



上海嘉驰商务咨询有限公司

企业详情

企业官方注册名称：上海嘉驰商务咨询有限公司
 企业常用简称（英文）：X-GIANTS
 企业常用简称（中文）：嘉驰国际
 所属国家：中国
 中国总部地址：上海
 网址：<https://www.x-giants.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）、高端人才寻访
 在中国成立日期：2007年7月6月
 在中国雇员人数：10,000+

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 etc）

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	民营
客户公司行业	快速消费品
客户当时的需求	客户品牌业务增长缓慢，为了突破销售瓶颈，专门开拓了专人条线，在全国布局近3000人的品牌专职业务员团队。为快速组建团队、占领市场或提高市场占有率，同时考虑到降低甚至消除用工风险，此外客户端都是市场业务人员无人事经验，客户需要寻找合适的人力资源服务解决方案供应商提供全流程的业务外包服务，提高用工效率，规避用工风险，最终推动销售业绩的增长。



具体服务内容	<p>1、在收到客户需求后，配备了专业的团队，覆盖了招聘、培训、薪酬、员工关系、业务管理等各个模块，协助客户共同搭建了专人管理体系，从员工的职业生命周期全流程进行规划，梳理出主要管理节点和管理流程，输出了管理手册和执行SOP等；</p> <p>2、根据客户的需求，提供专业的人事服务，包括但不限于搜寻储备合适的人选，对入职的专人进行培训管理和薪酬管理、员工关怀等工作，协助客户共同开展绩效管理和绩效督导，对于客户退回的专人全权负责退工工作。</p> <p>在用工过程中出现突发问题，积极配合，协助客户共同解决。</p>
服务成果	<p>1、结合客户实际需求，及时储备专人，确保月度满编率不低于95%；</p> <p>2、确保客户零用工风险；</p> <p>3、通过培训管理、绩效管理等工作，降低客户带教成本，提高了专人整体素质和业务产出最终提升了人效，也在一定程度上帮助客户提高了销售利润。</p> <p>此外通过与所合作省份深度磨合，交付团队总结出一套定制化的服务机制，并制定出成熟的SOP，明确双方职责和时间节点，并在后续的服务中不断完善和优化，客户满意度提高，在有新承包商加入的情况下，连续3年保持了服务份额不变。</p>

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	外商独资
客户公司行业	快速消费品
客户当时的需求	<p>客户为了应对客流量增加带来的压力，通常会在门店增加兼职（PT）来提升顾客的购物体验；但兼职的高流动性给门店的招聘和日常人事管理带来了挑战，为了减轻这些压力，确保门店能够专注于提升顾客体验，同时又能灵活应对如特卖会等特殊活动的需求，客户需要寻找合适的人力资源服务解决方案供应商。针对临时增加的特卖会需求，需要批量、快速响应，提供符合品牌形象的PT人员-亲和力、沟通能力及综合素质有较高要求，期望嘉驰成为客户总部与区域门店链接的桥梁，快速有效推进个性工作开展。</p>
具体服务内容	<p>深入了解客户的需求和痛点，交付团队有针对性深度分析并制定行动方案。</p> <p>1、在两家门店进行试运行模式：交付团队选择了两家招聘有挑战的门店，了解完基本情况后马不停蹄地出差到门店现场，与店长、店员面对面沟通，了解当前的情况、诉求以及痛点；</p> <p>2、实时进行资源积累：对门店周边商圈和高校进行实地考察，在解决门店招聘问题的同时进一步积累储备资源。交付团队仅用了一天时间，推荐了7名候选人到门店面试；</p> <p>3、服务流程梳理优化：通过对两家困难模式门店的试运行，交付</p>



	团队总结出一套适合客户的服务机制，并制定出SOP，明确双方职责和时间节点，并在后续的服务中不断完善和优化。
服务成果	<p>1、快速响应与高效执行：在合作首月，花费2周时间迅速解决了之前遗留的招聘问题，将PT人员缺口从170+减少至0；春节前的旺季阶段，从收到600+PT的短期需求到交付只用了15天的时间。</p> <p>2、定制化解决方案：针对特殊店铺（黄金周/新开店/CNY）点对点制定交付方案，高峰期可完成单店100-150人的招聘需求，缓解门店短期的用人压力。</p> <p>3、组织结构优化：协助客户完成了用工结构的调整，在确保组织结构灵活性的同时，大幅度降低了一线门店的招聘成本。</p> <p>4、提升合作模式接受度：因交付周期短，响应及时，储备丰富，提供PT综合素质高，提高了客户对使用外包合作模式的意愿度。</p> <p>5、项目总结与人才发展：为客户提供项目总结及分析报告，对合作中积累的经验、改进的方案等进行深度分析和总结。尤其在兼职人员的选用育留等方面进行了全方位剖析，从PT人员中转换了10%的应届生成为客户的正式员工。</p>

