



中国薪酬与福利 供应商档案

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）：

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：<https://www.xinrenxinshi.com/>

所属行业类别：薪酬管理与核算系统、人力资源全系统

在中国成立日期：2015/5/21

在中国雇员人数：220

业务详情

1、主要客户所在行业：以上全部包含

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	汽车及零部件
客户当时的需求	<p>一、考勤薪酬计算 智能考勤系统支持多终端打卡（人脸/GPS），自动关联加班调休与薪资核算，确保合规性。 薪酬结构适配技术岗位特性，核心岗位薪酬区间聚焦15-50K，同步动态调整社保公积金缴纳。</p> <p>二、组织人事管理 搭建电子化人事档案库，关键证件（如电工资格证）设置到期预警，降低用工风险。</p> <p>采用AI招聘工具优先筛选车载/IT领域人才，强化人才地图与战略性引进能力。</p> <p>三、绩效考核体系</p>



	<p>设计生产端KPI（如设备维护响应速度）与研发端项目里程碑双轨考核机制。 绩效结果直接关联晋升通道，高潜力员工纳入快速培养计划。</p> <p>四、员工培训发展</p> <p>分层设计培训课程：新员工导师制+技术认证体系，管理层聚焦战略管理能力提升。 定期组织行业技术研讨班，强化智能驾驶等前沿领域知识储备。 该方案可支撑公司从基础人事管理向战略人力资源转型，尤其匹配汽车电子行业对高技能人才的持续需求。</p>
具体服务内容	<p>一、薪酬考勤管理</p> <p>智能化改造需求 需部署多模式考勤系统（支持人脸/GPS/设备扫码），实现生产车间与研发部门差异化考勤策略 要求系统自动关联加班数据与薪资计算，适配深圳特区特殊工时审批政策</p> <p>薪酬优化需求 需建立技术序列（硬件/软件工程师）与管理序列双轨薪酬体系，需动态监控社保公积金缴纳基数。</p> <p>二、组织人事升级</p> <p>人才管理需求 需建设汽车电子行业人才库，重点储备智能驾驶、车规级芯片领域人才 要求电子档案系统具备特种作业证书（如高压电工证）自动校验功能</p> <p>风险管理需求 需建立劳动合同全周期管理系统，对试用期转正、续签等关键节点自动预警</p> <p>三、绩效与培训体系</p> <p>考核体系需求 需开发研发项目制KPI与生产线OEE指标联动考核方案 要求系统支持360度评估，技术岗增加专利/技术文档产出维度</p> <p>培训发展需求 需定制AUTOSAR、功能安全等专业课程体系 要求培训平台支持AR设备实操演练</p>
服务成果	<p>智能运营体系构建 完成从传统人工管理到数字化系统的全面转型，考勤异常自动预警机制杜绝了人为疏漏，薪酬核算实现全流程无纸化操作。电子档案系统对特种作业证书的智能识别功能，成为行业合规管理的标杆案例。</p> <p>人才战略落地 建成覆盖智能驾驶全产业链的人才图谱，重点岗位人才补给速度显著提升。通过建立技术与管理双通道发展体系，员工职业路径清晰度大幅改善。</p>



	<p>技术能力跃升 定制化的专业技术培训体系使团队快速掌握行业最新标准，AR模拟训练平台成为技术传承的重要载体。项目制考核方式有效促进了研发与生产的协同创新。</p> <p>风险防控升级 劳动合同生命周期管理系统实现了用工风险的事前预防，劳动纠纷发生率降至历史最低水平。系统预留的跨国协作功能已开始产生实际价值。</p> <p>薪酬计算侧 整合考勤数据与绩效指标实现工资自动核算，内置地区差异化个税社保计算引擎</p>
--	--

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	外商独资
客户公司行业	耐用消费品
客户当时的需求	<p>一、薪酬考勤体系 薪酬结构 采用岗位等级制，划分初级/中级/高级薪资范围，集成AI自动核算功能，支持多地区社保政策适配，误差率可降至0.1%以下。</p> <p>考勤管理 支持指纹、人脸识别、GPS定位等打卡方式，自动关联薪酬模块生成扣罚数据； 弹性排班与加班审批流程数字化，减少劳资纠纷。</p> <p>二、组织人事架构 员工信息管理 电子化档案覆盖个人资料、技能证书等，支持合同到期自动提醒；组织架构可视化，明确部门层级与汇报关系。</p> <p>招聘与培训 招聘流程自动化，AI简历筛选准确率可达95%； 基于岗位需求定制培训计划，跟踪学习进度与效果评估。</p> <p>三、绩效考核机制 考核设计 采用KPI与360度评估结合，量化个人/团队/公司贡献维度； 绩效结果直接关联晋升与奖金分配，透明度提升员工积极性。</p> <p>动态优化 半年度评估周期，结合定性（行为表现）与定量（目标达成率）分析； 数据驱动人效模型，支持战略决策调整。</p>
具体服务内容	<p>一、薪酬考勤数字化服务 智能薪酬核算 部署云端薪酬系统，自动关联考勤数据、社保公积金及个税规则，支</p>



