

36氪获悉，「薪人薪事」获得来自高成资本、光云科技的D1轮投资，共计3亿元。

先前 36氪曾多次报道薪人薪事的融资新闻及产品更新。

2015年，公司由薪酬计算切入，工具集包含 4 大类 10 行业的薪酬结构及 22 种计算方式，并且有校准社保、公积金的计算模型。

2016年发布的 X-One 为整合系统版，主要改造了人力资源的三个子系统：权限、流程、数据，并在企业端采用一次定价不限账号的收费模式，还能实现多终端互通。

2017 年发布的 “Growth—Oriented” 的 3.0 版本则定位增长型人力资源系统，格外强调对发展型企业的服务。

2019年，薪人薪事发布super-linked超链接版本，并与C轮资方金蝶的系统打通，打破人力资源系统边界。

2021年，薪人薪事上线data双引擎。将内部数据和外部数据分开。

内部数据主要用于企业内部对比，从不同维度帮助企业分析管理问题，从而实现业务的提升。但是这种内部数据实现的提升是线性的，只能在企业自身的框架下不断迭代。由此出现了外部引擎——突破性引擎。薪人薪事因为服务超过30多个行业、21000+客户，因此在不同行业积累了大量的行业know-how，并通过数据脱敏，产出多个“动态样板间”，企业可以通过跟外部优秀企业流程的对比，优化自己的管理策略。

以离职率为例，企业可以通过薪人薪事提供的内部增长引擎，得到该指标变化曲线和当前值，之后通过与外部突破引擎的数据对比，判断是否异常并确认优先级，如确认需要治理，可以在数据策略库发现具体问题，从而选取新人培训方案、薪酬职级、领导能力提升等具体数据策略进行优化治理。

在创始人兼 CEO 常兴龙看来，薪人薪事作为一个整体性人力资源SaaS方案提供商，和传统的ehr软件以及目前的HR SaaS竞品都有着较大差别。在36氪看来，薪人薪事最大的差别是一切以数据为导向。



来源：薪人薪事

从主观选择来看，小企业对人力资源需求不强且生命周期短，大企业定制化需求多，因此薪人薪事选择切入200~3000人区间的企业。

从产品呈现来看，薪人薪事数据互通性更强，数据化建议能力更强。

数据互通性的主要作用是实现业务迭代优化，如，通过从员工入职开始的数据开始分析，把员工在工作中的表现数据不断反馈给招聘部门，迭代画像，最终实现hr部门跟业务部门的联动，以数据形成岗位画像，而非人为主观判断。目前，薪人薪事系统中有24种连续场景（Scenario），都可以进行反复迭代优化。

而数据化建议能力，主要通过动态样板间实现。企业可以将自己带入样板间，从而进行优化迭代。

从实施效果来看，薪人薪事交付时间更短，提升效率更明显，且有切实数字支撑。

因为有大量的数据分析和数据整合能力，结合Data RPA的能力，可以帮助客户进行数据预处理，通过自动扫描和解析，从而将交付时间缩短至十天以内，而非其他厂商的几个月。传统toB往往是一个一个模块进行实施的，后面的模块在实施时不可避免要做前面的脏数据处理和数据校正、清洗，使得流程变长。

创始人兼 CEO 常兴龙认为，因为有了全流程的数据做支撑，所以薪人薪事可以拿出具体的效率提升数字——使用薪人薪事系统后，对比前一周，简历推荐通过率提升了54.32%，首月离职率降低37.1%，适应岗位时间缩短了16.44%。

目前，薪人薪事以数据为核心，已经打通了人事、业务、财务。不仅和钉钉、企微、飞书等入口平台进行合作，也与金蝶合作，打通财务系统，同时和中国工商银行、民生银行、中信银行等银行进行合作，简化财务和人力的流程，现在也与国家税务系统打通，客户能够即时获得税务信息，一键报税。

引入多方合作也好、动态样板间也好、Data双引擎也好，所有动作的目的都是为了提升企业的人效。薪人薪事将人效的提升分为3个层级。