优异的派遣员工专为正式员工，实现人才培养渠道通畅，保证未来人才储备；另一方面，卡思优派作为专业的人力资源服务商，会与S公司实时共享包括市场薪酬水平以及人才供需状况在内的用工市场变化，使S公司能够灵活调整自己的用工计划，避免人力资源浪费或者紧缺。
--	--

客户案例二：

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	
客户当时的需求	外资企业 X 公司，集工程机械研发、制造、营销于一体，是该领域内技术创新能力非凡、产品品种与系列齐全、具有一定竞争力和影响力的大型企业集团。 X 公司一贯坚持严谨、务实的理念，并将这些理念充分融入于所有产品的设计和生产中。这使得产品无论在质量，安全性能、价格以及售后服务上，都得到业界同行和客户的首肯与青睐。随着近几年全球经济一体化的趋势，X 公司逐步加大了在中国的投资额。 一直以来，X 公司采用自主雇佣的用人模式。然而，2016 年以来受全球订单季节性波动影响，X 公司面临人员结构调整。基于在海外总部及一些国家地区的子公司灵活用工应用较为普遍，海外总部规定 X 公司使用劳动派遣、业务外包等灵活用工形式，将正式员工比例控制在 85%以内。 一方面，在产量需求减少的时期，灵活用工人员可以交由三方人力资源机构调配至其他项目，避免裁员引起的劳动纠纷和高额成本，有利于维护雇主品牌；另一方面，正式员工的岗位编制申请、招聘、入职等一系列流程耗时长，当产量需求激增，生产人员紧缺，短期内无法补足缺口，三期女员工的管理上也面临同样的问题。而通过灵活用工，X 公司可以实现快速招聘，临时性、



	突发性的用工需求。
具体服务内容	1. 产线外包，降本增效 X公司在分析内部生产情况和需求后，决定将不定期性生产的、非核心的、季节性较强的生产环节委托给卡思优派，由卡思优派依据生产特点招募人员，配置员工，按照计划进行生产。卡思优派在承接产线外包的过程中，主动学习X公司的精益生产管理体系，识别合作过程中出现的各类风险点，努力消除管理壁垒。X公司的HR部门、生产部门与卡思优派的项目团队通过不断沟通交流，逐步完善产线外包管理制度。 规范项目运营流程 从员工招聘、员工三级岗前培训、在职管理、离职管理、生产管理等方面着手，规范项目运营管理流程，完善安全防范体制，使项目运营及管理的行为符合X公司的要求，保质保量达成其委托的人事及生产管理目标。 配备生产管理团队 采取社会招聘和现场选拔的方式，快速组建生产管理团队，使现场一线管理人员的管理覆盖率达到1:10，能够及时解决现场员工和X公司的问题，确保生产现场作业有条不紊地进行。 24H覆盖的生产管理 卡思优派设置脱产主管每日巡查，统计数据，现场监控，将产量任务责任到班次和产线，同时设立生产绩效奖金与员工每日产量挂钩，提升员工生产积极性；坚持召开员工会议，分析每日现状，针对近期频发问题制定整改措施。另外，X公司与卡思优派定时召开沟通会议，反馈产线生产和人员管理上的问题，商讨优化方案。 2017年产线外包合作至今，员工招聘、人员稳定、产线管理这三方面都超额满足X公司的标准。产线外包员工达到250人，保证生产交付的质量和数量的情况下，将每月离职率控制在10%以内，有效缓解X公司旺季订单激增带来的用工压力，降低用工成本。 2. 白领·岗位外包，提高用工弹性 随着三期女员工长期休假导致的人手不足、以及临时性项目受编制所限无法招聘员工等问题频发，鉴于产线外包的成功尝试，2019年初，X公司决定将部分通用职能以及技术工程师岗位的招聘培训、劳动关系、五险一金、发薪报税等人力资源事务性工作外包给卡思优派，以满足短期内的用工需求。 白领外包的合作过程中，先由X公司明确各个部门的岗位画像和缺口数量，传达给卡思优派，卡思优派再进行市场待遇调研，提供给X公司，推动岗位薪资向市场平均水平靠拢，提高岗位竞争力；另外，卡思优派安排项目经理、招聘顾问、项目人事分别对接X公司与员工的不同需求，做到分工明确，专人响应。



	项目经理：统筹把控项目整体运营进度，和X公司的HR部门、用人部门负责人对接招聘顾问：就HR部门、用人部门的日常需求交流、响应，拓展招聘渠道，推进人员交付、补位项目人事：负责员工的入职、在职、离职管理等事务，解决员工问题，赋予员工归属感 白领外包岗位合作以来，半年内实现100+技术工程师以及通用职能人员在职，并从长三角区域延伸到其他研发中心及生产基地。借助卡思优派的招聘、管理能力，X公司不仅可以确保原有工作进度不受三期女员工休假影响，而且能够快速推动新项目的落地。至此，X公司在中高端人才访寻、白领以及蓝领用工领域与卡思优派达成了全方位的合作。
服务成果	X 公司认为虽然灵活用工在国内还处于起步阶段，但较大的发展潜力，究其原因就在于适龄劳动力未来的供给是越来越有限的，用工成本上升，然而各行各业的用工需求却在持续增长。相比传统的固定用工方式，灵活用工形式有较为明显的灵活性，企业可以对劳动力“按需索取”，进而管控用工成本，提升用工效益。 在中高端人才方面，X 公司已与卡思优派长期合作。2016 年，基于 X 公司灵活用工的需求，卡思优派主动寻求拓宽合作范围的机会，为 X 公司提供个性化灵活用工方案，并最终被采纳。X 公司根据不同业务的特点，选择合适的灵活用工模式。

档案内容更新2024年09月