



德勤管理咨询（上海）有限公司北京分公司

企业详情

企业官方注册名称：德勤管理咨询（上海）有限公司北京分公司

企业常用简称（英文）：Deloitte Consulting

企业常用简称（中文）：德勤咨询

所属国家：中国

中国总部地址：上海市黄浦区延安东路222号第10层3B单元

网址：www.deloitte.com.cn

所属行业类别：员工激励与认可/薪酬与福利咨询/员工福利管理

在中国成立日期：1917年

在中国雇员人数：13,995

业务详情

1、主要客户所在行业：金融服务（如银行，保险，财富管理等）/生命科学（如医药，医疗器械等）/房地产业/汽车及零部件/IT信息技术，半导体及通讯

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	国有
客户公司行业	能源动力
客户当时的需求	对公司现有的付薪策略、薪酬结构、薪酬水平及非现金福利等薪酬体系相关内容进行诊断分析，针对中国总部及海外派遣员工，分别出具诊断调研发现，并提出相应的建议方向，以此作为下一步薪酬福利政策调整的建议或依据。
具体服务内容	1、整理分析客户各类别员工的薪酬福利现状，包含付薪策略、薪酬结构、薪酬水平等多维度的现状分析； 2、在德勤现有客户数据库中，选取国内及海外对标的标杆企业



	<p>名单，主要选取企业性质、行业、规模相当的国企央企；</p> <p>3、以德勤数据库为基础，配合一对一定点访谈调研，形成市场政策、数据及实践分析报告；</p> <p>3、对中国总部员工及海外派遣员工，分别出具市场对比分析及关键建议报告。</p>
服务成果	<p>1、针对外派人员与合资公司直接聘用的中方人员，借助德勤现有数据积累，配合访谈调研，收集60家标杆企业的外派政策、薪酬水平与津贴福利水平，将客户的薪酬结构与市场口径对接，匹配内部职级与市场职级，进行薪酬体系、薪酬水平、薪酬结构及15种类型的海外津贴与福利的对标及诊断分析，并给出调整建议；</p> <p>2、针对总部员工，借助德勤现有数据积累，配合访谈调研，收集12家标杆企业的薪酬政策、薪酬水平及结构，将客户的薪酬结构与市场口径对接，匹配内部职级与市场职级，进行薪酬分布、薪酬结构、薪酬竞争力、福利津贴及人才结构分析，对薪酬水平及结构、薪酬标准、薪酬设计方法分别给出调整建议。</p>

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	为满足公司新的战略发展要求，搭建配套的人力资源管理体系，包含组织架构优化、岗位职级搭建、薪酬激励体系设计优化、员工职业晋升发展体系搭建、市场化人才引进机制设计、绩效管理体系优化、激励分配模式探索等一系列人力资源制度体系建设。
具体服务内容	<p>第一期：</p> <p>1、研究分析客户及其业务板块的人力资源体系管理现状，优化组织架构，进行部门职责的梳理，优化岗位设置，进行岗位序列划分、岗位职级搭建，明确总部与子公司之间的岗位职级对应关系，根据岗位职级体系及员工发展要求，建立职业晋升发展路径及淘汰机制；</p> <p>3、分析现有薪酬水平的外部竞争力及内部公平性，优化薪酬理念与激励策略，搭建总部对控股子公司的薪酬管理模式建议，设计奖金分配机制、各方权责及核算要点；</p> <p>4、梳理、分析战略目标及经营计划，进行公司层面的关键绩效指标分解，设计绩效考核指标体系、管理流程及机制。</p> <p>第二期：</p> <p>1、借助德勤岗位价值评估工具Evalu8，从资产规模、管理人数</p>



	<p>等维度对现有岗位进行评估，设计岗位职级图谱，编制对外、对内岗位名称及职衔表，根据套级规则套入现有员工；</p> <p>2、根据员工现有薪酬水平，与部门负责人、分管领导充分沟通，获取员工过往业绩及能力的评价，套入新的薪酬体系，并进行部门间、总部及子公司间的人工成本分析、薪酬涨幅分析及人效分析；</p> <p>3、协助进行高管绩效考核及奖金核算，分析高管绩效奖金总额、薪酬总额、人均盈利能力、投资回报率等人力资本效能指标；</p> <p>4、根据审计后的年度财务结果，测算得出各单位奖金包，并分解到部门及员工，分析员工绩效奖金总额、薪酬总额、人均盈利能力、人工成本产出效率、投资回报率等人力资本效能指标；</p> <p>5、根据难度各部门业绩完成情况，核算员工量化指标与非量化指标，收集全员绩效考核结果，用于实际奖金发放，并对员工的调薪、晋升给予建议；</p> <p>6、梳理人力资源相关管理制度及办法，并对现有福利体系提供优化建议。</p>
<p>服务成果</p>	<p>第一期：</p> <p>1、出具优化后的部门职责与岗位职责，划分岗位序列，搭建岗位职级图谱，撰写职业晋升发展及淘汰制度、人才引进招聘制度；</p> <p>2、对标金融行业各子行业的薪酬数据及省内金融机构的调研数据，对现有薪酬水平、结构进行分析，出具薪酬激励优化建议报告；</p> <p>3、设计绩效管理方案及相关制度。</p> <p>第二期：</p> <p>1、提供岗位职级图谱，设计对内、对外岗位名称建议报告；</p> <p>2、进行总部及控股子公司的人员套级套薪；</p> <p>3、设计优化全体员工2018年的绩效考核指标，并组织开展2017年度绩效考核，将考核结果与奖金分配挂钩；</p> <p>4、依据奖金分配机制，将奖金包分配到各公司、部门及员工；</p> <p>5、进行项目成果宣贯，并做好与相关负责人的对接。</p>

档案内容更新2018年11月