



中国薪酬与福利 供应商档案

上海仁联惠人企业服务有限公司

企业详情

企业官方注册名称: 上海仁联惠人企业服务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: 中国网址: www.rnghr.com所属行业类别: 薪酬管理外包在中国成立日期: 2014年在中国雇员人数: 1200

业务详情

1、主要客户所在行业: 零售业与电子商务、金融服务(如银行, 保险, 财富管理等)、房地产业、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	民营
客户公司行业	住宿与餐饮业
客户当时的需求	<p>某全国性连锁餐饮集团(以下简称"H餐饮")是国内领先的直营餐饮品牌, 拥有超过300家门店, 员工规模达8000余人, 业务覆盖全国40多个城市。</p> <p>H餐饮的用工结构呈现出典型的"三多"特征: 岗位类别多(服务员、厨师、保洁、管理等十余种岗位)、排班模式多(早中晚三班、弹性班、周末特别班等)、区域差异大(各地最低工资标准、社保政策不一)。这种复杂性导致:</p> <p>薪酬计算繁琐: 不同岗位、不同班次的薪资结构各异(如厨师按"基本工资+绩效+技能津贴", 服务员按"基本工资+提成"), 手工计算易出错。</p>



	<p>排班优化困难：高峰时段人员不足，低谷时段人力冗余，传统排班方式难以精准匹配客流波动7</p> <p>合规风险高：全国多地用工政策差异大，跨区域统一管理难度大，存在社保缴纳不合规风险9</p> <p>绩效激励与员工保留难题</p> <p>H餐饮管理层发现，传统的“一刀切”绩效奖金制度已无法满足不同岗位员工的激励需求：</p> <p>前台服务人员更关注即时激励与顾客反馈</p> <p>后厨技术人员更看重技能成长与长期发展</p> <p>管理岗位需要与门店整体业绩强挂钩</p> <p>同时，行业平均员工流动率比往年要更高，尽管H餐饮提供了高于行业平均的薪资水平，但单纯的现金激励对“Z世代”员工吸引力正在减弱，他们更渴望多元化福利与职业发展机会。</p> <p>随着门店数量快速增长，H餐饮原有的Excel手工管理模式已无法支撑：</p> <p>数据孤岛严重：考勤、绩效、薪酬数据分散在不同系统中，无法联动分析</p> <p>决策缺乏依据：无法实时掌握各门店人力成本占比</p> <p>员工体验差：薪资查询、福利申领流程繁琐，影响员工满意度</p> <p>基于以上痛点，H餐饮亟需一个能够整合多岗位排班管理、定制化绩效体系、多元化福利方案的一站式人力资源解决方案，同时满足合规性与数字化转型需求。这促使他们与仁联集团建立战略合作关系，共同探索餐饮行业人力资源管理的新模式。</p>
具体服务内容	<p>仁联为客户量身定制了分阶段实施策略：</p> <p>1. 试点阶段（1-3个月）——小范围验证，精准优化</p> <p>门店选择：选取6家具有代表性的门店（涵盖商场店、社区店、交通枢纽店等不同经营场景），确保试点数据具备可推广性。</p> <p>系统调试：重点优化智能排班系统与POS数据的实时对接，确保客流预测和人力匹配的准确性。</p> <p>员工适应：针对不同岗位员工对新绩效体系的接受度差异，采用“试点反馈+快速迭代”模式，例如调整服务员即时激励的发放频率，优化厨师技能津贴的评定标准。</p> <p>福利宣导：通过线下宣讲会、短视频教程、1对1辅导等方式，确保员工理解并熟练使用“福利商城”平台。</p> <p>2. 区域推广（4-6个月）——因地制宜，强化执行</p> <p>区域适配：结合各地政策调整方案，如华南地区增加高温津贴模块，华北地区优化冬季排班策略（减少夜班时长）。</p> <p>店长赋能：开展“数据驱动管理”培训，帮助店长掌握智能排班工具和绩效分析技巧，提升管理效率。</p> <p>员工反馈机制：设立“薪酬福利大使”（每店1-2名），收集一线意见，每周汇总优化建议并快速调整系统功能。</p> <p>3. 全国落地（7-12个月）——全面覆盖，深化运营</p>



