



## 上海仁联企业服务（集团）有限公司

### 企业详情

企业官方注册名称：上海仁联企业服务（集团）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

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年

在中国雇员人数：1100

### 业务详情

1、主要客户所在行业：汽车及零部件、互联网与游戏业、零售业与电子商务、机械制造

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   | 民营   |
| 客户公司行业   | 零售业与电子商务   |
| 客户当时的需求  | 客户是一家专注室内游乐经营连锁集团，总部位于深圳，集团旗下多个知名亲子游乐项目和玩具品牌，是一站式家庭游乐天地、Z时代潮玩游艺趣集地。2017年推出全新旗舰亲子活动全产业链，业务涉及儿童游乐、亲子成长、休闲餐饮、电玩游艺、动漫潮玩等。覆盖北上广深及全国一二线50+城市，拥有200多家直营门店。由于客户需要，将在江浙沪地区迅速开设80家以上的门店，抢占 |



|               |  |
|---------------|--|
|               | <p>市场。对于门店开设前人员的储备量和招聘速度要求相当高。客户的需求地点分散，门店要求的员工类型众多，包括接待，出纳，人事，销售等岗位，江浙沪地区加起来需要在2021年年末前完成3个城市，23家门店，将近300人的需求，属地化招聘和服务的要求极高。</p>  |
| <p>具体服务内容</p> | <p>在得知客户的需求以后，明确了解客户各个用人岗位的人才画像，并且在根据3个城市的目前掌握的劳动力的分布特点，也给了客户完善和细分了包含年龄分段和男女比例，员工福利等多项内容，从招聘端就开始完善客户的人才画像，真正做到人岗匹配，为降低后期的员工流失率做了提前的功课，从长远来看，也降低了客户的招聘、培训等多项隐形成本。</p> <p>按照客户的开店顺序和要求，客户的华东地区门店将在浙江宁波地区开设4家，华南区的同事第一时间将项目和宁波、杭州等浙江地区的运营同事成立了专项项目小组，就该项目进行沟通，浙江地区的同事第一时间筛选了宁波、杭州、绍兴、嘉兴等多地的人才储备库，将符合要求的人员进行初步筛选，并通过集团的交付中心，在第一时间和候选人取得联系，并邀约到场面试。</p> <p>由于在合同签订和走流程的时间段内，就已经在将项目进行多轮有效沟通，并且销售、客户、运营和交付多方无障碍沟通，大大提升了前期的效率。</p> <p>在合同签订落地的第二天，集团就开始按照客户要求，有专项运营的同事安排候选人到指定地点进行面试。第一天到面人数超过100人，经过客户的筛选和最后确认，当天入职员工超过40人，满足了客户的需求。</p> |
| <p>服务成果</p>   | <p>目前，该品牌在华东地区的门店，由仁联集团提供的在职员工超过640人，覆盖于宁波，杭州，南京，苏州，无锡等多地的30多家全新门店，并且为原有的门店补足了员工需求。</p> <p>同时，在这些地区中，根据客户的需要，配备专门的运营服务人员，对于员工的考勤、发薪、培训、福利、员工关怀等全方位的员工服务，减少客户的顾虑，并且该项目的员工流失率基本都可以控制在13%以内。</p> <p>客户也在我们的建议之下，采用了多种灵活用工的模式，一改原先单一的外包用工模式，增加了小时工兼职等多种用工模式，很好的满足了客户周末和工作日明显的波峰波谷用人特性，比原先的人工预算节约了12%左右，赢得了客户的信任和表彰。</p> <p>客户在认识到集团本身的交付能力以后，也很放心的将未来全国开店的招聘计划缺口的1000余人，全部交给集团来承担。</p>   |

### 客户案例二：

|          |               |
|----------|---------------|
| 所提供的服务类别 | 灵活用工（制造业蓝领员工） |
| 客户公司性质   | 民营            |
| 客户公司行业   | 汽车及零部件        |





|                |  |
|----------------|--|
| <p>客户当时的需求</p> | <p>从2020年开始,国内的新能源汽车品牌开始从ppt转向了真正的研发。该客户于2014年成立,在经过一轮市场筛选后,该汽车品牌在众多国产品牌中脱颖而出,成为知名品牌。</p> <p>随着客户在资本市场D轮融资到账,急需在生产和营销和研发上发力,才能持续发展。在生产方面,在并购了本土的一家汽车生产厂以后,企业需要超过300名普工,用于扩产的生产线,主要集中在浙江、江西两地;同时,在全国的品牌销售店中,需要超过1000名一线销售及后勤人员。</p>   |
| <p>具体服务内容</p>  | <p>客户是上海的销售同事在跟进1年半以后,确认了合作意向,将合作内容确认在流水线的普工及装配等基础岗位,以及线下第一批200多个门店的销售和售后客户服务岗位,预计第一批用人规模在将近1000人左右。</p> <p>由于客户的用人方向在2个完全不同的领域,集团专门分别调集了擅长制造业普工岗和销售的运营、交付同事,成立了2个专项小组。在明确了客户的用户画像后,由于生产线的用人属于比较紧急的需求,在交付中心和制造交付同事的协调下,迅速梳理人才库的资源。为了能达到快速聚集人员的目的,调动了位于河南、山西等地的劳务中介资源,由他们快速集结当地的普工资源,并安排了大巴车,将人员第一时间调集到成都,安排协调进行面试。</p> <p>项目运营的同事在安排面试前,全部有序的通过线上或者线下的方式,进行面试前的培训,包含客户的介绍,工作的内容,要求,薪资待遇等内容,并进行基本技能的测试,随后再将符合要求的人员由专人送至工厂进行面试。</p> <p>为了提升员工的入职率,通过带领员工实地考察工作和配套生活设施,解除员工的后顾之忧。</p> <p>为方便后期的管理,根据客户工厂所在地的要求和不同工作内容的安排,指派专业的驻厂管理员对外包及兼职员工进行管理,并定期进行安全生产、消防知识、专业技能等多方面的提升培训,降低了员工的工伤及离职风险,提升了员工稳定率。</p> <p>另,客户的线下门店销售及客服、售后岗位的服务也在同时进行。</p> |
| <p>服务成果</p>    | <p>目前,在客户的工厂在职员工超过500人,门店的员工超过600人,随着门店的不断增加,全国的门店需求还有将近400个空缺的需求。</p> <p>经过10个月的运营,客户对于我们的服务相当肯定,在2021年末,我们也被客户评选为“优质供应商”。</p> <p>工厂普工的员工流失率已经低至17%,远低于行业平均水平,这个也源于驻厂管理员的全方位服务和集团135个员工管理sop文件,对于管理蓝领员工有非常好的提升人效作用。</p> <p>第一批进入工厂工作的员工中,目前已经有超过20名,经过筛选和培训,晋升为领班、组长和生产线线长等多个管理岗位。为企业节约了招聘、培训等多重成本。</p>   |



