



## 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：上海市浦东新区花园石桥路66号东亚银行金融大厦22楼

网址：www.x-giants.com

所属行业类别：招聘流程外包、灵活用工、招聘技术(除招聘管理系统外)、高端人才寻访、招聘管理系统

在中国成立日期：2005年

在中国雇员人数：近1000人

### 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）、IT信息技术，半导体及通讯、机械制造、房地产业、化工与石化

### 2、曾服务过的客户案例

#### 客户案例一：

所提供的服务类别	招聘流程外包
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	化工与石化
客户当时的需求	1, 成立新业务体系-煤气化团队, 从0到1搭建人才梯队, 第一阶段需要有丰富经验的人才(候选人平均年薪为30万)。 2, 新业务与传统业务技术上无共同点, 帮助客户进行准确的人才定位与识别。



	<p>3, 新增职位量逐渐扩大, 招聘团队人力有限, 需要有专人管理需求, 与用人经理沟通, 同时又需要对第一梯队目标公司做横向, 纵向的人才mapping, 包括目标公司的关键岗人才布局, 职业选择, 薪资等, 所以需要onsite顾问支持。</p>
<p>具体内容</p>	<p>1, 明确合作之后, 研究了煤气化行业的基本情况, 大致了解了国内整体产业的产业链上下游的企业状况, 项目分布, 以及一些基本的煤气化业务信息。 2, 我们与客户进行沟通, 了解客户的具体情况(业务状况, 项目进展, 职位数量等), 以及对供应商的具体需求(顾问人数, 交付时间, 交付细节等);同时了解到客户未来每个阶段的人员需求量。 3, 制作项目手册, 选派顾问加入项目, 进行培训以及职位分配;主要着重在行业分析以及对职位的理解。 4, 开始正式访寻, 由前台顾问把控访寻方向, 以及与用人部门的沟通, 此阶段须与后台以及客户反复review确认。 5, 推荐出人选, 职位进入正常流程;如果市场人才池很小, 则需要汇总市场数据, 影响用人经理在当下可以接触到的人选里进行决策。 6, 正常流程推进: offer谈判, 背景调查, 候选人跟进, onboard。</p>
<p>服务成果</p>	<p>1, 高效能交付: 年度职位关闭率为98%, 开放职位的65%由RPO外部猎取, 33% 由内部推荐及内转(原计划至少80%需要通过外部猎取), 同步实现了成本的把控。 2, 平均Lead time提升12天。 3, 项目初期只签约其中的新业务, 经过近2年的合作, 逐渐开拓其他5条业务线, 在全国范围形成战略合作。</p>

**客户案例二:**

<p>所提供的服务类别</p>	<p>招聘流程外包</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>民营</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>房地产业</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>国内地产开发千亿企业, 物业板块组建新的业务单元, 需借助对新业务熟悉的供应商完成从 0 到 1 的团队搭建。 专业要求: 客户前期需要行业专家来总把控 控制成本: 招聘成本和招聘人员成本上都希望有效控制 人才画像模糊: 客户新业务板块, 很难讲清自己需求的人才定位 招聘周期: 一个月之内需要关掉该业务板块从助理总经理到下面工程师的该部门所有HC</p>





<p>具体服务内容</p>	<p>全渠道全流程招聘外包服务                  招聘顾问：角色定位为访寻顾问，对新业务板块岗位熟悉度高，有过类似岗位的招聘经验                  项目运营顾问驻场：驻场客户端，管理需求，并直接与用人经理沟通，参与面试，管理流程，管理转化率，缩短招聘周期，保证在相应时间内的招聘完成率。                  项目总监：深入了解行业情况，技术赋能团队。招聘技术与科技工具双驱动，招聘技术维度应用逻辑工具来梳理关键能力，并培训赋能团队。</p>
<p>服务成果</p>	<p>招聘完成率：月度岗位关闭率90%以上                  Offer转管理：30%，平均3个面试转化1个offer。                  平均招聘周期：25天，最短招聘周期7天。                  全程客户服务满意度：项目初期只服务客户一条新业务线，经过半个月的合作，从10个岗位增加到34个岗位，从一条新业务线合作拓宽到五条新业务线同时合作。</p>