	<p>系统升级：完成全国300+门店系统部署，上线移动端APP，支持员工实时查询薪资、申请调班、兑换福利。</p> <p>共享服务中心：成立集中化HR团队，统一处理算薪、社保、福利发放等事务，减少门店行政负担。</p> <p>数据驱动优化：利用全国运营数据，识别人力配置瓶颈（如周末高峰人力缺口），动态调整绩效激励侧重点。</p> <p>实施保障措施</p> <p>缓冲机制：设置6个月过渡期，确保员工收入不低于改革前水平，减少抵触情绪。</p> <p>法律支持：仁联劳动法专家团队全程驻场，规避社保、加班费等合规风险。</p> <p>透明沟通：每月发布《薪酬福利优化报告》，向全员公开关键指标（如人力成本节约、员工满意度提升）。</p>
服务成果	<p>运营效率显著提升</p> <p>通过智能系统的应用，薪酬核算周期大幅缩短，排班精准度明显提高，基本实现了人力需求与业务波动的动态匹配。人力资源部门的事务性工作负荷显著减轻，管理效率得到全面提升。</p> <p>在保障员工收入水平的前提下，企业整体人力成本占比实现下降，招聘支出明显减少。通过规范化管理，彻底解决了原先存在的社保公积金合规风险问题。</p> <p>员工主动离职率显著降低，核心岗位的稳定性明显增强。在新的激励机制下，高绩效员工比例稳步上升，团队整体效能得到提升。员工满意度调查结果显示，特别是对多元化福利体系的认可度保持高位。</p> <p>通过系统赋能，各级管理者掌握了更科学的人力分析工具，管理决策更加数据化、精细化。在应对突发业务变化时，组织展现出更强的适应能力和调整速度。</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	房地产业
客户当时的需求	<p>J地产是国内领先的综合性房地产集团，业务涵盖住宅开发、商业运营及物业服务，覆盖全国50+城市，员工总数超2万人，其中销售团队约8000人，物业服务人员1.2万人。</p> <p>核心痛点与需求</p> <p>传统“低底薪+高佣金”模式导致人员流失严重，缺乏长期客户价值导向</p> <p>佣金仅挂钩签约额，忽视回款、客户满意度等关键指标</p> <p>新老销售资源分配不均，团队协作不足</p>



	<p>物业服务薪酬缺乏竞争力 固定薪酬占比过高（90%），与服务质量脱钩 基层物业人员流失率过高，技能差异未体现在薪酬中 绩效评估流于形式，90%员工集中在“良好”等级 全国各城市薪酬标准差异达30%，内部公平性受质疑</p> <p>手工算薪错误率高，跨区域社保计算复杂</p>
具体服务内容	<p>销售团队激励体系 建立四维佣金结构（签约、回款、客户推荐、满意度） 推行团队协作机制，设置项目共赢池和师徒制 实施区域差异化设计，匹配不同城市市场特点 构建清晰的职业发展通道和认证体系</p> <p>物业服务薪酬改革 引入技能等级认证制度，区分专业能力差异 将固定薪酬部分转化为弹性绩效奖金 设立项目效益分享机制和长期保留计划 推行多技能认证补贴，鼓励员工能力拓展</p> <p>数字化管理平台 部署智能算薪系统，自动适配各地社保政策 建立动态成本监控和薪酬投产比分析模型 提供员工自助服务终端，提升透明度 内置合规风控功能，防范用工风险</p> <p>分阶段实施策略 试点阶段：选取代表性项目验证方案可行性 推广阶段：按城市能级分批落地，确保平稳过渡 优化阶段：持续收集反馈，动态调整实施细则 全国落地：建立共享服务中心，实现统一管理</p>
服务成果	通过实施仁联集团的定制化薪酬解决方案，H地产在多个维度取得了显著成效：销售团队人员稳定性大幅提升，新的激励模式优化了业绩结构并改善了回款效率；物业服务团队通过技能认证体系实现素质升级，弹性绩效机制带动服务质量明显提高；整体管理效率全面提升，薪酬计算准确性和处理速度显著改善，人力成本结构更趋合理；员工收入实现科学增长，职业发展通道更加畅通，整体满意度持续攀升；组织决策更加数据驱动，人才培养效率提高，雇主品牌影响力和市场应对能力同步增强。这一系列变革使H地产成功构建了更加精准、动态和合规的现代化薪酬管理体系。

档案内容更新2025年10月