



北京职为家人力资源有限公司

企业详情

企业官方注册名称：北京职为家人力资源有限公司

企业常用简称（英文）：Career for home

企业常用简称（中文）：职为家

所属国家：中国

中国总部地址：北京市朝阳区建国路93号院12号楼1006

网址：www.careerforhome.com

所属行业类别：灵活用工（服务业）、招聘管理系统、残疾人招聘就业、HRO

系统、灵活用工系统、补贴通

在中国成立日期：2019-01-16

在中国雇员人数：350

业务详情

1、主要客户所在行业：互联网与游戏业、运输及物流、房地产业、住宿与餐饮业、文旅

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 | 文旅 |
| 客户当时的需求 | <p>客户是集团旗下的重要子公司，专注于文旅综合项目的开发与运营。北京欢乐谷是公司开发运营的旗舰项目，2006年开业，占地约56万平方米，集游乐设施、文化演艺、主题景观于一体，是华北地区知名主题公园。</p> <p>由于行业特性，其运营节奏随季节、节假日大幅波动，灵活用工需求极为迫切。在旺季，像暑期、国庆等节假日，大量游客涌</p> |



| | |
|---------------|--|
| | <p>入，园内售票窗口、检票闸口、餐饮摊位前人潮涌动，各游乐设施排队区也需专人疏导。此时，需短期内补充大批一线服务人员，像售票员、检票员、餐饮服务员、秩序维护员等，来保障游客游玩体验。而淡季时，日常运营人力需求锐减。</p> <p>客户经多轮考察与筛选，最终与灵活用工领域的专业服务商职为家达成深度合作。</p> |
| <p>具体服务内容</p> | <p>职为家与客户的运营、人力资源等多部门负责人展开细致交流。在会议中，华侨城明确指出，旅游旺季时，如欢乐谷主题公园内售票、检票、餐饮、游乐设施操作等岗位人力缺口巨大，且游客服务质量要求极高，需迅速补充大量具备基础服务意识与相关技能的人员；淡季时则需灵活缩减用工规模。</p> <p>针对这些需求，职为家依托庞大的人才储备库与高效招聘渠道，启动紧急招募流程。通过线上线下多平台发布精准招聘信息，吸引求职者关注。</p> <p>同时，与多所职业院校建立合作，优先推荐旅游服务等专业学生实习，快速组建起临时用工队伍。这一过程充分展现了职为家在招聘渠道上的广泛覆盖优势，能够在短时间内触达大量潜在人才，满足华侨城对用工数量与专业度的双重需求。</p> <p>在人员培训环节，职为家依据华侨城各岗位工作手册，制定定制化培训方案。对于售票员，着重培训票务系统操作与游客咨询解答技巧；游乐设施操作员则强化安全操作规范与应急处理培训。培训采用线上理论课程与线下实操演练相结合的方式，利用职为家自主研发的线上学习平台，让员工随时学习理论知识，再安排到华侨城实地模拟操作，确保员工熟练掌握岗位技能。职为家在培训方面的优势在于其强大的课程研发能力，能够针对不同岗位、不同用工性质，开发贴合实际工作场景的培训内容，同时线上线下融合的培训模式，既提升了培训效率，又保证了培训效果。</p> <p>服务过程中，职为家与华侨城现场管理团队建立24小时沟通机制，华侨城任何紧急用工需求或人员管理问题，职为家团队都能及时响应并解决。体现了职为家服务的及时性与灵活性，能随时根据华侨城的动态运营状况调整服务策略，保障园区运营顺畅。</p> <p>职为家的服务特点鲜明。灵活性强，能依据华侨城淡旺季、节假日等不同时段需求，快速调整用工规模与人员岗位分配；专业性强，提供的人员都经过严格筛选与针对性培训，契合华侨城服务标准；响应速度快，无论是人员招募还是现场问题处理，都能高效完成，保障华侨城运营顺畅，为游客提供优质服务体验。</p> |

