



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

主要客户所在行业：汽车及零部件、快速消费品、机械制造、生命科学（如医药，医疗器械等）、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： I 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； I 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； I 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、专业人力资源管理等市场要素进行组合、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	一、聚焦企业用工背景 作为高端品牌新能源汽车的核心研发生产基地，G公司在成立第一年内完成了研发以及管理团队的搭建，第二年起招募生产团队，正式投入首款产品的生产。 在生产初期，G公司主要依靠自主招聘和共享用工的方式进行生产人员的招募，共享用工人员来自兄弟企业。在前期市场订单量不饱和时，这两种方式能够基本满足用工需求。但随着新能源汽车的市场销量提升，订单激增，用工缺口逐渐增大，原先的这两种招聘方式显得捉襟见肘。人力资源部门主要遇到了以下几个难题： 岗位对学历、地点和工作经历有一定要求，短时间内搜寻不到大量合适的人选，自主招聘效率低； 共享用工虽然一定程度上能够缓解用工压力，但是随着秋冬用工旺季来临，借调人员人数有限，和用工缺口相比存在较大差距；

	当市场淡季来临、订单波动时，产线人员会出现富余，人力资源部门在妥善安置富余人员方面面临较大挑战，处理不当会有法律风险。 在不断增加的用工缺口以及提升的用工风险的双重压力下，G公司考虑寻找第三方人力资源服务，开拓新的招聘渠道。了解到兄弟企业均与卡思优派有过良好的合作基础之后，G公司开始与卡思优派接洽，卡思优派积极提供市场信息、行业动态，为G公司定制了人力资源解决方案。 经过多方考量，G公司最终决定将总装装配工、涂装操作工、车身操作工等岗位的批量招聘、基础入职培训、工资结算以及发薪报税等人力资源事务性工作外包给卡思优派，卡思优派成为了G公司的独家人力资源合作伙伴。 •
具体服务内容	二、企业岗位外包实践探索 卡思优派在与G公司服务的过程中，采用了全流程、系统化的管理模式。不仅配备了1名项目经理与1名项目驻场的前台运营团队直接对接客户，并且在批量招聘、薪酬管理、社保管理以及劳动纠纷处理等不同的工作内容上分别安排对应的中后台人员或者部门提供支持，做到快速响应人力资源及用人部门的需求。 1. 全渠道招聘，补足年末用工缺口 受订单波动影响，G公司在11月向卡思优派提出第一批60人的岗位招聘需求，最好能在7个工作日内到岗。恰逢年农民工回城返乡，加上疫情防控形势严峻，用工市场上不少劳动力流向临时性的防疫岗位，这些都加剧了蓝领用工荒，并导致招工价格水涨船高。 在接到客户的需求后，卡思优派的项目运营以及招聘交付团队迅速分析岗位信息以及市场情况，开辟了多样化招聘渠道，例如网络招聘、社群招聘、校企合作、广告招聘、人才市场，还创新性地使用了自有的新媒体短视频渠道。团队根据市场薪酬情况及时调整招聘策略，挖掘岗位的隐形优势，进一步提高岗位吸引力，最后在1周内实现高达90%的交付率。 2. 开拓新媒体渠道，实现招聘以及雇主品牌的双重效果 卡思优派从2020年开始着重布局短视频，目前形成了企业号+个人IP号+城市布局的矩阵，目前仅在抖音平台，累计粉丝30万+。 招聘交付团队在卡思优派企业号和多个个人IP号上发布G公司的岗位信息，在短视频平台上搜索G公司，前10条中有3条属于卡思优派创建的话题，短短3天内累计阅读量5W+，并成功为客户推荐了30个候选人简历。G公司在社交平台讨论度由此被打开，雇主品牌在目标求职者群体中得到广泛传播。 3. 多举措提高生产效率，保障员工稳定性 正值年末农民工返乡潮以及汽车制造行业的用工高峰期，G公司非常关注岗位外包员工的稳定性以及生产效率，为此卡思优派项目团队从员工入职到在职，采取了一系列举措帮助员工尽快熟悉工作环

	境，提高员工的满意度。 首先，驻场项目人员会密切跟踪员工的入职体验，以3天、7天和30天为节点分阶段收集员工问题，并集中反馈给HR及用人部门，合力解决。正式上岗前，针对总装装配工、涂装操作工、车身操作工等不同岗位分别设置培训内容，使各岗位的员工都能迅速投入生产。 其次，为缓解员工岁末的思乡之情，卡思优派定期举行员工恳谈，策划丰富的福利活动以及发放节礼，这些都有助于提升员工在G公司的归属感。 另外，G公司和卡思优派约定为岗位外包员工设置一定的转正比例，即通过完善的考核制度评选出工作表现优异的岗位外包员工，给予转正的机会，从而进一步激发员工的生产力。
服务成果	企业用工实践启发 1. 丰富用工模式，快速实现人员到岗 G公司在原有自主招聘、内部推荐以及共享用工的基础上，启用了岗位外包的用工模式，较大程度上弥补了订单高峰期的用工缺口。整体的外包人员交付率高达90%，月均流失率控制在5%以内。借助卡思优派多样化的招聘渠道，能够迅速实现人员到岗的目标，进而有利于如期投入新产品的生产。 2. 专注于核心人才，聚焦主营业务 合作过程中，卡思优派积极配合，主动优化流程，提高交付质量，对于G公司而言，等于增加了一个强有力的管理团队。G公司不仅提高了招聘效率，降低了用工成本和风险，还可以专注于技术研发和核心管理岗位的招聘和培养，将资源和精力向核心部门倾斜，激发产品研发活力，在激烈的新能源汽车市场竞争中保持核心竞争力。

档案内容更新2025年09月