



万宝盛华人力资源（中国）有限公司

企业详情

企业官方注册名称：万宝盛华人力资源（中国）有限公司

企业常用简称（英文）：Manpowergroup GRC

企业常用简称（中文）：万宝盛华大中华

所属国家：中国

中国总部地址：上海市浦东新区浦东南路新梅联合广场A座36楼

网址：https://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（服务业）、灵活用工（制造业蓝领岗位）、灵活用工（白领岗位）、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：2003年

在中国雇员人数：1070

业务详情

1、主要客户所在行业：快速消费品、互联网与游戏业、IT信息技术，半导体及通讯、零售业与电子商务、金融服务（如银行，保险，财富管理）

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（白领员工）
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。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

	<p>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后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，没有能够是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：

<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>民营</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>IT信息技术，半导体及通讯</p>

<p>客户当时的需求</p>	<p>A公司是国内一线通讯品牌，适时正在全面布局中、东部市场，意图重点渗透三、四线城市时代95后客群。该群体具有追求高质量的生活品牌，注重一站式购物体验的特征。进而也对线下门店临时促销人员的整体素质产生了更高的要求——不仅要充分了解品牌调性，熟悉产品特点，还需具备熟练的操作展示技能和较强的沟通交流能力。这就产生以下三方面问题：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 招聘难度大-需要短期内组织大量人员到岗工作 2. 人员专业度与管理培训诉求-需要专业的人员管理与培训 3. 技术支持要求高-如何统筹跨地域地勤，地勤系统与绩效方案如何适配都需要纳入考虑的范畴
<p>具体服务内容</p>	<p>万宝盛华大中华始终致力于以“灵活的方案”满足“灵活的需求”，不仅仅可以提供全球领先的招聘服务和用工管理服务，而且借助人工智能、大数据、移动互联等技术，让科技赋能招聘和用工服务。因此我们有幸从一众竞争者中脱颖而出，成为A公司此次开疆拓土的一员大将，为对方的线下门店临促人员项目定制了全套人力资源解决方案。</p> <p>招聘+管理，定制化一站式人力资源解决方案</p> <p>明确业务需求</p> <p>与目标区域的业务负责人进行详尽沟通，根据业务负责人提供的用人标准，薪资水平进一步展开市场调研，充分尊重地域差异，通过万宝盛华人才大数据数据库结合实际业务需求构建符合该区域特色和业务需求的候选人画像。</p> <p>模式灵活</p> <p>根据用人单位实际情况，万宝盛华提供更灵活的【服务模式】，自由的三大服务模式包括【风险外包】，【人的外包】和【岗位外包】能够有针对性地解决企业在岗位编制，风险管控，交付结果，流程外包方面的各种问题。</p> <p>招聘渠道打通</p> <p>线上：通过万宝盛华550万人才数据库+科技平台多种招聘模式匹配人才+地推圈社群定向，精准获取目标候选人。</p> <p>线下：和各大地推兼职体系合作，批量获取候选人层层筛选。</p> <p>培训体系共建</p> <p>技能培训：让资深地推人员迅速掌握A公司主推产品的应用和展示技巧，针对新手地推人员进行基本技能和沟通技巧培训。企业文化培训：针对A公司的企业文化和品牌定义进行针对性的培训和灌输。</p> <p>培训的亮点在于人力资源供应商先理解业务后，再向客户提供服务。</p> <p>我们通过设立专门的培训团队，先快速有效学习客户产品，企业文化知识，再指导客户门店人员学习产品操作，并要求临促上岗前完成培训考核，上岗后持续交流复盘，与客户跟踪临促其表现，再针对性补漏，全方位的培训。</p>

	<p>在本次服务中我们通过自主研发的万宝简斯HR SaaS系统帮助客户设置针对各区域，各门店临促人员的移动考勤、外勤等多方式的考勤管理，支持自动生成多维度的统计报表，例如考勤数据、请假数据等，并且支持导出查看。该报表能够无缝对接企业排班、绩效、薪资等，使数据整合时间效率大幅提升，驱动企业高效运营。以工具处理代替了人工，有效规避了诸多重复性、事务性工作，节约了HR精力；也为其他分析性、策略性的重要工作，智能化、信息化的工具也能提供辅助。万宝简斯通过打通各项数据，让信息更透明、更准确、更及时，同时容易形成各个维度的深入统计、对比，为HR工作、制度制定、企业决策提供可靠的参考，此外也能很大程度上规避管理中人性的某些不足。</p>
服务成果	<p>在双方的深度合作下，短短两个半月时间内完成了中、东部六省，近600人的规模的临促外包服务，考勤支持，管理培训，绩效考核，薪酬结算，截止至项目结算日，到岗率高达96%，有效帮助客户抢占商机，实现了整体项目的高质量交付。</p>

客户案例三：

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	文化、体育和娱乐业
客户当时的需求	<p>该客户2019年下半年首次尝试委托万宝盛华大中华招募主播，半年内旗下品牌不断加入，直至目前已委托了旗下17个品牌的主播招募。作为发展期的新兴职业，开始时网红主播的职位画像并不清晰、候选人群体定位也非常模糊不清。如何在此情况下，找到能为企业上线带货的直播人才是一个巨大的挑战。</p> <p>客户需求如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 职位本身较新，需重新创建职位需求模板； • 客户没有用人经验，招聘需求要在招聘过程中逐步总结归纳； • 企业没有专业的直播团队，需提供对应的团队支持； • 因是外资客户，且疫情期间休假较长，存在众多沟通问题。
具体服务内容	<ul style="list-style-type: none"> • 建立目标人才库：根据岗位薪酬及实际需求，mapping相关候选人，快速建立快消、零售、时尚等相关行业的对标人才库； • 网红主播招聘模型：综合考量候选人过往经验的可迁移性、资源匹配度、线上镜头感、形象记忆度、对新工作模式的适应性等，各维度缺一不可； • 标准流程灵活支持：选择具有相应文化背景的项目负责人，确保沟通顺畅。团队招聘、专人驻场管理。通过邮件、电话、微信等方式，配合直播情况，7*24小时实时跟进反馈； • 直播团队支持：提供直播策划、管理、培训及执行等支持，

	把控流程进度，帮助客户安心用人省心直播。
服务成果	推荐的候选人中，近75%符合客户需求因而进入面试环节，并在职业天然流动性较高的情况下，依然实现了74%的留存率（入职三个月）。 与此同时，加入的主播，也为客户实现了预订的销售目标。为此，客户公司增设了专门的主播间，并不断在旗下其他品牌中发展相关业务。

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	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	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。 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： 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%） 个案投诉（工资漏发）
具体服务内容	<ul style="list-style-type: none"> • 现状分析 • - 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 • - 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%）。 • - 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%）。 • - 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

	<p>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> <ul style="list-style-type: none"> • 解决方案 • - 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; • 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>服务成果</p>	<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 - - 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%)。 - 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%)。 - 集团人力资源团队2位人事专员, 25万用于服务实习生。 <p>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; - 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;

档案内容更新于2021年4月