| | |
|-------------|--|
| | |
| <p>服务成果</p> | <p>在与客户的合作中，职为家凭借全方位的服务体系，取得了一系列显著成果。</p> <p>1、高效满足人力需求：在合作的首个旅游旺季，职为家迅速响应，通过多元渠道招募，短短两周内就为华侨城输送了超500名一线服务人员，涵盖售票、检票、餐饮、游乐设施操作等关键岗位，有效填补了旺季人力缺口，保障了园区的正常运营。以往华侨城自行招募旺季临时用工，常因周期长、人手不足导致游客排队时间过长、体验不佳。合作后，人力调配难题迎刃而解，热门项目平均排队时长缩短30%，游客流量高峰时段秩序井然。</p> <p>2、提升员工专业素养：经职为家定制化培训的员工，服务水平显著提升。培训后的售票员业务办理效率提高40%，能快速为游客解答各类票务问题；游乐设施操作员严格遵循安全规范操作，设备故障率降低25%，应急处理能力大幅增强，确保游客游玩安全。据游客满意度调查显示，游客对服务质量的好评率从70%提升至85%，园区整体口碑得到改善。</p> <p>3、优化用工成本与管理：进入淡季，职为家协助华侨城合理缩减用工规模，精准计算用工数量，避免了不必要的人力成本支出。同时，借助职为家的智能人力资源服务系统，华侨城实现了对灵活用工人员从招募、培训到考勤、薪资结算的全流程数字化管理，管理效率提升60%，人力管理成本降低35%，极大减轻了企业管理负担。</p> <p>4、增强抗风险能力：职为家提供的商业保险服务发挥重要作用。合作期间，园区内发生几起小型意外事件，得益于雇主责任险与员工意外险，华侨城迅速完成赔付流程，有效化解潜在经济风险与声誉危机，保障了企业与员工双方权益，让华侨城在灵活用工模式下运营更加稳健。</p> |

客户案例二：

| | |
|-----------------|------------------|
| <p>所提供的服务类别</p> | <p>灵活用工（服务业）</p> |
| <p>客户公司性质</p> | <p>国有</p> |
| <p>客户公司行业</p> | <p>文旅</p> |



| | |
|----------------|---|
| <p>客户当时的需求</p> | <p>1、季节性和波动性用工需求：作为旅游度假区，客户的客流量会因节假日、季节等因素产生波动。在旅游旺季或举办特殊活动时，需要大量临时员工来满足游客服务、餐饮、零售等方面的需求；而在淡季，用工需求则相应减少。</p> <p>2、降低用工成本和风险：通过灵活用工，可避免长期雇佣大量员工带来的固定成本，如社保、福利等费用。同时，将一些非核心业务或临时性工作外包给职为家，能转移部分用工风险，如劳动纠纷等。</p> <p>3、专业服务人员需求：度假区内的一些岗位，如餐饮服务、客房服务、娱乐设施操作等，需要具备专业技能和服务经验的人员。职为家可凭借其在人力资源领域的专业优势，为度假区提供经过培训、符合岗位要求的专业服务人员。</p> <p>•</p> |
| <p>具体服务内容</p> | <p>1、人员招聘与配置：根据客户的岗位需求，利用其广泛的招聘渠道和资源，快速招募合适的灵活用工人员。这些人员可能包括短期的餐饮服务、客房清洁、活动工作人员、零售店员等。</p> <p>2、培训与管理：为招聘到的灵活用工人员提供相关的岗前培训，使其了解度假区的服务标准、工作流程和安全规范等。在工作期间，职为家可能还会协助度假区对灵活用工人员进行日常管理，包括工作安排、考勤记录等。</p> <p>3、薪酬与社保管理：负责计算和发放灵活用工人员的薪酬，确保工资按时、准确到账。同时，根据相关法律法规，为灵活用工人员缴纳社会保险或提供其他合规的保障方案，帮助北京客户区有限公司简化薪酬福利管理流程，降低管理成本。</p> <p>4、劳动关系管理：与灵活用工人员签订劳动合同或相关协议，明确双方的权利和义务。处理可能出现的劳动纠纷和争议，为北京客户区有限公司减轻法律风险和管理负担。</p> |
| <p>服务成果</p> | <p>1、满足用工需求：确保客户在不同时期都能获得足够的灵活用工人员，保障度假区的正常运营。例如，在旅游旺季，及时为度假区提供大量的临时工作人员，满足游客服务需求，提升游客满意度。</p> <p>2、提高服务质量：通过专业的培训和管理，使灵活用工人员能够提供符合度假区标准的服务，有助于提升度假区的整体服务水平。</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>经过培训的服务人员能够以热情、专业的态度为游客提供服务，增强游客的体验感。</p> <p>3、降低企业成本：帮助客户降低了招聘、培训、管理等方面的成本，以及因劳动纠纷等带来的潜在风险成本。企业无需投入大量资源进行人员招聘和培训，同时也减少了因员工离职等带来的成本波动。</p> <p>4、增强用工灵活性：使客户能够根据业务需求灵活调整用工规模和结构，提高企业的运营效率和对市场变化的适应能力。在淡季可以减少用工数量，避免人员闲置和成本浪费；在旺季或有特殊项目时，又能迅速补充劳动力。</p> |
|--|--|

