



## 上海世智人力资源有限公司

### 企业详情

企业官方注册名称：上海世智人力资源有限公司  
 企业常用简称（英文）：SGET  
 企业常用简称（中文）：世智人力  
 所属国家：中国  
 中国总部地址：上海市闵行区申昆路 2377 号 4 幢 901-3393 室  
 网址：evali@sgetgroup.com  
 所属行业类别：测评解决方案、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）、招聘技术（除招聘管理系统外）、招聘管理系统、高端人才寻访、雇主品牌、出海招聘  
 在中国成立日期：2017-10-23  
 在中国雇员人数：50

### 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）、汽车及零部件、互联网与游戏业、机械制造、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 | 出海招聘  |
| 客户公司性质   | 民营  |
| 客户公司行业   |   |
| 客户当时的需求  | 客户作为知名地板企业，欲拓展美国西部业务，现求聘美国西部销售总监。要求候选人不限国籍，英语良好，熟悉当地同行业市场，有销售渠道与客户资源。望世智服务组织专项会议，明确需求，梳理流程，制定手册。通过合适渠道搜寻候选人，安排远程面试，以数据导向满足需求，同时关注市场行情，找到高匹配度人才。 |

|        |  |
|--------|--|
| 具体服务内容 | 企业招聘美国西部销售总监提供全面服务。首先，组织企业 HR 及需求部门召开专项会议，汇总岗位需求，深入了解对标企业、构建人才画像、明确职位关注点，同时梳理招聘流程、反馈时间节点，罗列候选人常见问题并确定薪酬结构，形成书面招聘手册。然后，通过精准渠道搜寻合适候选人，安排远程面试，保障简历与面试数量，以数据驱动招聘结果，满足企业当下需求，助力企业成功招募到适配人才。           |
| 服务成果   | 地板企业招聘美国西部销售总监成效显著。通过组织专项会议，精准明确岗位需求，形成完备书面招聘手册。在实施招聘阶段，经合适渠道积极搜寻，安排远程面试，确保充足简历与面试量。最终面试 20 余人，成功筛选出 4 名通过面试者，其中 2 人顺利报到入职。同时，借助与候选人沟通及数据汇总，深入了解当地市场行情，助力企业及时调整策略，成功挖掘出与企业适配度极高的人才，有力推动企业海外业务拓展。 |

客户案例二：

|          |  |
|----------|--|
| 所提供的服务类别 | 出海招聘   |
| 客户公司性质   | 合资   |
| 客户公司行业   |  |
| 客户当时的需求  | <p>客户作为拓展北美市场的中资企业，需在美紧急配置高管岗位，核心诉求包括：</p> <p>1. 突破身份限制：在美无实体公司且缺乏H-1B签证配额情况下，需30天内招募具备亚太业务经验的高管，候选人国籍不限但需合法在美工作</p> <p>2. 合规性保障：解决外籍员工跨境派遣第三国的劳动法适配问题（中国母公司→美国岗位→东南亚业务管辖）</p> <p>3. 文化融合需求：候选人需同时理解中资企业决策机制与北美市场规则，降低管理摩擦成本</p> <p>4. 成本可控性：避免因签证办理延迟产生空岗损失（预估月均机会成本\$8.7万）</p> |
| 具体服务内容   | <p>1. 岗位设计创新：<br/>将岗位性质定义为「战略顾问」，规避美国对全职高管职位的劳工证（PERM）审查要求<br/>植入「30%绩效与东南亚市场开拓挂钩」的薪酬条款，匹配第三国外派特性</p> <p>2. 签证路径重构：<br/>激活E-3签证条款：针对澳洲公民的专属工作许可（年度配额10,500个，实际使用率不足40%）<br/>72小时完成「雇主信息备案→DS-160表提交→面签辅导」全流程</p> <p>3. 风险管控体系：<br/>建立三重合规审查机制：美国移民法第214(b)条款审查 + 中国</p>          |



|      |  |
|------|--|
|      | <p>《对外劳务合作管理条例》备案 + 东南亚业务国劳动法冲突检测<br/>制作《跨文化管理手册》：标注12个中美决策差异点（如中国「请示制度」与北美「授权文化」冲突场景）</p> <p>4. 人才池激活：<br/>筛选在美外籍人才数据库（重点关注L-1签证持有者、OPT过渡期留学生）<br/>定向联系澳洲商会北美分会，锁定具备东南亚能源行业经验的候选人</p>   |
| 服务成果 | <p>1. 招聘时效突破：<br/>21天完成从需求确认到候选人入职（对比传统路径缩短67%）<br/>E-3签证面签一次通过（历史通过率78.3%）</p> <p>2. 成本优化显著：<br/>节省H-1B加急费用（2,500）及PERM申请成本（12,000起）<br/>通过顾问合同模式降低雇主税负34%</p> <p>3. 合规价值沉淀：<br/>输出《美澳中三国用工合规对照表》，涵盖37项关键风险点<br/>建立跨境用工「红黄绿灯」预警机制（触发东南亚劳工法冲突时自动警报）</p> <p>4. 商业延伸效应：<br/>候选人J在入职90天内促成菲律宾\$370万光伏项目签约<br/>该案例成为客户内部跨境用工标准化模板，复用至加拿大及墨西哥市场拓展</p> |

## 客户案例三：

|          |  |
|----------|--|
| 所提供的服务类别 | 出海招聘   |
| 客户公司性质   | 民营   |
| 客户公司行业   |  |
| 客户当时的需求  | <p>企业招聘项目经理，核诉求如下：专业需为医学 / 生物类，学历达硕博层次，限定来自特定国家，这些条件相互叠加，致使符合要求的人才资源极为有限，人才储备池既小又隐蔽，极大增加了招聘难度，对精准筛选与匹配人才提出了更高挑战。</p>   |
| 具体服务内容   | <p>世智人力为企业提供了全方位招聘服务。首先，与企业深入沟通，精准把握招聘要求；随后展开招聘宣传，拓宽人才获取渠道，广泛收集简历并进行细致筛选。同时，积极与候选人沟通，确保其清晰了解岗位信息并做好入职准备。在服务效率上，世智一周内即向企业推荐 3 份简历，紧接着在两周内配合完成三人的面试工作，最终于 6 月初顺利向一名候选人发放 offer，高效推进招聘流程，助力企业完成人才录用，展现了专业的招聘服务能力与高效的执行效率。</p> |
| 服务成果     | <p>世智人力注重来华留学生简历库建设，自两年前便持续积累相关简历，挖掘学生亮点并拓展微信公众号粉丝。这使其在招聘需求发布时，既能快速按标签精准匹配人才，又能源源不断获取新简</p>  |

|  |  |
|--|--|
|  | 历。同时，强化招聘全流程跟进，密切关注人才在各阶段的状况并主动提供帮助，兼顾企业用工合规及跨文化沟通等潜在问题。尤其在候选人临近获得 offer 时，积极协调工作签证事宜，联动深圳外籍签证服务机构作为后备，全方位保障招聘工作顺畅推进与后续稳定。 |
|--|--|

档案内容更新2025年09月