**客户案例三：**

<p>所提供的服务类别</p>	<p>招聘流程外包</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>民营</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>能源动力</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>该企业是两轮车换电行业领军企业，资本市场争投的宠儿，A轮荣获创新工场领投，B轮荣获腾讯，蔚来资本领投，企业发展迅速。项目合作初期，客户给到一个技术部门的高管职位，据说前期客户HR和其他的猎头访寻了将近一年的时间，无果。由于技术部门流动率较大，在职人员每人承担的职责变多，导致部门人员压力都很大，人心惶动，急需有一个领头羊。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>1. 和客户HR详细确认职位细节，除了过职位JD外，了解更多客户的隐性需求，描述出精准的候选人画像，以便后续的高效精准访寻。                  2. 帮客户梳理招聘流程。由于人才库有限，该职位需全国看人，为了更快更好找到候选人，同时避免候选人流失，帮客户梳理了两轮面试，第一轮HR和Line Manager视频面试，第二轮CEO现场面试。</p>





服务成果	在一周之内全国范围内精准访寻到4位合适候选人并做推荐，4位都通过简历初筛和HR的面试，CEO面试后确认一人，一周之内完成了面试及offer流程。由于候选人本身人在外地，受到疫情影响迟迟无法入职，顾问全程跟进，协助候选人租房事宜，最终候选人顺利入职，目前在适应期内，客户及候选人都反馈良好。

**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	民营
客户公司行业	耐用消费品
客户当时的需求	2018年开始合作,主要负责全国零售渠道销售和职能条线的招聘,渠道销售每年的需求量80人左右,主要是找家电/建材行业的候选人,2019年切入商业渠道,家装和电商等多条线的招聘,每年的需求量在40人左右。商业渠道的访寻方向主要是有开发百强地产公司经验的候选人,家装的访寻方向主要是有家装公司开发经验的候选人。
具体服务内容	嘉驰国际为此提供了多样化的招聘服务,包括全流程招聘服务,人才招聘解决方案等,为业务单元输送大量销售、职能等多个维度的人才。比如零售部门,阶段性招聘的需求量比较大,要人比较急,我们培养5个灵活顾问,熟悉客户的项目情况,在紧急情况下能做随时支持;家装和商渠部门,起初寻访方向有偏差,同时薪资有低于市场标准,做了市场mapping,提供数据支持,HR部门也积极和用人部门沟通,薪资有了调整,后期的招聘顺利进行。
服务成果	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、 高效交付,是所有供应商中完成率最高的,平均的交付周期是40天,这也解决了客户主要问题;</li> <li>2、 市场数据的梳理,提供可选择的访寻方向;</li> <li>3、 从推荐到offer的转化率在10:1,精准度提高,降低了招聘成本</li> <li>4、 第一年项目的交付侧重在零售方向的职位,由于交付质量比较高,后期增加了家装、商渠、职能等多条线的长期合作招聘。</li> </ol>