客户案例三：

| | |
|----------|--|
| 所提供的服务类别 | 残疾人招聘就业 |
| 客户公司性质 | 国有 |
| 客户公司行业 | 运输及物流 |
| 客户当时的需求 | <p>1、多元化岗位适配：客户业务广泛，涵盖旅客值机、飞机配载、特殊旅客服务、行李处理、货物控制及货运文件处理、货物装卸和仓储服务、特种车辆服务、机舱内部清洁、飞机航线维护服务、飞机除冰除霜服务等。公司希望通过与职为家合作，找到能够适应不同岗位需求的残疾人，例如部分手部灵活的肢体残疾人可从事一些对精细操作有要求的文件整理、小件货物分拣工作；对于视力有部分残余功能且经过专业培训的视障人士，可尝试在特定区域引导旅客等，实现残疾人与多元化岗位的适配。</p> <p>2、降低用工成本与风险：招聘残疾人就业在符合相关政策的情况下，企业可享受一定的税收优惠及政策扶持。同时，通过职为家的专业服务，客户可以将招聘、部分培训等工作外包，减少自身在招聘环节的人力、物力投入，降低招聘风险，比如职为家负责对残疾人求职者的背景调查等，确保招聘到合适、可靠的员工。</p> <p>3、履行社会责任：作为有社会担当的企业，客户期望通过为残疾人提供就业机会，展现企业对弱势群体的关爱，提升企业的社会形象，营造更加包容、多元的企业文化氛围，响应国家促进残疾人就业的号召。</p> <p style="text-align: center;">•</p> |



