



嘉博管理咨询（上海）有限公司

企业详情

企业官方注册名称：嘉博管理咨询（上海）有限公司

企业常用简称（英文）：KPC

企业常用简称（中文）：嘉博咨询

所属国家：中国

中国总部地址：上海市沪闵路8075号虹梅商务大厦803室

网址：www.KeyPerformanceConsulting.com 或 www.KPCgroup.com

A、所属行业类别：企业战略推进、组织变革、绩效激励、人才管理

在中国成立日期：2008年1月17日

在中国雇员人数：42

业务详情

1、主要客户所在行业：生命科学（如医药，医疗器械等）、汽车及零部件、IT信息技术，半导体及通讯、零售业与电子商务、金融服务（如银行，保险，财富管理）

2、曾服务过的客户案例

客户一：

所提供的服务类别	薪酬与福利咨询
客户公司性质	合资
客户公司行业	汽车及零部件
客户当时的需求	<p>该公司成立于2018年12月。某汽车公司和该公司双方各持股50%，设计年产能25万台，生产高性能、满足国六排放标准的柴油发动机。为了向市场提供更具竞争力的高效动力，合资公司将对现有的产品线进行优化，同时引入该公司全新B系列产品平台，并针对国六排放和中国市场及用户需求量身打造，在满足严格排放法规的同时，实现性能和效率的不断提升。在这种情况下客户对嘉博提出了以下需求：</p> <p>1、薪酬管理体系关键需求：建立合理、公平的岗位薪级；建立合理、公平薪酬水平；建立合理、公平定薪调薪职级调整机制等；</p>



	<p>促进人才发展、人才保留等。</p> <p>2、绩效管理体系关键需求：公司各级目标联动起来；各级人员有效地开展绩效管理（绩效目标、绩效辅导、绩效考核等）；促进践行“能进能出、能上能下”的用人机制。</p> <p>3、绩效激励体系关键需求：构建高管、中层、基层责任共担、利益共享的激励机制；促进优秀者保持激情、挑战高目标；鞭策后进者不断进步、不断提升。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>具体服务内容：</p> <p>1、建立符合公司发展的薪酬管理体系。 基于公司战略发展、运营模式、人才管理难题，并结合行业薪酬趋势，构建符合公司特点的薪酬级别管理体系，识别所有岗位胜任力，据此梳理所有人员的级别，划分级别细档，将人员与薪档匹配。内容包含但不限于：岗位价值评估、职级体系及套级规则，付薪策略与付薪模式，薪酬等级标准及其结构组成，定薪、调薪规则等，以建立合理、公平的岗位薪级、薪酬水平、定薪调薪职级调整机制等，并促进人才发展、人才保留等。</p> <p>2、建立符合公司发展的绩效管理体系。 基于公司战略发展、运营模式、组织体系，构建符合公司发展的绩效评估体系，明确部门和岗位的KPI。内容包含但不限于：绩效管理模式、绩效计划、绩效考核、绩效辅导、绩效应用等。通过该体系把公司各级目标联动起来，指导各级人员有效地开展绩效管理（绩效目标、绩效辅导、绩效考核等），并促进践行“能进能出、能上能下”的用人机制。</p> <p>3、建立符合公司发展的绩效激励体系。 基于公司战略发展、经营目标，构建符合公司发展的绩效激励体系，内容包含但不限于：绩效激励模式、绩效激励规则、奖金支付规则等。通过该体系把公司高管团队、中层、基层有效联动起来，构建责任共担、利益共享的激励机制；通过构建有效的激励政策，促进优秀者保持激情、挑战高目标，鞭策后进者不断进步、不断提升。</p>
<p>服务成果</p>	<p>1) 经营价值：构建责任共担、利益共享的激励机制，促动了公司高管团队、中层、基层有效联动，将销售目标分解至各销售单元，以销售单元作为激励主体，通过单元达成促进总目标达成，实现了销量的增长。</p> <p>2) 机制价值：通过新的体系把公司各级目标联动起来，指导各级人员有效地开展绩效管理（绩效目标、绩效辅导、绩效考核等），真正践行了“能进能出、能上能下”的用人机制。</p> <p>3) 高层评价：高层对我们方案非常认可，项目持续进行中。</p>

客户二：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>薪酬与福利咨询</p>
-----------------	----------------



