



诚通人力资源有限公司

企业详情

企业官方注册名称：诚通人力资源有限公司

企业常用简称（英文）：CHTR

企业常用简称（中文）：诚通人力

所属国家：中国

中国总部地址：北京

网址：https://www.zhonghegroup.com

所属行业类别：员工激励与认可、健康保险、体检与健康管理、薪酬与福利咨询、薪酬管理外包、弹性福利、薪酬管理与核算系统、出海薪酬服务

在中国成立日期：1991

在中国雇员人数：324

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）、机械制造、文化、体育和娱乐业、运输及物流、建筑业

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	国有
客户公司行业	化工与石化
客户当时的需求	1. 薪酬设计方面：关注上海区域特点与薪酬吸引力，对标上海区域同类型企业数据、对标全国范围同行业高层次人才数据、关注应届硕士毕业生薪酬水平；关注集团内部派往上海人才需求与意愿性。 2. 绩效考核方面：充分考虑上海区域特点，以留住人才、激励人



	才为导向进行方案设计。考核方向关注专利发明、与工厂生产效益挂钩。
具体服务内容	<p>1. 根据研究院组织结构组成，对标全国范围内同行业人才薪酬水平、国内同类型企业数据，分析应往届毕业生、高科技人才薪酬水平，以激励方式构建适合科研机构的薪酬体系，设计绩效联动项目奖励机制，考虑短期及长期相结合的机制。</p> <p>2. 建立相应的绩效考核机制，根据各岗位工作特点，以留住人才、激励人才为导向进行方案设计，充分发挥绩效考核的激励效果。考核着重关注技术研发、项目攻关、创新创效、专利发明以及与工厂生产效益挂钩的方向。</p>
服务成果	<p>1. 从国内大型研究院、科技公司、化工行业、上海地区国有企业等多维度对标科技人员薪酬水平情况，全面分析诊断公司现状，综合研究院薪酬体系设计特点，建立起针对科研序列、科研支持序列、职能序列差异化薪酬管理体系，在薪酬水平设计、薪酬结构调整方面，突出向科研人员倾斜、向研究或应用成果倾斜导向。</p> <p>2. 从科研类组织考核实际出发，针对岗位序列划分，设计具有特色的考核机制，针对研发类部门，设计项目制考核指标，突出对完成度、成本、效益、效果的评估；针对研发支持部门和职能部门，重点考核重大工作任务，突出对关键事项进度、节点的考核。</p> <p>3. 探索建立差异化激励机制，针对不同人员特点设计了多元化的激励方式如项目分红、岗位分红等。</p>

客户二：

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	<p>1. 职级职等体系优化。开展诊断组织、岗位分析，评估岗位价值。优化职位职级体系框架设置，搭建任职资格标准体系，完善职位职级管理机制。</p> <p>2. 薪酬激励体系优化。薪酬诊断分析，明确薪酬管理策略与薪酬定位，薪酬体系优化设计，构建薪酬总额管理机制，设计和完善薪酬套改方案，业务激励机制设计。</p>
具体服务内容	<p>1. 职位职级体系优化及实施</p> <p>（1）对现有职位职级体系进行梳理和检视，开展诊断组织、岗位分析工作，评估岗位价值。将岗位图谱和岗位等级体系转换为市场通用标准，优化岗位族群、业务序列等。</p> <p>（2）对职位职级体系框架设置进行优化，完善人才发展通道。</p> <p>（3）设计人员套改方案，搭建任职资格标准体系，完善职位职级</p>



	<p>管理机制，明确新旧体系对应关系和套入规则，把现有人员套入新职级体系。</p> <p>(4) 完善新的职位职级管理办法。</p> <p>2. 薪酬激励管理体系优化及实施</p> <p>(1) 对现有的薪酬激励体系、薪酬激励水平进行检视，进行薪酬分析，包括薪酬竞争力、薪酬结构、薪酬标准等内容。</p> <p>(2) 明确薪酬管理策略与薪酬定位，结合检视结果和薪酬策略，对薪酬体系进行优化设计，包括薪酬水平、结构优化、机制健全等方面，重点对薪酬结构进行优化。</p> <p>(3) 构建薪酬总额管理机制，明确工资总额管控原则及方向、基于工资总额管控要求，设计相关管控模型。</p> <p>(4) 根据工资总额管理机制，设计和完善与职级、激励相匹配的薪酬套改方案，对现有人员进行套改并模拟测算调薪成本。</p> <p>(5) 完成业务激励机制设计，完善制度并模拟测算。</p>
<p>服务成果</p>	<p>1. 职位职级体系方面。通过调研分析、组织诊断、岗位分析等，对岗位价值进行重新梳理，并且完成任职资格标准体系搭建，分序列差异化明确设计了员工职级发展通道和成长途径。</p> <p>2. 薪酬激励体系方面。开展内部薪酬评估、外部市场对标，优化薪酬水平调整策略，设计出分条线的激励机制，对标市场，找到强驱动考核因素作为主要兑现薪酬指标，建立起完善的薪酬总额管控机制。</p>

档案内容更新2023年8月