

仁联企服（上海）科技有限公司

企业详情

企业官方注册名称： 仁联企服（上海）科技有限公司
 企业常用简称（英文）： RENLIAN Group
 企业常用简称（中文）： 仁联集团
 所属国家： 中国
 中国总部地址： 上海
 网址： www.rnghr.com.cn
 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）
 在中国成立日期： 2014
 在中国雇员人数： 1500

业务详情

1、主要客户所在行业：快速消费品、IT信息技术，半导体及通讯，零售业与电子商务、住宿与餐饮业、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（服务业）
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	生命科学（如医药，医疗器械等）
客户当时的需求	该客户在2022年计划在国内浙江，上海等多地迅速开店，但是在进入国内市场以后，面临着人力资源管理上的众多问题：人员用工方式单一，需应对人才吸引与保留、地域差异、培训发展、法规遵从、数字化转型等多方面的挑战。在浙江开设的新店，是旗舰店，人员体量最大、预售会员卡最多、预计业务可达年10亿规模，同时员工要求标准极高，因为疫情，人员招聘更加困难，为了保障门店准时开业，该集团开始接触人员外包的形式来满足人力需求。



具体服务内容	招聘流程外包：包含人才搜寻与筛选：根据企业需求定制招聘策略，通过多种渠道（如招聘网站、社交媒体、校园招聘等）发布职位信息，收集并初步筛选应聘者简历；以及协调安排面试与评估协调：安排候选人面试，协助进行初步面试、技能测试或心理测评，提供专业的评估报告。 面对周末或者节假日高峰时期的临时劳务派遣：与劳动者签订劳动合同，按照企业要求将员工派遣至指定岗位工作，承担雇主责任，企业仅支付服务费。临时工派遣：针对短期或季节性用工需求，提供临时工的招募、调配与管理服务。 人事代理：代办员工录用、调档、退工手续，协助办理社保、公积金开户、变更及年检；起草、修订劳动合同，协助处理合同续签、解除等问题，确保合规性；并且政策法规咨询。
服务成果	目前，与该超级卖场超过10家门店建立外包合作关系。外包员工月稳定在职880人左右。 该项目开始以后，门店的店员得到快速有效的满足，极大增强了客户对仁联的信任，我们的交付及运营服务得到甲方的高度赞赏与认可，随即该超级卖场的东区内各区域门店陆续与我们联系，寻求合作，希望谋求高水准的员工&劳动关系处理服务与快速响应且超预期的交付服务。

客户案例二：

所提供的服务类别	灵活用工（服务业）
客户公司性质	国有
客户公司行业	生命科学（如医药，医疗器械等）
客户当时的需求	2018年起，该客户的体量在迅速扩大，截止2019年3月底，该客户在全国的店铺数已达1800多家。但是从2020年开始，客户面临着当时新型便利店对于传统便利店带来了冲击，从2021年开始，该客户开始进行运营及数字化升级，需要及时更新劳动力部署及运营方式。该门店在全国各地分布非常广泛，不同区域不同员工的文化素质程度各不同，导致人员对产品上新更换滞后、沟通渠道不畅、经营策略调整不及时等诸多问题，无法保障业务发展需求，增加门店收入。当时客户拥有多家合作供应商，并且原来的供应商提供的人员体系已经没有办法满足客户对于人才的需求了，并且面临人员的高流动性计，企业本身会需要负担大量的事务性工作，会耗费企业相当多的时间和人力。2022年开始，仁联开始介入客户的人员招聘及管理服务体系。
具体服务内容	主要的工作是为该客户招聘各个门店的店员及店长，年龄层次大概在35-50岁不等，采用外包希望降低成本，且营业员年龄更加年轻化。运营人员为客户分析竞品服务人员年龄阶段的不同，挑选更富有活力的候选人，具体要求为年龄25周岁左右，需要食品



	类健康证。 运营半年后，客户开始注重培训，若培训不合格者，直接淘汰，入职率仅为20%-30%。同时注意培训现场，且维护与培训老师客情关系，淘汰率仅为10%，大大提高了入职率。 前期针对招聘困难，员工上班工时较长，12小时轮班制，需要凌晨上夜班，某地区客户巡查时发现员工在工作时间睡觉。针对此情况，运营后期调整工作方案，并且制定了相关的制度和应对方案。 在服务过程中针对出现的问题，立即成立紧急应对小组，反馈给高层领导，承诺12小时内回复和解决问题，后期也不断调整方案，客户对此表示相当满意。
服务成果	客户服务前期只需求50人，仁联安排180名候选人集中三场面试解决人员需求，通过仁联优质的服务，陆续将杭州、大连、宁波、上海区域交由仁联，项目规模人数超过300人，并稳定上升中。由于仁联的切入，利用大数据测算门店高峰时间及客单价，合理匹配用工数量，实现在合适的地点、时间以最低的成本配置最适合的人员，降低门店运营成本的同时提高了单店5%的效能，入职率65%。在仁联为客户提供年轻化员工后，客户要求以仁联为标杆，其余供应商也需招聘更具活力年轻人。线下门店经理及店长非常认同仁联交付实力，有需求便直接告知运营部门，到岗率提高了20%。 运营至今，目前，仁联已经成为该客户最大的供应商，长期稳定在职员工1000人左右，并且服务覆盖该客户70%以上门店。

