



万宝盛华大中华有限公司

企业详情

企业官方注册名称：万宝盛华大中华有限公司

企业常用简称（英文）：ManpowerGroup Greater China

企业常用简称（中文）：万宝盛华大中华

所属国家：开曼群岛

中国总部地址：上海市浦东南路999号新梅联合广场A座38F

网址：www.manpowergrc.com

所属行业类别：测评解决方案、招聘流程外包、灵活用工、招聘技术(除招聘管理系统外)、招聘管理系统

在中国成立日期：1997年

在中国雇员人数：1375

业务详情

1、主要客户所在行业：汽车及零部件、IT信息技术，半导体及通讯、互联网与游戏业、零售业与电子商务、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	灵活用工
客户公司性质	民营
客户公司行业	零售业与电子商务
客户当时的需求	北京某电子商务企业客户，在北京，上海，广州设有办公室。公司处于发展成长阶段，目前HR部门设立在北京，HR团队（1HR 总监，1招聘经理，1培训专员，1员工关系专员。）目前公司人数200~300人，有10%左右通过劳务派遣进行，其余自雇。



	<p>近期新项目数量增加，尤其在华东区域，次月将有新项目开始执行落地，后续还有2~3个项目计划在本季度内开始推进。 因此，需要招聘50~70项目人员，分别有：项目Java工程师，项目经理，Sr. HR经理，客服人员若干等等。 客户急需从行业内猎取一位有丰富人才资源，招聘经验的Sr. HR经理，来负责近期华东各城市的招聘需求，确保项目按时保质的推进。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>现状分析</p> <ul style="list-style-type: none"> - 整体梳理了需要在上海新招聘的高级人力资源经理的职位需求，由于是处于Q4初期（10月），接近年尾，非HR更换工作的最佳时间，且符合要求的Sr. HR（有HR模块2、3个模块操作）本人已经不直接负责招聘事物，还需要下设团队进行执行，这样将会和北京的现有HR团队出现功能重合。 - 分析该公司的现有岗位设置，项目人员是按照接到项目进行招募后直接雇佣，独立管理和核算。在项目各个时期（开始，稳定，结束）均会出现对于人员需求数量的变化。当前某些成熟稳定项目，由于利润较高，还会有冗余人员存在，没有能够实现项目人员的互通或调动； - 仅有不到30个初级岗位使用的劳务派遣（假外包）的形式，没能真正实现人员灵活调配的机制。 <p>解决方案</p> <ul style="list-style-type: none"> - 深入了解客户需求，调整客户的目标定位。将招聘高级人力资源经理的岗位改为：高级招聘经理岗位，以人才寻访形式进行。 - 贴合用户实际，灵活调整服务方式。应对次月就要上的新项目，提供2个外派招聘进行招聘支持。后续2个项目可根据实际情况增加或减少外派服务的采购。 - 一站式服务，协助北京的人力资源总监一起，梳理公司核心岗位要求，优化岗位设置，增加客服人员培训课程（线上培训），以打通人员在项目间的正常流动。 <p>降本增效，提供兼职客服人员的招聘和管理服务，降低客户的客服人员人工成本，同时，满足项目旺季客服人员的需求。</p>
<p>服务成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 高级招聘经理在12月初入职，符合客户要求，较高级人力资源经理招聘预算节省了37.5%。 - 2个外派招聘顾问在3个月内完成了20个岗位的招聘，60位兼职客服的人员。 - 对于流动性较大，需求量不稳定的客服类岗位，采用外包形式推进，为客户解决了管理风险，实现成本可控。



客户案例二：

所提供的服务类别	灵活用工
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	专业性服务（如法律，公关，教育等）
客户当时的需求	<p>某咨询公司，常年用实习生为项目提供人员和工作支持，并且给予优秀的实习生可转正，招聘实习生专业不限，只要有意愿学习即可。</p> <p>公司也具有一定的品牌知名度。去年开始由于项目增加需要更多人手，项目上增加了对于实习生的使用数量。月平均人数超过50~80人。客户在招聘遇到如下问题：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 招聘难（直接招聘 + 招聘会仍然不能满足） - 不稳定（平均实习期从4个月降低到不到2.8个月） - 管理难（人力资源部门投入2个招聘顾问，2个人事专员） - 转正率降低（从往年的20%下降到10%） - 费用增加显著（较上年实习生人工费用上升67%） <p>个案投诉（工资漏发）</p>
具体服务内容	<p>现状分析</p> <ul style="list-style-type: none"> - 招聘：没有统一的招聘需求，招聘流程，录用流程； - 招聘效能-直接招聘（29:1） - Onboard:Offer = 7:10 - Offer:Ints = 1:4 - 招聘效能-专场招聘会（100:1） - Onboard:Offer = 6:10 - Offer:Ints = 1:4 - Ints:Invite = 1:3 <p>- 年度整体花费了42万招聘费用，前后入职了超过214位实习生，转正了21人（10%），一年后持续在岗9人（40%）。</p> <p>- 公司同时也招聘入职应届毕业生15人，一年后的在岗仅2人（13%）。</p> <p>- 集团人力资源团队2位人事专员，25万用于服务实习生。实习生年度人工成本在160万左右，该客户花费了67万（近40%）进行招聘，管理，培训，服务等等，最终一年后为公司留下了9人。</p> <p>解决方案</p> <ul style="list-style-type: none"> - 统一公司各地对于实习生的招聘要求，实习工资设定； - 统一公司对于应届生招聘的要求，鼓励实习生转正使用； - 提供实习生整体外包解决方案： 重塑招聘流程/渠道管理, 加速招聘；



	<p>降低短期实习（1周内）实习生，提升精准度； 加强培训（基本办公技能培训，客户公司文化培训） 服务管理功能线上化； 推广优秀实习生城市轮岗实习计划； 在上海推行见习生计划；</p>
<p>服务成果</p>	<p>服务结果</p> <ul style="list-style-type: none"> - 招聘效能提升（23:1）完成实习生招聘岗位； - 校园招聘：专场 5 场，走进校园 - 显著降低实习期不到 1 周的实习生比例； - 见习生计划为客户节省近 12 万的实习生人工成本

档案内容更新于2020年10月