



上海肯耐珂萨人力资源科技股份有限公司

企业详情

企业官方注册名称：上海肯耐珂萨人力资源科技股份有限公司
 企业常用简称（英文）：KNX
 企业常用简称（中文）：肯耐珂萨
 所属国家：中国
 中国总部地址：上海市闵行区申昆路 2377 号虹桥国际展汇 4 号楼 11 楼
 网址：www.knx.com.cn
 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）
 在中国成立日期：2008
 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、生命科学（如医药，医疗器械等）、汽车及零部件、IT信息技术，半导体及通讯、金融服务（如银行，保险，财富管理）等

2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

| | |
|----------|--|
| 所提供的服务类别 | 测评解决方案 |
| 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>客户在推动文化升级的过程中，需通过招聘与人才评估建立内外部一致的人才标准体系，以确保文化理念能够落地执行。</p> <p>客户目前招聘方式存在以下痛点：</p> <p>1、人才评估标准不统一，导致选拔质量参差不齐；</p> |



| | |
|---------------|--|
| | <p>2、招聘效率低，难以精准匹配符合企业文化与岗位要求的候选人；</p> <p>3、缺乏系统化的数据分析，无法量化组织期望的人才标准，也难以识别现实情况与预期之间的差距。</p> <p>客户希望借助专业的人才测评工具，优化招聘流程、提升选聘精准度，并通过数据沉淀和分析，持续优化人才决策，助力组织文化升级的落地。</p> |
| <p>具体服务内容</p> | <p>针对企业招聘与人才评估的需求，我们构建了“三高”人才测评模型，从高潜力、高匹配、高胜任三个维度对候选人进行科学评估。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 高潜力评估： <ul style="list-style-type: none"> • 一般潜力：衡量被测者的天资，确保具备足够的思维能力。 • 发展潜力：除了思维能力，还关注影响个体职业发展的其他关键因素。 2. 高匹配评估： <ul style="list-style-type: none"> • 匹配企业文化：判断候选人与企业文化的契合度。 • 匹配工作状态：评估候选人的工作风格是否符合岗位要求。 • 匹配团队氛围：分析个体在团队中的适应性和协作能力。 3. 高胜任评估： <ul style="list-style-type: none"> • 关注被测者在工作环境中能否展现高绩效所需的核心素质。 <p>测评流程：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 构建优秀人才画像 <ul style="list-style-type: none"> • 结合岗位的定性、定量分析、绩效要求及相关有效数据，深入解析岗位核心能力要求，构建能够充分胜任岗位的虚拟优秀人才画像。 2. 候选人评估与匹配分析 <ul style="list-style-type: none"> • 将测评候选人的评估结果与优秀人才画像进行比对分析，形成综合评估报告，直观呈现人才与岗位的匹配度，助力企业精准筛选高匹配候选人。 <p>测评工具：AT + EPA 1+1 组合</p> <ul style="list-style-type: none"> • EPA职业性格测评：基于特质论开发，专为职业人群设 |

| | |
|-------------|---|
| | <p>计，通过自陈式李克特量表，分析被测者在职场环境中的行为风格，提供完整的职业性格剖面，可广泛应用于人才选用育留等管理环节。</p> <ul style="list-style-type: none"> AT测评：聚焦人格特征对职业适配性的影响，预测个体在职场中的实际表现，评估其是否具备企业所需的高绩效行为。 <p>通过上述模型和工具，企业能够在招聘过程中实现人才精准匹配，提高选聘效率，并推动组织文化落地。</p> |
| <p>服务成果</p> | <p>通过“三高”人才测评模型及 AT+EPA 1+1 工具组合，企业成功构建了标准化的人才评估体系，实现了招聘决策的科学化与精准化。</p> <ol style="list-style-type: none"> 提升招聘精准度：基于数据驱动的人才画像，企业能快速甄别高匹配、高胜任的候选人，使招聘决策更加高效。 优化人才选拔标准：建立了内外部一致的人才标准，确保企业文化、岗位要求与人才能力的高度契合。 提升招聘效率：测评工具的应用大幅减少了招聘周期，提高了筛选与面试的效率，为企业节省了大量人力与时间成本。 促进组织文化落地：精准评估候选人与企业文化的匹配度，助力企业选拔和培养真正契合长期发展目标的人才。 数据驱动人才管理：通过测评数据的积累与分析，企业能够持续优化招聘策略，完善人才管理体系，为未来的人才发展提供量化依据。 |

