

## 上海诺姆四达投资集团有限公司

### 企业详情

企业官方注册名称：上海诺姆四达投资集团有限公司

企业常用简称（英文）：Normstar Group

企业常用简称（中文）：诺姆四达

所属国家：中国

中国总部地址：上海

网址：www.normstar.com

所属行业类别：测评解决方案、其他：人才发展

在中国成立日期：

在中国雇员人数：200

### 业务详情

1、主要客户所在行业：能源动力、汽车及零部件、电子电气、机械制造、金融服务（如银行，保险，财富管理）

### 2、曾服务过的客户案例

#### 客户案例一：

所提供的服务类别	测评解决方案
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	<p>基于企业发展规划对中层干部队伍的需求，提出了分型管理、数据化匹配的课题，具体而言有如下需求</p> <p>1了解企业发展需要的干部类型比例与现有干部结构，找出差距，确定着力重点；</p> <p>2建立适用于多元化集团型企业中层干部评价与匹配的模型，尤其是匹配，能够满足国有企业跨业务板块、岗位序列调整干部的需求。</p> <p>3既有干部类型与匹配要求，建立干部晋升的Z字型通道，并</p>



	实现基于业绩考察、能力评价、类型评价的量化管理模型。
具体服务内容	<p>项目主要分为4个阶段：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、需求调研与问题聚焦，通过高管访谈、中层干部调研、战略文化分析与职责梳理，明确干部类型和能力评价的目标；</li> <li>2、根据T型人才模型、EFE模型等经典工具，实现基于人才成长规律与企业战略要求的干部类型划分和评价工具；</li> <li>3、根据战略文化分析与职责梳理等建立能力素质模型和评价工具</li> <li>4、基于过往晋升数据的分析，结合类型评价、能力素质评级等工具，进行分析建模，实现对晋升路径的数量化管理</li> </ol>
服务成果	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、中层干部类型划分与干部结构分析——知道需要哪些类型的干部，现有的优势和缺口在哪里</li> <li>2、中层干部能力素质模型——统筹七大岗位序列、三大业务板块的评价模型</li> <li>3、干部晋升匹配工具——数量化分析干部适合那些岗位，作出基于数量分析的诊断建议，调岗使用、晋升到具体建议岗位，原岗位锻炼、换岗位培养等，并标明后续考察的重点能力。</li> <li>4、项目研究报告——作为面向实践的课题研究，总结出了多元化集团企业干部管理的新理论和新方法</li> </ol>

## 客户案例二：

所提供的服务类别	测评解决方案
客户公司性质	国有
客户公司行业	航空航天
客户当时的需求	<p>作为一家技术驱动型企业，对于核心的科技人员如何激励，如何评定其能力，是关系到企业稳定发展的重要问题。因此客户提出建立任职资格评价体系，并借助此体系将岗位价值为依据的薪酬体系优化为岗位—能力二元化的薪酬体系，以实现科技人员的激励，同时也给与科技人员能力发展的阶梯与指引。</p>
具体服务内容	<p>项目分为5个阶段：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、岗位梳理，明确岗族、岗类、岗位序列并预设任职资格等级数。</li> <li>2、建立工作能力标准，将岗位序列的核心工作领域进行分解，找出作为评价标准的能力，编写不同任职资格等级的要求</li> <li>3、建立基本条件、知识成果、能力素质等标准</li> </ol>



	<ul style="list-style-type: none"><li>4、任职资格认证，对于核心骨干人员进行初评与复评</li><li>5、薪酬体系优化，将任职资格等级作为核心付薪依据</li></ul>
服务成果	<ul style="list-style-type: none"><li>1、岗位体系与晋升通道——明确岗位的归属及可晋升可调配岗位；</li><li>2、任职资格体系——明确基本条件、工作能力、知识成果要求、能力素质要求的具体内容</li><li>3、认知资格认证体系——认证的流程、方法等</li><li>4、岗位-能力双通道薪酬体系——对技术人员着重以能力为付薪依据。</li></ul>