



点米（北京）科技有限公司

企业详情

企业官方注册名称：点米（北京）科技有限公司

企业常用简称（英文）：DIANMI

企业常用简称（中文）：点米科技

所属国家：中国

中国总部地址：南京

网址：www.dmhro.com

所属行业类别：招聘流程外包、灵活用工（服务业）、其他

在中国成立日期：2015年6月18日

在中国雇员人数：2000+

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）、零售业与电子商务、住宿与餐饮业、运输及物流

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（服务业） |
| 客户公司性质 | 国有 |
| 客户公司行业 | |
| 客户当时的需求 | 1、企业编制有限 2、解决企业用工编制 3、部分不合规岗位，通过非全业务转化用工关系 4、后勤人员体量较大，占据大量管理成本和人力风险 5、当地政务费用缴纳等工作体量的增加，柜面工作体量增加，但行内员工编制数量有限。 6、业务扩张快，区域定点管理增加，人员管理繁琐 |

| | |
|--------|---|
| 具体服务内容 | <ol style="list-style-type: none"> 1、员工日常管理， 2、设置专属客服，全天候上门执行 3、承担用工风险 4、实现上岗1000+ 5、通过众包自然人合作模式，合规化转换用工关系，降低企业成本， 6、结合自然人福利政策，做好1000+员工商业保险方案； 7、通过点米风控中心进行用工风险管控，有效降低集团HR管理难度； |
| 服务成果 | <ol style="list-style-type: none"> 1、服务方案符合企业要求 2、日常服务、问题处理及时 3、解决客户1000+员工数的日常管理 4、搭建客服服务中心，安排专属客户成功进行对接，了解客户后续情况，进行系统部署，并在后续系统的使用过程中，给客户提 供1V1专属咨询服务，及时解答客户疑问。 5、全部员工数购买商业保险 6、协助人力资源部门管理制度监管 |

客户案例二：

| | |
|----------|---|
| 所提供的服务类别 | 灵活用工（服务业） |
| 客户公司性质 | |
| 客户公司行业 | |
| 客户当时的需求 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 招聘难度大 2. 全国多地分公司社保属地化缴纳难 3. 各地办公差异化较大，统一协调难 4. 随着业务快速发展，企业项目不断涌进，技术人员紧缺，招聘难度大 5. 企业编制问题需要解决，降本增效力度增强，HR部门陷于大量事务性工作 6. 筹划搭建人力资源共享服务中心，亟需专业的人力资源供应商优化整合内部流程 |
| 具体服务内容 | <ol style="list-style-type: none"> 1、客服一对多管理方式，员服辅助员工管理 2、全国多地分公司以及覆盖全国大部分地级市的供应商解决全国社保属地化缴纳 3、全国招聘上岗2000+员工数 4、快速组建执行团队 5、招聘，员服，客服之前的建立标准对接流程 |

| | |
|------|---|
| | <p>6、安排专属客户成功进行对接，了解客户情况，进行系统的初次部署，并在后续系统的使用过程中，给客户提供1V1专属咨询服务，及时解答客户疑问。</p> <p>7、支持在线核算员工每月工资，存储员工薪资档案，方便随时在线查看下载打印；生成薪酬分析结果，查看企业成本对比、薪酬对比、调薪分析、薪资趋势；线上发放电子工资条，实现办公无纸化。</p> |
| 服务成果 | <p>1、解决人员日常管理问题</p> <p>2、解决全国社保问题</p> <p>3、招聘问题</p> <p>4、社保属地缴纳覆盖广</p> <p>5、专人专事，管理灵活</p> <p>6、招聘响应快</p> <p>7、总部及分子公司的员工薪资数据都在2号人事部里存储，方便总部确认各分子公司薪资情况。</p> <p>8、简化事务性工作，专注核心业务</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 | |
| 客户公司行业 | |
| 客户当时的需求 | <p>一、岗位职责需求</p> <p>1、招聘岗位：关于市场拓展BD岗位，负责医疗、生活娱乐、教培行业推广公司旺铺及各类广告产品；</p> <p>2、岗位工作模式，通过电话及上门拜访的作业模式，了解行业客户的经营现状与实际诉求，结合用户画像制定营销方案与商户谈判并达成合作；</p> <p>二、用人要求：</p> <p>1、年龄：23-35岁之间。有经验优先；</p> <p>2、学历：学历可以放宽，非全日制大专也可以考虑，参考的目标公司（美团/抖音/大众点评/58/百度广告的）高中/中专的也可以。</p> <p>3、工作经验：需要有互联网销售经验，优先的是互联网广告经验的。</p> <p>三、招聘城市：</p> <p>全国一线、新一线，二线省会等城市；</p> <p>四、客户重点需求：</p> <p>客户希望在全国 一线 新一线 二线等多个城市铺设拓展业务 需要我们合作提供招聘服务 预计需求200人以上需求 合作期间我们</p> |