**客户案例五：**

所提供的服务类别	灵活用工
客户公司性质	合资
客户公司行业	
客户当时的需求	<p>因合资企业在国内的限制及组织体系的原因，非核心岗位的辅助人员需解决用工问题，与我司沟通，就人力资源相关服务进行双方的探讨。探讨问题：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、日常的人力资源服务的内容；</li> <li>2、服务内容所带来的变化；</li> <li>3、差异化及竞争优势；</li> <li>4、全国的覆盖网点及匹配度</li> <li>5、日常的对接有效性等关键问题。</li> </ol>
具体服务内容	<p>外包人数：上千人 提供一站式人力资源服务，主要包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、招聘服务：按客户需求提供符合要求的人员推荐；</li> <li>2、培训服务：提供外包人员的岗前基础培训；</li> <li>3、日常服务：包括日常的发薪、对接、社保、公积金、工资发放、入离职办理等常态用工服务；</li> <li>4、风险管理：对外包员工的纠纷、异议负责处理。</li> <li>5、系统服务：开放系统端口给到客户使用，通过系统提升服务效率及可视化服务。</li> </ol>
服务成果	<p>超过亿元服务流水和开票。 服务时效：得到了客户的高度评价，日常的对接时效性保持在一天内解决客户的异议； 招聘时效：从客户发布需求到提供人员上岗服务保持在5个工作日之内，高于行业平均水平； 系统便捷性：可视化的服务得到了客户的高度评价和认可。 该公司在全国的分支机构在得到公司积极的评价后逐步与我司建立合作关系，业务服务已拓展至全国。</p>

**客户案例六：**

所提供的服务类别	灵活用工
客户公司性质	民营
客户公司行业	



<p>客户当时的需求</p>	<p>1, 2017年预计新进前线人员800人, 5月、6月、9月、10月为用人高峰 2, 各城市工厂技术人员招聘服务 (含全职与实习生) 3, 为降低人力成本和减少管理成本, 一线人员的派遣服务 (劳动关系挂靠、社保办理缴纳、员工关系的管理等 )</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>招聘团队搭建: 1位PM+10位顾问 渠道搭建: 人才库、寻访中心、驻场顾问、整合渠道, 优化企业人才吸引、发展与保留策略 流程管控: 每日+每周工作督查及汇报沟通 培训流程: 交付团队培训, 金牌面试官培训 规范职位描述, 优化内部流程, 提高雇主品牌形象与职位吸引力 建立后备人才库, 解决可能会出现的职位空缺</p>
<p>服务成果</p>	<p>外包职位近千人, 服务流水近亿元。 通过一站式全风险外包管理, 解放客户HR在前线人员管理方面投入的精力, 提升HR管理效率 附赠金牌面试官的培训课程, 提升了HR&amp;业务面试官的面试甄选能力 优化了客户面试流程, 建立岗位标准结构化面试评估表, 提升招聘精准度 客户采用嘉驰服务之后, HR团队能专注于更加贴近业务的事项中去, 真正成为业务管家。</p>

**客户案例七:**

<p>所提供的服务类别</p>	<p>灵活用工</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>国有</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>生命科学 (如医药, 医疗器械等)</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>物业管理服务人工工资低, 文化水平大部分不高, 难以管理。物业从业者从事的工作基础而琐碎, 涉及到居民用户的各个方面, 从业人员流动性大。 在招聘上来说, 线下触达这些从业者的手段有限, 必须通过广撒网等形式, 铺开的招聘对于企业来说, 成本较高。 用工季节性强, 批量招聘难度大, 很难短时间批量招聘到大批物业管理及从业者。 这些点都对企业HR的各种能力进行考验。</p>





<p>具体服务内容</p>	<p>定期举办物业人员招聘会，不断储存物业服务人才。 通过熟人推荐等形式，帮助企业积累人才渠道，并管理人才的输入和输出。 物业人员上岗前培训，入职管理，薪资发放，员工福利等管理。 劳动纠纷、物业纠纷、其他风险事项的管理，让客户做到用人无忧。 疫情期间，针对员工进行消毒标准操作培训，员工消毒防疫注意事项等培训。</p>
<p>服务成果</p>	<p>外包近千名员工，服务于客户布局的园区社区等，赢得园区社区用户的好评。 接到客户需求后，第一时间做出相应，及时的为客户输送优质的人选，为客户提供优秀的外包员工，缓解客户的用人压力，使客户在有效的时间内搭建合格的团队，及时的启动各种物业项目。 疫情期间，提升客户疫情防控的信息化能力，减轻工作压力，提升防控成果，提供技术保障和服务。</p>

档案内容更新于2020年10月