



企家有道网络技术（北京）有限公司

企业详情

企业官方注册名称：企家有道网络技术（北京）有限公司

企业常用简称（英文）：Halary

企业常用简称（中文）：薪人薪事

所属国家：中国

中国总部地址：北京市通州区远洋乐堤港写字楼1503室

网址：www.xinrenxinshi.com

所属行业类别：薪酬管理与核算系统

在中国成立日期：2005年

在中国雇员人数：300人左右

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、零售业与电子商务、机械制造、住宿与餐饮业

2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

所提供的服务类别	薪酬管理与核算系统
客户公司性质	民营
客户公司行业	机械制造
客户当时的需求	作为工业自动化上市企业，客户控制历经二十余年发展，目前集团总资产翻三十几番，营收增长近百倍。目前客户集团正处于蓬勃发展期，旗下设有 11 家分子公司，3 个研发中心、1 个制造基地，26 个办事处，员工超过 1500 人。 面对日益壮大的人员规模，跨多省几十条业务线近百个项目管理，以及频繁的分子公司组织调整，给人力资源管理带来了越来越多的挑战，具体表现在：



	① 各子公司近百个项目管理上“各自为政”带来的集团规范化管理问题； ② 基层数据时效性低、准确性差，无法支持深度的管理决策问题； ③ 上千名员工选育用留、入离调转人事管理需求，带来的潜在用工风险问题。
具体服务内容	1. 薪人薪事的“集团管理、智数分析” 帮助其实现集团秒级动态监管。 ① 组织架构清晰可调，管理权限层层分配 薪人薪事系统可以可视化展示多层级组织架构，集团组织架构一目了然。同时，支持直接拖拽调整架构，汇报关系、权限、薪酬等按需联动调整，并可实现集团与分子公司权限隔离，快速满足业务发展需求。调整记录留痕，并支持回溯，实现集团化规范管理。 ② 避免信息孤岛，让数据实时传递 集团随时可查人力看板，让信息传递更及时！比如，当集团 HR 查看全集团人员概况时，只需选中集团总部，系统则可呈现全集团人员概况实时看板、细分数据；同理，当集团 HR 需要查看某子公司数据时，只需切换到该子公司即可。此外当集团需要衡量不同子公司组织效能时，也可选取相应子公司，系统智能生成对比看板，帮 HR 快速支持企业决策！ 2. 人力成本可视化 客户控制有储备大量的候选人，但是都分散在各地 HR 手里，没有一个很完整的人才库。薪人薪事“SSC 智能平台方案”可以提供覆盖“入转调离”员工全周期服务——招聘流程自动化，快速激活人才库匹配候选人。帮客户控制做好渠道管理、面试流转，大大缩短了招聘流程，提高招聘效率。通过内推和简历库的搭建，储备了企业专属的人才库，有紧急需求时，一次激活就可以触达到所需人才。 3. 让 HR 摆脱事务性重复低效工作， 聚焦专业、赋能业务 除了一线工人，行政、管理、销售等岗位考勤方案也不尽相同。考勤数据调整及校验、考勤异动处理、考勤数据与薪资核算等问题是 HR 管理过程中普遍存在的困扰。这些事务性重复劳动往往占用 HR 大量工作时间，使其无法聚焦在更有战略价值的专业工作上。 薪人薪事的“薪酬管理”解决复杂排班/考勤/算薪问题，让 HR 摆脱重复低效劳动 分分钟搞定千人排班。 薪人薪事支持复杂排班。班组长可以对同一班组的工人，批量排轮班/倒班/白班/夜班等班次；并且，系统还能根据班组排班情况，自动生成每个人的排班表。 4. 支持复杂算薪的规则设置， 减少对人工的依赖。



