



## 中国薪酬与福利 供应商档案

## 人事人（北京）科技有限公司

## 企业详情

企业官方注册名称: 人事人（北京）科技有限公司企业常用简称（英文）: RENSHIREN企业常用简称（中文）: 人事人所属国家: 中国中国总部地址: 北京网址: <https://www.renshiren.com>所属行业类别: 薪酬与福利咨询、薪酬管理外包、薪酬管理与核算系统、出海薪酬服务在中国成立日期: 2015. 10. 09在中国雇员人数: 9万+

## 业务详情

1、主要客户所在行业: 生命科学（如医药，医疗器械等）、零售业与电子商务、运输及物流、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	薪酬管理外包
客户公司性质	合资
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	企业处于快速发展阶段，产品线不断丰富，员工规模迅速扩大。随着业务的拓展，企业内部薪酬体系逐渐暴露出一些问题：一方面，薪酬结构复杂，不同岗位、不同层级的薪酬差异未能充分体现岗位价值和员工绩效，导致部分员工积极性受挫；另一方面，薪酬计算和发放过程中存在效率低下、易出错的情况，每月薪酬核算需要耗费大量人力和时间，且容易出现计算错误或延迟发放，影响员工满意度。
具体服务内容	<b>薪酬体系诊断与优化</b> ：深入该企业，对其现有薪酬体系进行全面诊断。通过岗位分析、岗位价值评估，重新梳理岗位等级和薪酬结



	<p>构，将薪酬分为基本工资、绩效工资、奖金、福利等多个模块，明确各模块的占比和计算方式，确保薪酬体系既能体现岗位价值，又能激励员工绩效提升。</p> <p><b>薪酬核算与发放外包</b>：负责企业全体员工的薪酬核算工作。每月根据员工出勤记录、绩效考核结果等数据，精准计算基本工资、绩效工资、加班工资、奖金等各项薪酬项目，确保薪酬计算的准确性。在薪酬发放环节，与企业财务部门紧密协作，按时将薪酬发放到员工账户，并提供详细的薪酬条，让员工清楚了解薪酬构成。同时，建立薪酬核算档案，方便企业随时查询和追溯薪酬数据。以及薪酬数据分析与报告、政策咨询与合规管理等</p>
服务成果	<p><b>薪酬体系优化效果显著</b>：经过优化后的薪酬体系更加科学合理，岗位价值与薪酬水平高度匹配，员工绩效与薪酬紧密挂钩。员工对薪酬的满意度、工作积极性明显提高，企业整体工作效率提升得到提升。</p> <p><b>薪酬核算与发放高效准确</b>：薪酬核算外包后，每月薪酬核算时间大大缩短，再也没有出现过薪酬延迟发放的情况，员工对薪酬发放的满意度提高，有效提升了员工对企业的信任度和归属感。</p> <p><b>薪酬成本有效控制</b>：通过薪酬数据分析，帮助企业发现了一些薪酬成本浪费的环节，如部分岗位薪酬过高但绩效贡献不足。根据我们的建议，企业对薪酬结构进行了调整，优化了人员配置，在不降低员工整体满意度的情况下，为企业节省了大量资金，提升了企业的经济效益。</p>

### 客户案例二：

所提供的服务类别	薪酬管理外包
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	<p><b>薪酬激励机制完善需求</b>：批发零售行业竞争激烈，员工工作强度大，人员流动性高。该企业希望完善薪酬激励机制，通过合理的薪酬设计激发员工的工作积极性，提高销售业绩和客户服务质量和，同时降低员工离职率，稳定员工队伍。</p> <p><b>薪酬管理流程规范化需求</b>：企业内部薪酬管理流程较为混乱，存在多头管理、职责不清、审批环节繁琐等问题，导致薪酬核算和发放经常出现延误和错误，影响员工士气和企业形象。因此，需要对薪酬管理流程进行全面梳理和规范化，建立高效、透明的薪酬管理体系。</p>



	<p><b>薪酬成本控制需求：</b>企业希望能够通过专业的薪酬管理外包服务，在确保员工薪酬满意度的前提下，合理控制薪酬成本，提高企业的人力资源投入产出比。</p>
具体服务内容	<p><b>薪酬激励机制设计：</b> 针对不同岗位和层级的员工，制定了差异化的薪酬激励策略，如对销售人员实行高提成、低底薪的薪酬模式，对客服人员根据客户投诉率和满意度给予相应的奖励或惩罚，对管理人员则根据团队业绩和管理指标进行绩效考核和奖金分配，确保薪酬激励机制的有效性和针对性。</p> <p><b>薪酬管理流程优化：</b> 对企业现有的薪酬管理流程进行全面梳理，明确各部门和人员在薪酬管理中的职责和权限，优化薪酬核算、审批发放等环节的流程，减少不必要的审批环节和沟通成本。</p> <p>制定薪酬管理规章制度，规范薪酬管理的各个环节，包括薪酬调整、加班工资、计算福利发放等，确保薪酬管理的公平、公正、透明，提高员工对薪酬管理的信任度。</p> <p><b>薪酬成本控制与优化：</b> 对企业的薪酬成本进行全面分析，找出薪酬成本过高的原因，如不合理的人力配置、薪酬水平过高、福利项目过多等。</p> <p>结合企业的业务战略和财务状况，制定薪酬成本控制策略，通过优化人员结构、调整薪酬水平、合理控制福利支出等方式，在不影响员工薪酬满意度的前提下，有效降低薪酬成本。</p> <p>定期对薪酬成本控制效果进行评估和分析，根据企业的经营状况和市场变化，及时调整薪酬成本控制策略，确保薪酬成本控制与企业的发展战略相匹配。</p>
服务成果	新的薪酬激励机制实施后，员工的工作积极性显著提高，销售业绩大幅提升；薪酬管理流程规范化后，薪酬核算和发放时间大大缩短，员工薪酬咨询和投诉量减少了90%。企业内部各部门之间的沟通协作更加顺畅，薪酬管理的透明度和公正性得到了员工的高度认可，企业整体运营效率和管理水平显著提升。

档案内容更新2025年10月