| | |
|--------|---|
| | 共计提供简历2000份 + 人选 得到客户认可！ |
| 具体服务内容 | <p>一、需求分析与岗位定制</p> <p>1、 岗位需求对接 与客户深入沟通，明确招聘岗位的职责、任职要求、薪资范围及企业文化适配标准。 根据客户需求制定详细的人才画像，包括专业背景、工作经验、技能证书等硬性条件，以及软性素质（如沟通能力、团队协作等）。</p> <p>2、行业与市场调研 分析目标岗位所在行业的人才供需情况、薪资水平及竞争态势，为客户提供招聘策略建议。</p> <p>二、人才寻访与筛选</p> <p>1、多渠道招聘执行 通过线上招聘平台（如BOSS直聘、智联、猎聘）、线下渠道（招聘会、校企合作）、内部人才库及行业社群等多途径寻访候选人。</p> <p>2、简历筛选与初面评估 对候选人简历进行初步筛选，剔除明显不符合条件者。 组织电话或视频初面，评估候选人的专业能力、稳定性及与岗位的匹配度，输出面试报告供客户参考。</p> <p>三、流程管理与协调</p> <p>1、面试安排与跟进 协调客户与候选人的时间，安排人事初面、终面等环节，提供面试场地或线上工具支持。 跟进面试反馈，及时同步双方意见，推动意向达成。</p> <p>2、Offer谈判与入职对接 协助客户完成薪资谈判，处理候选人的异议，促成录用意向。 跟进候选人背景调查、体检、入职材料准备等流程，确保入职顺利。</p> <p>四、数据与质量管理</p> <p>1、招聘数据分析 定期向客户提交招聘进展报告，包括候选人数量、筛选通过率、入职率、招聘周期等关键指标。 根据数据优化招聘策略，如调整渠道投入或岗位描述。</p> <p>2、服务质量保障 承诺候选人到面率、录用率及试用期留存率等指标，对未达标的情况提供补充服务或赔偿。</p> <p>五、合规与风险控制</p> <p>1、劳动法规遵循 确保招聘流程符合《劳动合同法》等相关法律法规，避免就业歧视或用工风险。 对客户的招聘需求、候选人信息及商业数据严格保密，签订保密协议。</p> |



| | |
|------|---|
| | |
| 服务成果 | <p>1、招聘效率提升 缩短招聘周期：平均缩短30%-40%。 提高到面率：通过精准筛选，候选人到面率可达70%-80%。 批量交付能力：支持短期内完成8人以上专项招聘小组团队组建。</p> <p>2、成本优化 降低显性成本：减少企业自招的广告费用、HR时间成本，综合成本下降20%-40%。 控制隐性成本：通过试用期留存率保障（如承诺留存率$\geq 70\%$），减少人员流动带来的二次招聘损耗。</p> <p>3、人才质量保障 精准匹配度：候选人与岗位需求匹配度达85%以上（基于人才画像与多维度评估）。</p> <p>服务荣誉：成为客户招聘服务商入职排名前五名；</p> |

