



## 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）：ManpowerGRC  
 企业常用简称（中文）：万宝盛华  
 所属国家：中国  
 中国总部地址：上海市浦东南路999号新梅联合广场a座38楼  
 网址：https://www.manpowergrc.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）、猎聘  
 在中国成立日期：2003  
 在中国雇员人数：1324

### 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、零售业与电子商务

### 2、曾服务过的客户案例

#### 客户案例一：

所提供的服务类别	猎聘
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	IT信息技术，半导体及通讯
客户当时的需求	目标职位： 经理-总经理（年薪45万-120万）  职能覆盖： 工程类、技术类、项目管理类、高级管理类 项目周期：1年（2021）



	<p>目标岗位： 风控总经理；政府事业总经理；证券事业部；法务部总经理；工程主管及工程经理</p>
具体服务内容	<p>1. 候选人画像描摹2.0: 万宝盛华团队将与客户沟通过程中的关键需求进行提炼，邀请相关的行业上下游、跨行业专家进行反复研讨，探究可行性的同时，全面提高了对于目标人才认知。</p> <p>2. 现有资源盘活：借助万宝盛华大中华540万人才库大数据资源、行业资源积累、跨行业搜索展开招聘工作。</p> <p>3. 定制化Mapping策略：万宝盛华对R公司所在行业上下游产业、相关行业的重点公司进行全面梳理与逐一摸排；理清了目标候选人群体常规活跃的社交媒体、多渠道渗透捕捉信息；最后，借助一系列数字化工具完成了大量的候选人梳理，精准定位出一批高度匹配R公司各维度要求的高质量人才。</p> <p>4. 定位“企业家特质”的候选人</p> <p>5. 制定清晰明确的沟通规划：与雇主共同建立用人标准以及建立对候选人一致的积极认知。引导“MP候选人”形成“圈子”，共同交流入职经验，以增强入职候选人的适应能力，加快让他们融入企业环境。</p>
服务成果	<p>入职23人，其中总经理级别4人，包括 风控总经理；政府事业总经理；证券事业部；法务部总经理；工程主管及工程经理10余人。</p> <p>推荐精准度可达1：3</p> <p>到面率、推荐频次高于市场10-20%</p> <p>转正成功率高达91%，高于市场20-30%</p>

**客户案例二：**

所提供的服务类别	猎聘
客户公司性质	民营
客户公司行业	汽车及零部件
客户当时的需求	<p>目标职位：项目工程师、研发部门负责人、实验室负责人（年薪50万-180万）</p> <p>职能覆盖：①传统整车/动力/造型研发、供应链方向 ②制造方向 ③零部件方向 ④职能、营销、IT方向 ⑤互联网方向 ⑥投资与金融方向 ⑦汽车智能化网联化方向 ⑧新能源方向⑨海外方向</p>
具体服务内容	<p>1. 调研及Mapping目标人才：与J公司招聘负责人进行详尽的沟通，根据其提供的用人标准，万宝盛华第一时间搭建“信息研究组”与“招聘攻坚组”等分工团队，对市场、人才、竞争公司展开调研，进行全面的摸排与梳理，绘制符合业务需求的Mapping人才地图。</p> <p>2. 挖掘职位USP：万宝盛华招聘团队向候选人剖析岗位的发展路径与前景等。同时分别从品牌背景、团队架构等横向介绍，到具</p>





	<p>体职责和薪资福利等纵向介绍，解决候选人关心的需求痛点和侧重点等，说服其“跨界”入职。</p> <p>3. 打通招聘渠道：挖掘万宝盛华大中华超过540万的人才数据库资源，第一时间检索并调取合适的人才进行推荐匹配。同时打通“职场+”科技平台多种招聘模式与PS模式（Proactive Specialization 主动专注），“灵活”搜寻高潜目标人才，大幅提高招聘成效。</p> <p>4. 运用“六脉神剑”筛选人才：团队采用“六脉神剑”方法，结合J公司岗位需求，进行高潜力候选人筛选。主要从认知地图、业务引擎、原则清单、行动地图、质量体系与案例库等六大维度，分析候选人各方面的潜力，以此评判候选人是否具备综合“跨界”能力。</p>
<p>服务成果</p>	<p>客户评价：斩获客户双料供应商大奖 后续合作情况：目超预期达成，和万宝盛华进入新合作阶段。 人均产出高于市场30%，最高候选人薪酬高达180万</p>

