



合益管理咨询（上海）有限公司

企业详情

企业官方注册名称：合益管理咨询（上海）有限公司
 企业常用简称（英文）：Korn Ferry Hay Group
 企业常用简称（中文）：光辉合益
 所属国家：中国
 中国总部地址：上海市湖滨路222号领展企业天地21楼
 网址：www.kornferry.com
 所属行业类别：薪酬与福利咨询
 在中国成立日期：2000年
 在中国雇员人数：280
 是否上市 是 上市证券交易所 纽交所 证券交易代码 KFY

业务详情

1、主要客户所在行业
快速消费品、汽车及零部件、互联网与游戏业、机械制造、化工与石化

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	IT信息技术，半导体及通讯
客户当时的需求	随着客户的业务发展，薪酬管理成为客户COE重点管理的模块。根据客户全球各地办公室薪酬对标的需求，需要精准的市场薪酬水平定位以及各国当地的薪酬与福利管理流行趋势作为基准。2009年，客户提出欧洲、南美洲、中东以及部门其他地区国家的薪酬调研报告的需求，需要结合公司总部与之匹配的等级管理架构，提供精准的当地薪酬对标，共提出采购28份各国薪酬调研报告。随着时间的推移，客户保持每年约27-28份各国薪酬报告需求。近两年客户的采购的薪酬与福利报告需求专注于非洲与中东地区，并与当地合益办公室提出更进一步的薪酬优化咨询合作需求。
具体服务内容	光辉合益于2015年提供各国薪酬调研报告采购服务，服务内容包括：当地光辉合益薪酬数据库PayNet 以及薪酬政策与福利流行趋势报告 Yemen 也门 Angola 安哥拉(A8) Botswana 博茨瓦纳



	Madagascar 马达加斯加 Mauritius 毛里求斯 Mozambique 莫桑比克 Namibia 纳米比亚 Tanzania 坦桑尼亚 Zambia 赞比亚 Zimbabwe 津巴布韦 Iraq 伊拉克 Kuwait 科威特 Pakistan 巴基斯坦 Qatar 卡塔尔 Belarus 白俄罗斯 Ukraine 乌克兰 Dominican Republic 多米尼加共和国 Germany 德国 Portugal 葡萄牙 Papua New Guinea 巴布亚新几内亚也门
服务成果	通过合益的全球薪酬调研，客户总部加强了全球各分部薪酬管理，在各客户分部与总部职级体系统一的基础上，并有效的体现了当地实际薪酬水平。同时，加强与当地顾问之间的相互合作，更深入的了解当地市场薪酬与福利流行趋势。各分部陆续提出与当地顾问达成每年定期进行当地岗位职级的回顾、以及与总部职级之间的匹配关系，有利于公司实现整体吸引、保留、激励人才的作用。

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	外商独资
客户公司行业	电子电气
客户当时的需求	作为一家全球领先的高科技制造企业，客户业务范围涉及航空产品和服务，楼宇、家庭和工业控制技术，涡轮增压器以及特性材料。从外部来看，市场人才竞争日趋激烈，高科技互联网行业的突飞猛进更是起到催化作用。客户高度关注人才的吸引、激励和保留。从内部来看，广泛的行业覆盖和区域分布，决定了其对跨行业跨区域市场薪酬数据的需求。
具体服务内容	作为客户全球及中国战略合作伙伴，光辉合益始终秉持着快速响应、全面合作的服务态度，为客户的薪酬战略及决策提供有效支撑。在现金数据支持的同时，光辉合益采用全球专利的福利价值计算方法，为客户提供福利价值的市场对标，实现真正意义上的全面薪酬信息咨询服务。
服务成果	从最初的大中华区薪酬福利咨询供应商，到如今的全球战略合作伙伴，光辉合益（原光辉合益）已经伴随客户走过四个春夏秋冬，见证其本土人才战略的高效落地和全球业务版图的不扩张。光辉合益持续发展的动力源泉即为不断以更快的速度，更低的成本及更高的价值为客户提供世界级的产品和服务。

客户案例三：

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	快速消费品



<p>客户当时的需求</p>	<p>客户近两年勇于主动寻求业务转型，谋求业务的快速全面健康发展，人力资源体系也随之进一步优化、升级，以支撑和促进业务的腾飞。在人力资源升级的过程中，薪酬福利方面的问题非常凸显。从大的整体薪酬策略到具体的付薪管理都急需提升，跟上业务和人力体系其他模块的快速发展。尤其是作为快消品和食品饮料的行业核心序列，销售激励也亟待调整，起到积极有效的激励作用。</p>
<p>具体服务内容</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 整体薪酬的全面诊断 2. 给予数据、实践等等的深入分析，提供洞察和建议 3. 整体薪酬策略的制定 4. 销售激励的三年计划
<p>服务成果</p>	<p>从内部职级以及整体薪酬的各个层面，按照不同员工群体的现状，从内部和外部两个角度，进行分析和探查的诊断结果。帮助客户从诊断结果中发现了不同的问题，提出了深层的洞察和建议。基于和高管有效的沟通，确定未来几年的薪酬策略以指导后期薪酬的逐步优化和改革。制定未来三年的销售激励政策以及实施计划，有效快速直接地辅助业务发展。</p>

档案内容更新于2017年11月