## 客户案例三：

|          |   |
|----------|---|
| 所提供的服务类别 | 灵活用工（制造业蓝领员工）   |
| 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  | 客户最早签约的时间是2021年7月份,当时就我们企业做了简单的介绍,并且承接了客户在宁波地区的rpo项目,为企业生产线上招聘质检和产线管理。8月份,企业在武汉的工厂因为生产扩张,急需产线上的普工完成订单需求。但是企业在当地的供应商已经无法满足企业的需求,而且企业对于人员的需求又是要全国覆盖,并且要有驻厂的管理员工的,并且能进行简单的生产培训带教,所以在总部的人事部门找到了本公司,希望通过我们的全国业务覆盖能力和联动能力,在较短时间之内,补充工人需求。   |
| 具体服务内容   | 评估好客户的需求后,按照客户的预算以及对于岗位员工的JD评估描述后,和客户确认了小时工的用工模式。相比于全风险的岗位外包,灵活的小时工外包方式能更好的满足客户的用工高峰需求。<br>同时,客户在武汉的工厂所在地比较偏僻,基于客户原来的供应商已经无法满足客户用人需求,所以,我们也提了合理的建议给客户,需要他们在工厂附近的地方租赁员工宿舍,并且配备上下班的班车,方便员工出行。<br>为了保证用工的基本安全性,向客户提出建议,购买了额外的商业保险,很好的规避了用工过程中的意外风险。<br>利用集团全国业务联动的优势,在武汉周遍的城市调用了自己的招聘渠道,并且说服客户在用工高峰期提高用工单价,为提高招聘到合适人员的可能性提供了必要的条件。 |
| 服务成果     | 收到客户的需求以后,第一时间召集运营的同事,到客户现场协调和完善客户的用人的人物画像,并且做了完善的用人评估,给客户提供了一个完善的解决方案,从员工的招聘,到员工的入职,后期的员工管理,都有一整套的sop提供。<br>在客户工厂落地之后的一周之内,实现首批面试超过200人,首批入职员工超过120人,在最大程度上保证了客户新工厂的生产开工需求。<br>在后续,客户的工厂需求人数也在不断满足中。<br>完善了用工的模式,减少了客户的用工费用支出,降低了客户的用工成本。  |

## 客户案例四：

|          |                 |
|----------|-----------------|
| 所提供的服务类别 | 灵活用工（服务业）       |
| 客户公司性质   | 民营              |
| 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 | <p>客户是国内知名线下以酒水销售为主，餐饮服务为辅的连锁民营企业，致力于打造“年轻人的线下社交平台”，在取得多轮融资后，于2021年上市。</p> <p>在上市之前，客户面临在全国各个1-3线城市开设连锁店，每个城市开设数量为10-30家，总共的用人需求超过2000人。</p> <p>同时，客户为了减少集团的用人成本，要将原来超过12000人的自有员工，合理合法的进行用工模式的改变，增加小时计算，和综合工时的用工模式。</p>   |
| 具体服务内容  | <p>面对客户的用人需求，我们面临最大的问题就是网点多，地区散，属地化招聘要求高。</p> <p>我们华东的同事在和运营同事共同评估完项目以后，从客户的第一批准备开业的城市入手，召集了在上海，南京，苏州，无锡，常州，杭州，金华等多个招聘渠道，利用“熟人直聘”，在苏州和芜湖的交付中心等自有交付渠道，为客户的需求，召集候选人。</p> <p>同时，给客户提供了整套的员工配套服务方案，包含住宿，餐饮，培训，员工关怀等多方面内容，省却了客户在后续大批量员工管理的精力。</p> <p>和客户建立项目制对接流程，帮助客户实现事务性工作的完成，有效减少了客户在事务性工作投入的时间和成本。</p> <p>同时，为客户增加用工方式上提供商保、合同改签等多项服务。</p> |
| 服务成果    | <p>目前，该客户已经成功上市，并且在整体的资产配比方面，达到了令人满意的程度。</p> <p>目前集团在职员工超过1800人，成为该客户最大的人资方面的供应商和服务商，为客户提供了全面的人力资源解决方案。</p> <p>协助客户改变原先的用工模式，增加灵活性，为客户提供了全面的后续保障，在保证合理合法的前提下，既保存了客户原来员工的合法权益，又降低了客户的用工成本，大大削减了客户在用人方面的财务支出。</p> <p>客户后期将自由员工中的超过50%的人员，都进行了用工模式的变更。</p>  |

档案内容更新于2022年10月