



北京太和睿信企业管理顾问有限公司

企业详情

企业官方注册名称：北京太和睿信企业管理顾问有限公司

企业常用简称（英文）：Taihe CONSULTING

企业常用简称（中文）：太和顾问

所属国家：中国

中国总部地址：北京市朝阳区朝外大街18号丰联广场A座25层

网址：www.taihe.com.cn

所属行业类别：薪酬与福利咨询

在中国成立日期：2002年

在中国雇员人数：350

业务详情

1、主要客户所在行业：零售业与电子商务/能源动力/IT信息技术，半导体及通讯/金融服务（如银行，保险，财富管理等/房地产业

2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

所提供的服务类别	薪酬与福利咨询
客户公司性质	民营
客户公司行业	机械制造
客户当时的需求	客户经过二十年的开拓与发展，逐步成为以煤电运一体化、新能源硅材料产业链、新能源装备制造为主营业务的企业集团，并依托基础能源向相关多元化产业发展，致力于打造集新材料、新能源、资源型与现代服务业为一体的产业平台。经过前期与客户的深入沟通，了解到随着公司业务的持续发展，需定期更新外部行业薪酬水平进行自身定位，梳理企业内部薪酬结构，薪酬水平，员工内部公平性和外部竞争性。设计合理薪资体系，精准实现人岗匹配，合理优化资源配置。以期更好的保留和吸引优秀人才，使企业的组织效率持续提升，同时针对集团及各个管理中心核心



	管理层给与中长期激励方案，让人力资源每一个决策有据可依。希望通过此次合作，借助太和顾问的深入合作一起配合达成此目的。
具体服务内容	提供薪酬调研福利报告： 《太和顾问2017年集团薪酬福利调研报告》 《太和顾问2017年集团人力资源配置和组织效能报告》 《太和顾问2017年集团人力高管激励报告》 《太和顾问2017年地产行业薪酬福利调研报告》 《太和顾问2017年地产行业人力资源配置和组织效能报告》 《太和顾问2017年光伏行业薪酬福利调研报告》 《太和顾问2017年光伏行业人力资源配置和组织效能报告》 《太和顾问2017年光伏组件行业薪酬福利调研报告》 《太和顾问2017年光伏组件行业人力资源配置和组织效能报告》 提供技术支持： 岗位价值评估指导培训/薪酬体系优化建议指导/高管股权激励配置方案
服务成果	已将合作产品全部交付，技术指导持续进行，阶段性的市场数据提供，客户整体表示非常满意。

客户案例二：

所提供的服务类别	薪酬与福利咨询
客户公司性质	国有
客户公司行业	金融服务（如银行，保险，财富管理等）
客户当时的需求	客户提出了建设具有全球竞争力的世界一流企业的战略目标，当前正处于全面深化改革、加快转型发展的关键时期。为支撑客户战略目标落地，进一步强化薪酬分配的激励约束作用，对标行业特点和发展水平，提高邮政企业的薪酬竞争力，需全面了解相关行业各岗位薪酬福利水平状况，建立相关行业的年度薪酬数据库。
具体服务内容	提供薪酬调研福利报告： 《网络型企业集团2017年薪酬数据库》 《网络型企业总部2017年薪酬数据库》 《银行业2017年薪酬数据库》 《快递业2017年薪酬数据库》 《保险业2017年薪酬数据库》 《证券业2017年薪酬数据库》 《网络型企业集团2018年薪酬数据库》 《网络型企业总部2018年薪酬数据库》 《银行业2018年薪酬数据库》 《快递业2018年薪酬数据库》



	《保险业2018年薪酬数据库》 《证券业2018年薪酬数据库》
服务成果	已将2017年所有产品进行交付，2018年报告还未交付，客户对太和顾问的服务体验表示良好。

客户三：

所提供的服务类别	薪酬与福利咨询
客户公司性质	国有
客户公司行业	房地产业
客户当时的需求	业务转变：业务上从原来的置地板块，转变成独立的运营单位。 对人力资源管理提出新的要求： 1、体系重构：原商业板块依附于置业板块，人力资源政策将置地的商业板块与开发板块合在一起，所以现在需要梳理或重新建构。 2、专业成长：专业化的运营需要有专业化的运营团队及专业能力的成长。 3、集中管理：各区域执行的情况不同，职位体系、薪酬结构不尽相同，需要进行集中管理，保持职位与薪酬的一致性。 4、激发创造：专业化运营意味着完全市场化，需要激发运营团队的创造力。
具体服务内容	1、负责客户整体职位体系的方案设计调整，包含各岗位价值对应关系，职位外部数据对标参照，岗位晋升标准制定，及晋升流程规范指引等文件。 2、负责客户整体集团岗位编制制定，包含商业总部、商业大区、商业门店的编制体系相关的所有设计内容。 3、负责客户全体员工岗位薪酬体系设计对标，包含薪酬水平设计，结构优化，核心岗位激励模式设计等内容。



	项目工作内容			工作成果
	模块	序号	具体内容	
服务成果	项目诊断	1.1	项目启动	《项目诊断报告》
		1.2	企业内部资料研读	
		1.3	外部资料对比分析	
		1.4	中高层访谈	
		1.5	调研诊断报告	
	职级体系设计	2.1	组织职能系统清晰化	《职位价值图谱》↓ 《员工职业发展通道》 《职位切换方案》
		2.2	职级职务体系重构	
		2.3	岗位价值评估、职级价值图谱	
		2.4	职级矩阵设计	
		2.5	职业发展通道设计	
		2.6	职务职级体系落地方案建议	
	薪酬体系设计	3.1	薪酬现状分析	《薪酬策略报告》↓ 《薪酬架构与体系设计报告》 《薪酬管理手册》↓ 《薪酬实施方案》
		3.2	薪酬策略定位	
		3.3	职位价值评估	
		3.4	薪酬水平及结构设计	
		3.5	员工套档模型设计	
		3.6	薪酬体系设计方案	
		3.7	薪酬管理手册编写	
		3.8	薪酬策略、架构落地方案建议	
	实施辅导	4.1	项目方案实施计划制定	《项目实施与培训计划》
		4.2	实施启动会暨咨询结项总结会	
		4.3	实施过程辅导与方案微调	

档案内容更新2018年11月