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	该公司致力于为生物制药行业提供优质的、创新的一次性工艺技术 及整体解决方案,是中国较早从事一次性工艺设备及耗材研发、 制造的高新技术企业。但随着企业的快速扩张发展,现有的组织 结构、薪酬绩效体系已无法适配现在的人员结构和需求,在这种 情况下嘉博设计一种研发组织管理、研发运营绩效、薪酬激励变 革设计。
具体服务内容	<p>1、 研发组织管理变革设计</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 研发系统的战略定位：战略使命、价值角色 <input type="checkbox"/> 研发系统的组成体系：总部研发部门、下属BU的技术部门 <input type="checkbox"/> 研发运作模式：敏捷、创新、领先的实现方式；资源拉通、 业务拉通的实现方式。 <input type="checkbox"/> 研发组织架构设计依据与部门设置方案（组织架构图） <input type="checkbox"/> 研发各部门岗位设计依据与部门岗位设置方案（部门岗位图） <p>2、 研发运营绩效管理变革设计</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 研发项目绩效计划内容规定 <input type="checkbox"/> 研发项目人力投入预算规定 <input type="checkbox"/> 研发项目过程绩效统计规定 <input type="checkbox"/> 研发项目绩效评价规定：项目结项评价；团队贡献评价（产 品规划团队、产品开发团队、工艺开发团队、上市策划团队）；指 标、权重、数据来源、考评人、计分规则、结论/等级与应用；项 目绩效承诺书。 <input type="checkbox"/> 研发人员项目绩效评价规定：单项目绩效评价；多项目绩效 评价；个人贡献评价；指标、权重、数据来源、考评人、计分规 则、结论/等级与应用；个人绩效承诺书。 <input type="checkbox"/> 研发人员年度/阶段绩效评价规定：周期、工具、指标、权重、 数据来源、考评人、计分规则、结论/等级与应用；个人绩效合约、 绩效反馈。 <p>3、 研发人员薪酬激励变革设计</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 薪酬等级、薪酬组成、薪酬数量幅度、基本工资、固浮比例、 支付周期 <input type="checkbox"/> 定薪调薪规则：校招定薪、社招定薪、年度调薪、异动调薪、 特殊定薪、新老方案套接 <input type="checkbox"/> 目标奖金激励机制：产品开发、工艺开发人员；奖金基数、 奖励系数、分配、支付规则。 <input type="checkbox"/> 超额分享激励机制：产品规划、产品开发、工艺开发、上市 策划团队；超额目标设定规则、超额奖金核算规则、团队分享规 则、个人分配规则、支付规则。
服务成果	<p>1、 研发组织管理变革设计</p> <ul style="list-style-type: none"> · 研发系统的战略定位：战略使命、价值角色 · 研发系统的组成体系：总部研发部门、下属BU的技术部门



	<ul style="list-style-type: none"> · 研发运作模式：敏捷、创新、领先的实现方式；资源拉通、业务拉通的实现方式。 · 研发组织架构设计依据与部门设置方案（组织架构图） · 研发各部门岗位设计依据与部门岗位设置方案（部门岗位图） <p>2、研发运营绩效管理变革设计</p> <ul style="list-style-type: none"> · 研发项目绩效计划内容规定 · 研发项目人力投入预算规定 · 研发项目过程绩效统计规定 · 研发项目绩效评价规定：项目结项评价；团队贡献评价（产品规划团队、产品开发团队、工艺开发团队、上市策划团队）；指标、权重、数据来源、考评人、计分规则、结论/等级与应用；项目绩效承诺书。 · 研发人员项目绩效评价规定：单项目绩效评价；多项目绩效评价；个人贡献评价；指标、权重、数据来源、考评人、计分规则、结论/等级与应用；个人绩效承诺书。 · 研发人员年度/阶段绩效评价规定：周期、工具、指标、权重、数据来源、考评人、计分规则、结论/等级与应用；个人绩效合约、绩效反馈。 <p>3、研发人员薪酬激励变革设计</p> <ul style="list-style-type: none"> · 薪酬等级、薪酬组成、薪酬数量幅度、基本工资、固浮比例、支付周期 · 定薪调薪规则：校招定薪、社招定薪、年度调薪、异动调薪、特殊定薪、新老方案套接 · 目标奖金激励机制：产品开发、工艺开发人员；奖金基数、奖励系数、分配、支付规则。 · 超额分享激励机制：产品规划、产品开发、工艺开发、上市策划团队；超额目标设定规则、超额奖金核算规则、团队分享规则、个人分配规则、支付规则。
--	--

档案内容更新2022年11月