客户案例四：

| | |
|----------|---|
| 所提供的服务类别 | 招聘流程外包 |
| 客户公司性质 | |
| 客户公司行业 | |
| 客户当时的需求 | <p>一、重点城市需求 招聘岗位：客户生鲜大仓分拣员、理货员等蓝领岗位； 招聘城市：郑州、新乡、南昌、泸州、内江、保定、西安咸阳等</p> <p>二、用人要求：</p> <p>1、年龄要求：一般在18-45周岁男女不限。身体健康，能吃苦耐劳，无传染性疾病，有健康证。</p> <p>2、技能与经验 操作技能：能熟练运用PDA扫描枪，部分岗位需会使用地牛等工具，有仓库工作经验或熟悉WMS、ERP系统者优先。</p> <p>3、工作态度与素养 吃苦耐劳：能接受体力劳动和走位式工作模式，工作强度较大，需长时间站立或走动。 遵守制度：严格遵守公司各项规章制度，爱岗敬业，时间观念强。 责任心强：工作认真负责，注重细节，确保分拣货物的准确性和完整性，有较强的抗压能力。</p> |



| | |
|---------------|---|
| <p>具体服务内容</p> | <p>一、全流程服务内容</p> <p>1、需求分析与方案定制 深入客户调研，明确岗位职责、技能要求、工作环境及用工周期。 提供灵活用工方案（如短期工、暑期工等），匹配客户淡旺季用工需求。</p> <p>2、招聘与筛选 渠道拓展：整合线上平台（BOSS直聘、58同城）、线下招聘会、劳务中介、行业社群等资源。 简历筛选与面试：通过电话初筛、现场面试、技能测试等评估候选人匹配度。 背景调查：核实身份信息、学历、工作经历及征信情况。</p> <p>3、入职与培训 协助办理入职手续，签订劳动合同或劳务协议。 提供岗前培训（如安全操作、设备使用、企业文化等），确保快速上岗。</p> <p>4、员工管理与服务 考勤与绩效：通过系统或驻场人员管理日常考勤、工作量统计及绩效考核。</p> <p>二、数据分析与优化 定期分析招聘效率（如到面率、入职率、离职率）及用工成本，优化流程。 为客户提供用工趋势建议，如旺季储备方案、岗位技能升级等。</p> <p>三、特色服务与附加价值 灵活用工模式 支持小时短期工、暑假工、计件制（多劳多得）、综合工时制等，降低企业业务空档期成本 提供政策咨询，确保企业用工符合劳动法及行业规范。</p> |
| <p>服务成果</p> | <p>一、人员招聘成果</p> <p>1、招聘效率：按照客户要求的时间节点，高效完成招聘任务。客户自行招聘需6个月才能招满100名，我们公司在2个月内就完成交付80%，大大缩短招聘周期，提高客户公司的用人需求。</p> <p>2、招聘数量：超额完成招聘指标。保定招聘仓库分拣员，计划招聘80人，最终成功招聘85人，完成率106%保障高峰时期仓库作业正常运转。</p> <p>二、人员质量成果</p> <p>1、技能匹配度：提供的蓝领人员与岗位技能要求高度契合。</p> <p>2、稳定性：降低人员流失率，提高员工留存时间。</p> <p>三、成本控制成果</p> <p>1、招聘成本：为客户节省招聘开支，包括招聘平台会员费、内部招聘人员人力成本等。据统计，客户将蓝领招聘外包后，招聘成本降低30%左右。</p> <p>2、用工成本：通过灵活用工方案，帮助客户合理配置人力，降</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>低闲置期用工成本。比如旺季采用临时工，淡季减少用工量，有效控制人力成本。</p> <p>四、管理优化成果</p> <p>流程简化：招聘、培训、等繁琐事务，简化客户内部管理流程。客户公司人力资源部门可将更多精力投入到核心业务支持上。</p> <p>服务成果荣誉：评为2022年客户优选保定仓卓越服务商；</p> |
|--|---|

档案内容更新2025年09月