	薪人薪事智能算薪平台，支持近百种复杂算薪规则配置，通过系统对接、批量导入等多种方式将外部数据与考勤、绩效、福利等内部人事数据整合，按自定义的算薪规则自动完成薪酬核算。一键完成佣金提成、计件计时、福利激励等 2000+ 个业务数据计算。
服务成果	客户控制 HR 负责人：“外采还是自研是 HR 负责人进行数字化变革首先要思考完备的问题，在这条路上已经交足了学费，对比来看，薪人薪事 HR SaaS 系统易于实施、版本统一、配置灵活、可持续优化的特点就更符合当下客户控制的人力资源数字化转型需求”。 这场人力资源的数字化变革之旅从今年 3 月开始，历经项目规划、蓝图设计、数据治理、敏捷迭代、运行测试等环节，4 个月后，组织人事、薪酬考勤、招聘、培训四大模块实现全区上线。上线系统后，客户控制在集团管理方面，真正实现了打破各分公司壁垒，让集团人员的信息在线，信息同步效率达到 90% 以上；业务流程完成效率提高了 50%，数据的准确性、及时性都得到大幅度提升。

客户案例二：

所提供的服务类别	薪酬管理与核算系统
客户公司性质	
客户公司行业	
客户当时的需求	客户进入发展和扩张期，除做好产品和服务等基本功夫外，要更思考“将单店成功模式复制到千店、万店的问题”。比如：怎样匹配人才等资源，让商业效率更高？如何控制成本、提升单店利润？ 客户的联合创始人高松提到：数字化是客户升级管理、提高商业效率的重要路径之一。 客户目前已搭建覆盖人力资源端、供应链端以及产品端的全套数字化系统。4 月，引入人力资源云系统“薪人薪事”，进一步将数字化实践延伸至日常工作场景中。
具体服务内容	1、AI 助力人员管理效率提高 50%



	客户的员工分布在不同门店，难以集中管理。HR 每次想要统计人员入转调离、或传达公告时，都要耗费很长时间。总部的人力负责人也面临如何快速掌握各门店实时人力情况的难题。 另外，门店员工入、离职情况频繁，用工模式又非常灵活；有些时候还需要由店长负责门店人员的入职和离职处理。但店长或新手店长并不是专业的人力管理人员，面临如何保证入离职手续的完善、避免用工风险等挑战。薪人薪事可以提供覆盖“入、转、调、离”员工管理全周期的服务。 2、薪人薪事的“薪酬管理”精准解决客户的算薪问题。 【精准算薪】“薪资档案”全面统计员工的姓名、卡号、聘用形式、在职状态等信息；自动更新发薪名单、自动核算工资考勤，避免算薪错误和员工信息不准确等问题。 【AI 算薪】通过 AI 算薪功能，HR 只需在后台设置好薪酬规则，即可一键精准算薪；绩效、社保等数据自动关联薪资；个税同步国税系统，无需手动整理、复核。 【成本预算管理】系统可自动生成清晰的人工成本、人力预算等薪酬数据，并对比行业进行多维度智能分析，助力 HR 全面掌握薪酬情况，及时优化薪酬结构。 3、全景档案，助力最佳人才配置 有一段时间，客户的管理层无法对各门店人员基础信息进行实时掌握，从而进行合理的人员调配。比如“每个门店到底有多少人，是否还缺人，人够不够”都不太清楚。 但实际经营中又面临：新门店快速扩张，人才缺口变大，如何从老员工中选拔优秀人才撑起新店的运营？等问题。 需要管理层了解和思考： ● 目前每个门店到底有多少人？哪些门店还缺人？ ● 目标是开到 1000 家门店，什么时候招人？哪些员工可以培养成店长？ ● 每个门店的人工成本多少？哪个门店需要配置更多的人员？一般来说“老人开新店，新人守老店”是合理的逻辑，招的人如何分配？哪些员工可以承接新店运营？ 薪人薪事员工全景档案和人才分析看板功能，助力客户快速挖掘优秀人才，为公司的数据化决策提供有效参考，完成新门店的最佳人员配置、提高人效。
服务成果	客户通过上线薪人薪事系统解决了以下问题：



	1、人力结构复杂 ● 员工分散，难集中管理。入、离职频繁，用工模式灵活；面临入转调离手续繁琐、用工风险等挑战。 ● 复杂的算薪、排班。工资核算对数据的时效性和准确度要求更多、更高；人员基础信息时效性低；用餐高低峰对应的不同用人需求，排班灵活。 2、决策和管理问题 ● 快速复制：需快速找到新门店的最佳人员配置方案、提高人效 ● 提升商业效率：要突破数据和信息孤岛，掌握门店成本、利润等，及时调整管理策略
--	---

档案内容更新2024年09月