客户案例三：

所提供的服务类别	灵活用工（白领员工）
客户公司性质	合资
客户公司行业	IT信息技术，半导体及通讯
客户当时的需求	人才供需失衡：半导体行业快速发展，对初级工程师的需求旺盛，而具备相关专业知识和技能的毕业生或转行人员供应可能相对有限，导致招聘难度增大，竞争激烈。 专业技能匹配度：高校教育与产业需求可能存在脱节，新入职的初级工程师可能缺乏实际项目经验或对前沿技术掌握不足，需要投入大量时间和资源进行培训与指导，以提升其在特定工艺、设备或设计领域的实战能力。 快速技术更新：半导体技术迭代迅速，对初级工程师的学习能力和适应新技术的速度提出高要求。企业需要持续关注行业动态，及时更新培训内容，确保初级工程师能够跟上技术发展趋势，避免技能过时。
具体服务内容	为客户提供人才搜寻与精准匹配： 利用专业招聘网络、行业数据库、学术合作等多元渠道，广泛挖掘潜在初级工程师人选，特别是设备运维岗位。确保其具备相应



	的教育背景、专业知识与技能。关注候选人对半导体行业发展趋势的理解、学习能力、创新思维及团队协作精神，确保与企业文化及岗位需求契合。并且对应届生和数据库中的初级人才进行标签化的精准匹配。 定制化招聘流程： 仁联协助企业设计并执行高效、专业的招聘流程，包括职位发布、简历筛选、电话初筛、在线测试、技术面试、综合评估等环节。并根据企业的需求提供专业面试官支持，确保技术面试的专业性和公正性，或组织行业专家参与评估，提升招聘质量。 长期人才储备： 客户所在的行业发展迅速，业务知识体系更新相当迅速，建立初级工程师人才库，持续追踪潜力候选人，为未来招聘需求做好准备。维护与初级工程师的良好关系，定期进行职业发展咨询、满意度调查，收集反馈，助力企业优化人才管理策略。
服务成果	合作到现在短短一年时间，已经为客户招募到包括初级设备运维工程师，初级芯片工程师，工艺工程师等多个技能型岗位的人才。 提供了大量的人才储备，配合企业优化和系统化了企业的新人入职培训内容和体系。 目前在职有外包员工超过110人，并逐步开始涉及中高级岗位的招聘和人员管理工作。 企业总部的后勤团队，如财务，人资，培训等多部门的员工，也全部由仁联进行招聘和全风险管理。

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	国有
客户公司行业	金融服务（如银行，保险，财富管理等）
客户当时的需求	该知名银行为地方性银行，在22年年底取得了相关新的金融业务资质，准备在全国地区扩大业务范围，需要该业务条线的多岗位人员，并且要在各个门店重新增加新的人员，用于开展该项业务。 但是当时面临时间紧急，地方分布广泛，而且招聘的岗位多，并且都要有相关从业经验的候选人。 这些人员因为业务需要，涉及的劳动关系比较复杂，有部份劳动关系的转移，有部份外包，有部份代招聘，人员涉及的层级也不一样。 综合以上，对仁联来说，都是全新的业务挑战。
具体服务内容	仁联通过构建覆盖全国主要城市的分支机构或合作伙伴网络，确保本地化服务响应速度与服务质量。通过统一的服务标准、流程与技术支持，确保各地服务的一致性与高效性。同时，通过线上

	服务平台：开发或采用先进的线上人力资源服务平台，提供一站式招聘、培训、考勤、薪酬、福利等服务。通过云技术实现数据实时同步、远程协作，打破地域限制，提高服务效率。组建专门的区域化服务团队，熟悉当地人力资源市场特点、法规政策、文化习俗，为客户提供针对性的解决方案。区域团队与总部紧密协作，共享资源与经验，确保服务质量。
服务成果	通过前期5个月的筹备，成立的专项服务小组，顺利为该银行客户招聘到了包含前台接待，大堂经理，客户经理，风险管控，资金经理等产品全链条的中层人员。 将原有的部份人员劳动关系转移到仁联，并且投入到新的项目中去。 仁联在服务过程中，除了提供全方位的招聘服务以外，还提供了地区性社保缴纳，员工劳动关系转移及处理，新员工入职培训，员工薪资发放，以后流失人员补充等全方位的人力资源服务。

档案内容更新2024年09月