	<p>持山东地区政策动态更新；生成多维度薪酬报表。</p> <p>全场景考勤管理</p> <p>提供移动端APP+考勤机硬件组合方案，支持人脸识别、GPS定位及异常打卡预警；弹性工时配置，自动计算加班费与调休余额。</p> <p>二、组织人事优化服务</p> <p>组织架构设计</p> <p>基于生产线与职能部门需求，绘制矩阵式架构图，明确汇报链路与权责划分；</p> <p>人才梯队建设</p> <p>AI招聘系统对接，自动筛选匹配度$\geq 90\%$的简历；定制技能培训课程。</p> <p>三、绩效考核闭环服务</p> <p>考核模型搭建</p> <p>设计KPI库（产量达标率、设备维护响应速度等），权重按岗位动态调整；季度评估结合上级评分、同事互评、自评。</p>
服务成果	<p>薪酬考勤优化成果</p> <p>通过智能薪酬系统的部署，企业实现了薪酬核算的自动化与精准化，彻底告别手工计算误差；考勤管理融合多模态识别技术，员工出勤记录实时可查，加班调休流程透明高效，显著减少劳资纠纷。</p> <p>组织人事升级成果</p> <p>电子化档案系统全面覆盖员工信息，关键证件管理与合同续签实现无遗漏预警；AI招聘工具大幅提升人才筛选效率，同时定制化培训体系帮助员工快速掌握岗位核心技能，团队整体能力持续强化。</p> <p>绩效考核深化成果</p> <p>动态化考核机制将个人绩效与企业目标深度绑定，通过多维度评估激发员工主动性；绩效数据反哺人才梯队建设，高潜力员工获得清晰成长路径，组织发展进入良性循环。</p>

客户案例三：

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	生命科学
客户当时的需求	<p>一、薪酬计算模块</p> <p>复杂薪资结构支持 需兼容医护职称津贴、夜班补贴、手术提成等医疗行业特有薪酬项 自动关联考勤数据计算加班费</p> <p>智能合规处理</p> <p>自动生成五险一金缴纳明细及个税申报文件 支持科研奖励、多点执业收入等特殊科目分账</p> <p>二、绩效考核模块</p> <p>多维度评估体系</p> <p>临床指标（门诊量、手术成功率）与科研指标（论文发表）权重自定</p>



	<p>义 支持患者满意度调查数据自动导入评分 闭环管理流程 实现目标设定→过程跟踪→360度评估→结果应用全数字化</p> <p>三、考勤打卡模块 弹性排班管理 支持不固定下班时间的弹性排班记录，自动识别手术延时加班 移动端定位/WiFi双验证打卡，防止代打卡 实时异常预警 自动标记连续夜班超限、休假未休等风险</p> <p>四、组织管理模块 矩阵式架构支持 既需维护行政科室层级，又需支持临时项目组配置 医护人员执业资质到期自动提醒续期 数据联动机制 组织变动自动同步至薪酬、排班等模块</p>
具体服务内容	<p>一、薪酬计算服务 复合薪资结构配置，内置医疗行业薪资模板，支持职称津贴 自动关联HIS系统提取门诊/手术数据，实现绩效工资精准核算 智能合规管理，实时同步社保基数调整政策，自动生成五险一金分账 报表及个税申报文件 多点执业收入单独核算模块，符合卫健委备案要求</p> <p>二、绩效考核服务 医疗专属评估体系 临床指标库包含门诊量、手术成功率、病历质量等医疗核心KPI，科研指标支持论文影响因子自动抓取 患者满意度数据通过微信服务号自动导入，权重可动态调整 闭环管理流程，季度考核自动生成个人发展建议，关联继续教育学时 要</p> <p>三、考勤管理服务 弹性排班系统，可视化排班界面支持跨科室借调，自动规避连续夜班 超限 手术室专用打卡模式，支持术中延时自动记录 合规监控，自动生成劳动法要求的考勤台账，含加班时长统计及调休 余额</p> <p>四、组织管理服务 矩阵架构支持，双维度管理：行政科室树状图+临时项目组平行架构 执业资质管理模块，提前90天预警证件到期 系统集成，与医院HIS、财务系统数据互通，减少重复录入</p>

服务成果	<p>一、运营效率显著提升 人事办公流程优化 电子化审批流替代纸质单据，文件传递时间从按天计算缩短至分钟级 员工档案实现数字化管理，信息检索响应速度提升明显 薪酬管理升级 复杂薪资结构计算耗时减少约80%，系统自动校验杜绝人为计算错误 各类补贴发放准确性达到近乎零误差水平</p> <p>二、医疗场景适配性增强 智能排班系统自动规避手术团队过度疲劳组合 科研绩效与临床考核实现自动化关联分析</p> <p>三、管理决策支持 实时生成人力成本分析看板 自动预警人员结构风险点</p>
------	--

档案内容更新2025年10月