| | |
|-------------|--|
| <p>具体内容</p> | <p>1、精准招聘服务：职为家利用其广泛的渠道和专业的残疾人就业数据库，根据客户的岗位需求，精准筛选出合适的残疾人求职者。例如，对于机舱内部清洁岗位，寻找肢体活动相对便利、能适应机舱狭小空间作业的残疾人；对于值机辅助岗位，选拔沟通能力较好、具备一定学习能力的残疾人。</p> <p>开展专门针对客户需求的残疾人招聘会，通过线上线下结合的方式，吸引更多符合条件的残疾人参与应聘。线上搭建专门的招聘平台，提供无障碍浏览和申请功能，方便视障等残疾人操作；线下举办招聘会时，提供无障碍场地布置，如设置轮椅通道、手语翻译服务等。</p> <p>2、专业培训支持：为即将入职客户的残疾人提供岗前培训，内容涵盖航空地面服务基础知识、岗位操作技能、安全规范等。例如，针对行李处理岗位，培训残疾人如何正确使用行李搬运工具、识别行李标签信息等；对于从事特殊旅客服务的残疾人，开展沟通技巧、服务礼仪及应对特殊情况的培训，确保他们能为特殊旅客提供优质服务。</p> <p>在残疾人入职初期，提供在职培训和指导，帮助他们尽快适应工作环境和节奏。安排经验丰富的导师进行一对一辅导，及时解决残疾人在工作中遇到的问题，提升他们的工作能力和自信心。</p> <p>3、就业跟踪与支持：与客户保持密切沟通，定期回访了解残疾人员工的工作表现和适应情况。对于工作中出现困难的残疾人，及时提供解决方案，如调整工作安排、提供额外培训等。</p> <p>为残疾人员工提供心理支持和职业发展规划服务。帮助他们应对工作中的压力和挑战，鼓励他们在职业道路上不断成长，根据残疾人的个人能力和兴趣，为他们制定合理的职业晋升路径。</p> |
| <p>服务成果</p> | <p>1、残疾人实现稳定就业：经职为家不懈努力，众多残疾人成功入职客户，开启稳定职业生涯。他们分布于行李处理、机舱清洁等各个岗位，迅速融入工作环境，凭借自身努力在岗位上发光发热。高留任率表明残疾人员工工作稳定，获得了可持续收入来源，得以不断积累工作经验，拥有了广阔的职业发展空间。</p> <p>2、企业效益多维度提升：在成本控制层面，客户因积极吸纳残疾人就业，依法享受税收优惠政策，有效降低运营成本；同时，职为家专业、高效的招聘与培训服务，大幅缩减企业在招聘渠道拓展、人员筛选以及新员工培训等方面的资源投入，极大提升了人力资源</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>管理效能。从企业形象塑造角度来看，客户推动残疾人就业的善举，赢得社会各界广泛赞誉，显著提升了企业的社会声誉与品牌形象，吸引更多旅客信赖选择，也促使更多优质合作伙伴主动寻求合作，为企业创造诸多潜在经济效益。</p> <p>3、助力社会和谐进步：客户与职为家的携手合作，为构建和谐社会注入强大动力。他们营造出更加包容、公平的就业环境，让残疾人能平等参与社会劳动。这一合作模式发挥了良好的示范引领作用，吸引众多企业纷纷关注并投身残疾人就业帮扶工作，在全社会掀起关心、支持残疾人就业的热潮，有力推动社会朝着更加公平、和谐、进步的方向发展。</p> |
|--|--|

客户案例四：

| | |
|----------|--|
| 所提供的服务类别 | 残疾人招聘就业 |
| 客户公司性质 | 民营 |
| 客户公司行业 | 住宿与餐饮业 |
| 客户当时的需求 | <p>1、创新岗位开发 客户希望突破传统岗位设置局限，开发适配残疾人的新岗位。例如，结合当下外卖业务增长趋势，设立线上订单处理专员岗位，招聘有一定电脑操作基础、手指灵活的残疾人，负责订单信息录入、核对与反馈。同时，鉴于餐厅文化宣传需求，打造文创产品设计助理岗位，邀请有艺术特长的残疾人参与，借助其独特视角为客户设计特色纪念品、装饰画等，丰富餐厅文创产品线。</p> <p>2、优化团队协作模式 客户计划通过引入残疾人员工，探索多元团队协作新方式。一方面，期望借助职为家的专业指导，在团队内构建互助支持机制，使健全员工与残疾人员工相互学习、协同作业。比如，在餐厅高峰时段，健全员工协助行动不便的残疾人员工传递菜品，残疾人员工凭借耐心与细致为顾客提供更贴心的服务建议，共同提升服务质量。另一方面，希望以此次合作为契机，优化工作流程，例如将部分食材准备工作模块化，方便肢体残疾但手部功能良好的员工独立完成，提升整体运营效率。</p> <p>3、强化品牌社会影响力 作为京城知名餐饮品牌，客户注重履行社会责任对品牌形象的提升作用。通过与职为家合作招聘残疾人就业，客户旨在向社会传递企业的人文关怀与担当精神。期望借由媒体宣传、公益活动参与等方式，讲述残疾人员工的成长故事，展示企业在促进残疾人就业方面的创新实践，从而提升品牌在消费者心中的美誉度与忠诚度，在激</p> |