**客户案例三：**

<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>外商独资</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>零售业与电子商务</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>近年来M公司在石家庄、扬州、武汉三地着手建立全国呼叫中心，为线上交易平台提供客户服务，因此产生了大量基层客服人员 的用工缺口</p> <p>具体需求</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 要求供应商业务范围覆盖全国</li> </ol> <p>由于M公司正处于快速扩张阶段，后续会在各地建立新的呼叫中心，这就要求灵活用工供应商的业务范围能够辐射全国，以确保持续，高质量的人才供给。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. 要求供应商服务能力过硬</li> </ol> <p>实际业务的人才需求较大，招聘周期较紧张，岗位细分较为精细（涉及售后、投诉、外卖、技术等十多个岗位），项目过程还涉及大量人选的日常管理。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. 要求供应商接受现行垫资</li> </ol> <p>项目要求由灵活用工供应商先行垫付员工工资，由于涉及金额巨大，对供应商的现金流管理能力和体量提出了很高的要求。</p>
<p>具体服务内容</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 通过完善的业务网络，提供覆盖全国的服务</li> </ol> <p>保证 90% 以上的业务需求可以被各地的驻场团队快速响应；在招聘领域，强大人才寻猎基因，让我们较大部分灵活用工公司更胜一筹。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. 帮助客户解决合规方面的问题</li> </ol> <p>在万宝盛华“职场+”人力资源技术平台为的支持和保障下，无论</p>





	是外包员工的招聘，还是员工考勤管理，薪酬福利管理，岗位技能培训与发展，都可以在万宝盛华HR SaaS，“天天”系列平台上找到妥善的解决方案。
服务成果	<p>1. 保质完成招聘： 该项目中，万宝盛华 2 个月内 招募的人才数量=其他供应商 12 个月 内的人才招募数量之和</p> <p>2. 到面率、入职率、人才匹配度： 万宝盛华对于行业的深刻洞悉和深耕本土的经验积淀。高于 同行 10% -20%。</p> <p>3. 合规性达标： 在“招聘“服务“的组合拳下，万宝盛华针对该项目的离职率 低于同行近 20%</p>

#### 客户案例四：

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	IT信息技术，半导体及通讯
客户当时的需求	<p>中、东部六省，近600人的规模的零促外包服务，考勤支持，管理培训，绩效考核，薪酬结算</p> <p>具体需求：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 短期需要组织大量人员到岗工作</li> <li>2. 需要专业的人员管理培训</li> <li>3. 如何统筹跨地域考勤，考勤系统与绩效方案如何适配都需要纳入考虑的范畴</li> </ol>
具体服务内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 明确业务需求 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。</li> <li>2. 模式灵活 对人员进行快速培训，根据用人单位实际情况，万宝盛华提供更灵活的【服务模式】，自有的【风险外包】、【人的外包】和【岗位外包】能有针对性地解决企业各方面的用人问题。</li> <li>3. 培训体系共建 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的培训和灌输。</li> </ol>
服务成果	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 圆满完成项目 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</li> <li>2. 到岗率96%-到岗率高达96%，远高于行业平均水平。</li> </ol>