客户案例三：

所提供的服务类别	灵活用工（白领员工）
客户公司性质	合资
客户公司行业	快速消费品
客户当时的需求	因业务拓展与团队升级，消费品外资企业客户需招聘30-40名中高端职能岗位，涵盖市场营销、供应链管理等领域。客户要求极为严格：候选人需具备顶尖外资企业背景，兼具跨文化适应能力、创新思维及卓越沟通技巧；薪资预算严苛；同时要求候选人入职后需快速融入团队，并希望供应商全程跟进员工在职管理，确保稳定性与满意度。需完成全部交付，且不得因速度牺牲质量。
具体服务内容	<p>1、精准策略部署：组建专项团队，按职能拆分岗位需求，制定“行业对标+人才地图”双轨寻访方案，聚焦头部外企人才库及高端社交平台定向挖掘；</p> <p>2、强化筛选与谈判：设置“三阶评估机制”（简历初筛、软性素质测评、业务场景模拟）确保候选人专业能力与软性要求匹配；针对薪资难题，设计“总包优化方案”，通过福利组合与职业发展承诺平衡双方预期；</p> <p>3、全周期风险管理：签约前明确告知候选人合同条款与职业风险，入职后建立“1对1管家服务”，定期进行满意度调研与职业辅导，及时解决潜在问题；</p> <p>4、流程极致提效：与客户HR每日同步进展，关键岗位采用“人才</p>



	储备池” 预匹配机制，确保无缝补位。
服务成果	<p>1、高效交付：成功完成所有岗位招聘，超预期达成阶段性目标；</p> <p>2、质量与稳定性双优：入职候选人100%通过试用期考核，客户反馈“人才匹配度高于历史合作供应商”；员工半年内主动流失率仅5%，远低于行业15%的平均水平；</p> <p>3、长期价值深化：客户将我方列为核心人才伙伴；员工在职管理服务获好评，为后续合作奠定信任基础。</p>

客户案例四：

所提供的服务类别	灵活用工（白领员工）
客户公司性质	合资
客户公司行业	金融服务（如银行，保险，财富管理等）
客户当时的需求	<p>随着客户数字化转型的发力，随着组织敏捷性和灵活度要求的提升，需要配置更多外部相对灵活的资源来支撑。中金资本运营部门作为中金项目的切入口，过往一直使用项目外包服务。原有项目外包服务开发的投资管理平台，代码撰写严谨度差，业务使用体验感一般。</p> <p>以往供应商多擅长“人海”战术，以粗略筛选增加推荐量来取胜；同时，因为前期粗颗粒度的沟通导致对候选人意愿度把控不高，最终影响入职。但对客户而言，沟通过程耗时耗力却结果不尽如人意，效率低下。</p> <p>希望转用人员外包，通过加强对人员的管理，进而对代码开发过程进行更有效管控。由于原有技术框架老旧，对候选人的自学能力要求极高。</p>
具体服务内容	<p>1、服务定位明确：项目初期，基于团队内部高人效要求和制定差异化服务策略，以高质量人选推荐为定位，交付多职能维度为服务卖点；</p> <p>2、客户需求深挖：以猎头思维 mapping 客户部门架构，理清外包需求来源；以公司现有资源实现跨部门业务引荐，以高品质服务口碑实现同部门跨业务团队引荐，并保持长期联系与同频；</p> <p>3、个性化灵活服务模式：服务过程中，不断梳理业务部门<简历筛选及面试习惯>，及时复盘总结，做到需求释放的第一时间实现最快最适配的响应模式。例如：有喜欢量大集中推荐的业务部门，有对项目背景、学历、级别有明确偏好的业务部门；</p> <p>4、驱动招聘团队专业：要求招聘团队旁听客户技术面试，共同梳理各岗位技术问题清单，并将其转化为与候选人沟通的话术模板。对内部面试转化率提出明确要求，让招聘团队通过对技术面试要点的了解，逐渐形成对候选人的逐步判断，及时过滤不合适的候</p>

	<p>选人，提升效率；</p> <p>5、顾问式项目服务模式：</p> <p>1) 帮助客户形成有效的预期；</p> <p>2) 协助客户设定新岗位的职责；</p> <p>3) 市场信息共享。</p>
服务成果	<p>1、为保证高质量的交付，制定了内部的IT面试评估体系，配置了2后端+2前端+1测试的兼职面试官团队，严格内筛，保证了3:1左右的聘用率，87%+的入职率；</p> <p>2、实现从立项之初的单一部门单一团队服务到现在的8大业务部门，21个团队的覆盖；</p> <p>3、与客户沟通确认需求时，关注所需要的技术细节，而非框架。运作下来，客户评价我们是“唯一会对技术点需求了解如此详细的供应商”，对技术需求细节的把控，也提高了候选人的精准性，强化了嘉驰专业高质量的标签。</p>

档案内容更新2025年09月