客户案例二：

| | |
|-----------------|--|
| <p>所提供的服务类别</p> | <p>测评解决方案</p> |
| <p>客户公司性质</p> | <p>民营</p> |
| <p>客户公司行业</p> | <p>汽车及零部件</p> |
| <p>客户当时的需求</p> | <p>客户希望构建具备岗位针对性的人才评价标准，并推动测评工具在实际招聘流程中的有效落地，提升人才选拔的科学性与操作性。为此，客户提出以下关键需求：</p> <ul style="list-style-type: none"> 标准明确：构建符合不同岗位特性的胜任力模型，确保测评内容具备岗位匹配度。 |

| | |
|---------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • 工具落地性强：选择既科学又易于理解、操作性强的测评工具，适配实际招聘场景。 • 系统集成对接：测评系统需能无缝对接第三方招聘系统 Moka，实现流程自动化、数据集成与用户体验统一。 • 使用指导清晰：明确“选什么工具、怎么建模型、如何使用工具、数据如何解读、测评如何发放、面试官如何应用结果”等一系列落地问题，帮助招聘团队在实践中灵活运用。 • |
| <p>具体服务内容</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. 项目启动与需求确认 <ul style="list-style-type: none"> ○ 组织项目启动会，明确项目目标与关键里程碑 ○ 深入分析岗位资料，梳理核心能力要求 ○ 开展高管访谈，提炼组织对人才战略期望 2. 能力模型构建与验证 <ul style="list-style-type: none"> ○ 输出能力模型初稿，并结合绩优人群进行测评试点 ○ 基于试测结果开展岗位画像数据分析，验证模型有效性 ○ 最终形成“7+N”能力模型终稿，涵盖通用胜任力与岗位/部门特色要素 3. 系统集成与落地应用 <ul style="list-style-type: none"> ○ 实现测评工具与客户招聘系统（Moka）对接，涵盖 CA（认知测评）、AT（性格测评）、EPA（岗位适配度评估）模块 ○ 输出配套使用材料，包括面试官使用手册、结构化面试评价表，确保测评结果在面试环节中的高效转化与应用 ○ 配合客户开展面试官培训，提升用人部门对测评工具的理解与使用效果 4. 长期陪伴与重点项目支持 <ul style="list-style-type: none"> ○ 项目上线后，KNX 团队持续提供测评支持服务 ○ 在校招等关键招聘周期中，提供测评工具的部署、答疑与数据解读支持，确保测评价值的长期发挥 |

| | |
|------|--|
| 服务成果 | <p>项目通过“质性洞察+量化验证”的方法论，基于企业文化、业务特点、既有模型和领导层访谈，结合绩优人群试测与岗位画像数据，成功构建具备岗位针对性与适配性的“7+X”能力模型，并在集团内部实现全球范围推广应用。</p> <p>在系统端，KNX 测评工具与客户本地招聘系统深度耦合，定制开发数据接口，打通测评与招聘流程，实现测评自动化落地。系统上线半年内，累计使用量已接近 5 万人次，全面提升招聘效率与数据利用率。</p> <p>同时，项目围绕测评结果的落地应用，系统赋能面试官团队，输出结构化的《面试官指导手册》，对各类测评维度与面试提问逻辑进行拆解与匹配，帮助一线招聘者将测评结果有效转化为面试策略，实现从测到用的闭环管理。</p> |
|------|--|

档案内容更新2025年09月