## 客户案例五：

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	IT信息技术，半导体及通讯
客户当时的需求	<p>F公司是中国领先、创新驱动的国际化医药健康产业集团，成立于1994年。2023年3月需要2-3周搭建BD团队以开发国内高净值人群市场，出售自己的新冠的疫苗。万宝盛华临危受命，为建立与客户初次合作的信任，上演了一场争分夺秒的商机闪电攻坚战。</p> <p>项目周期：2周完成候选人入（2023.02.27-03.15）</p> <p>岗位需求：15个HC</p> <p>招聘对象：BD专员、主管、经理</p> <p>招聘城市：覆盖21个城市（分为大湾区和非大湾区）</p> <p>服务类型：招聘+外包</p>
具体服务内容	<p><b>1. 以协同为支撑，科学布局招聘团队解决时间紧张问题</b></p> <p>快速调配内部资源（EB、staffing、天天U单、CS、CORE）协同支持。制定以经理级交付为核心，先集中攻坚大湾区而后在专注非大湾区，以及分层次和轻重缓急的交付策略。同时向客户展现专业的招聘团队布局战术（如“一托三”），并设计RPO过程管理工具（人才招聘逻辑漏斗），以表明项目正处于健康交付状态以取得信任。</p> <p><b>2. 及时安抚客户情绪，提出解决方案并达成共识改变服务印象</b></p> <p>针对交付团队和客户初次合作发生的种种不适应，首先耐心安抚客户的不满情绪；随后诚恳与客户沟通交流，分析仅用2周时间搭建BD团队是极限难题；最后鉴于人选有离职过度期，提出招聘待业状态候选人的解决方案并与客户达成共识。</p> <p><b>3. 勇于担当积极进取，攻坚医药领域资源与经验难题</b></p> <p>快速、有策略性地抢占市场目标候选人资源。通过深度拆解客户需求，理清目标候选人画像，盘点现有人才库中找到服务突破口，各团队科学分工协作，及时沟通汇总，根据动态项目进展有张有弛地规划工作节奏。以一天20场面试排期，最终按时完成交付。</p>
服务成果	<p><b>交付结果：</b>共入职 15 人</p> <p><b>Fill rate:</b> 100%</p> <p><b>客户评价：</b>非常感谢万宝盛华的积极沟通与快速响应，在极短时间内完成了不可能完成的人才交付任务，同时对后期的需求调整等表达歉意</p> <p><b>未来展望：</b>鉴于初次合作高度满意，客户希望未来可以继续携手共赢</p>

## 客户案例六：

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	项目时间：2021年5月起至今 HR职能岗目标职位：HR职能岗位外包，包括但不限于招聘助理、培训助理、学习平台教务助理等 总需求量（HC）：40+人 工作地点：主要在北京、上海、石家庄（短期在石家庄20人（4-5月，简历筛选）
具体服务内容	1. 业务线间协同提供高水准服务 以前期试水的RPO项目为重要抓手，万宝盛华商务团队花费2年时间，抓住每一个可能的合作契机，向客户展现我司服务优势，凭借持之以恒的坦诚沟通，过硬的专业素养与服务能力给客户留下了非常深刻的印象。成为我们展开长达4年深度合作的成功基石； 2. 武汉CORE+天天U单（科技平台）赋能交付效率 通过万宝盛华聚焦全国销售、客服的招聘中心——武汉CORE联动聚合大量招聘供应商资源的招聘众包平台——天天U单，助力此次项目高效、低成本地完成交付，招聘速度极快，能够做到“当天出需求，当天交简历，同时保障简历数量和质量。” 3. 合规的人力资源服务 万宝盛华坚持以行业最严标准提供合规的人力资源服务，严格按照地方政策标准缴纳员工的五险一金，并在能力范围内为员工提供最佳的福利保障，为提高员工稳定性，维护上市公司品牌形象打下了扎实的基础。
服务成果	HR 职能岗位外包项目，共交付 20 余人（项目 HC 为 40 余人）； 低于市场平均离职率 离职率仅为 8%，低于市场平均水平； 客户满意并续约 万宝盛华团队的付出与交付成果深受客户认可与赞赏，被授予“2022年度优秀供应商最佳交付奖”。同时，基于前期合作打下的坚实基础，双方进一步加强多领域的合作，目前正在开展交付某催收外包项目。

档案内容更新于2023年8月