| | |
|---------------|---|
| | <p>烈的餐饮市场竞争中树立独特的品牌形象。</p> <ul style="list-style-type: none"> • |
| <p>具体服务内容</p> | <p>1、定制化人才筛选 职为家依托庞大且专业的残疾人人才库，针对客户的创新岗位需求，进行精准人才匹配。为线上订单处理专员岗位，筛选熟悉办公软件操作、具备一定信息处理能力且工作耐心细致的残疾人；对于文创产品设计助理岗位，挖掘有美术功底、创意丰富且对传统文化有独特见解的残疾人。同时，职为家还会组织模拟工作场景测试，评估候选人实际工作能力，确保推荐的残疾人求职者与岗位高度契合。</p> <p>2、全方位融合培训 技能培训：为即将入职客户的残疾人开展涵盖岗位技能与餐饮行业知识的培训。针对订单处理专员，进行订单管理系统操作培训、沟通话术技巧训练；为文创产品设计助理，提供设计软件实操培训、客户品牌文化与传统元素运用课程。</p> <p>团队融合培训：组织团队建设活动，邀请客户的在职员工与新入职残疾人员工共同参与，增进彼此了解与信任。开展融合工作坊，传授沟通技巧与包容文化理念，帮助双方更好地理解与协作，让残疾人员工快速融入团队。</p> <p>3、长期跟踪与反馈服务 定期回访：职为家定期回访客户与残疾人员工，了解工作进展与遇到的问题。根据反馈，及时调整培训内容或提供个性化解决方案。例如，若残疾人员在订单处理高峰期出现压力过大情况，职为家会协助优化工作流程、提供心理疏导服务。</p> <p>职业发展规划：结合残疾人员工的工作表现与个人意愿，为其制定长期职业发展规划。对于表现优秀的订单处理专员，规划晋升为订单管理组长，负责团队协调工作；对于文创设计助理，若能力提升，可推荐参与更重要的品牌项目设计，助力其职业成长。</p> |
| <p>服务成果</p> | <p>1、残疾人职业成长 合作期间，多名残疾人成功入职客户，覆盖订单处理、文创设计、客户服务等多个创新岗位。</p> <p>技能提升：部分残疾人员在短期内熟练掌握岗位技能，订单处理准确率显著提高，文创设计作品获得市场认可，部分产品成为餐厅特色纪念品。</p> |

| |
|--|
| <p>职业发展：残疾人员工留任率保持较高水平，实现稳定就业，部分优秀员工获得晋升机会，经济收入与社会认同感同步提升。</p> <p>2、企业效能与形象双提升</p> <p>运营优化：通过岗位创新与流程优化，客户提升了整体运营效率，如订单处理速度加快、顾客满意度提高。文创产品的开发为餐厅创造了额外营收，丰富了品牌文化内涵。</p> <p>成本优化：企业因招聘残疾人享受税收优惠政策，有效降低运营成本。</p> <p>品牌强化：助残就业举措提升了品牌美誉度，吸引更多消费者关注，增强了企业社会责任形象，形成差异化竞争优势。</p> <p>3、社会就业生态改善</p> <p>行业示范：客户与职为家的合作模式在同行业产生积极影响，带动更多企业关注并开展残疾人就业项目。</p> <p>社会价值：该合作促进了残疾人就业环境的优化，推动更加包容、公平的就业生态建设，助力社会和谐发展。</p> <p>此次合作不仅实现了残疾人高质量就业，也为企业和社会创造了多重价值，形成多方共赢的可持续发展模式。</p> |
|--|

档案内容更新2025年09月