



北京华夏智业管理咨询有限公司

企业详情

企业官方注册名称：北京华夏智业管理咨询有限公司

企业常用简称（英文）：

企业常用简称（中文）：华夏智业

所属国家：中国

中国总部地址：北京市海淀区上地信息产业基地开拓路7号1幢二层4221室

网址：www.easyhr.com.cn

所属行业类别：测评解决方案、招聘管理系统

在中国成立日期：2004年8月5日

在中国雇员人数：20

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、能源动力、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	测评解决方案
客户公司性质	国有
客户公司行业	运输及物流
客户当时的需求	<p>客户供应链人才盘点测评项目</p> <p>客户供应链是客户按照航空工业战略部署，以客户物流有限公司、客户航空发展有限公司人员及业务为基础，汇聚内部优势资源整合而成，旨在成为世界一流的航空供应链集成服务商。建立与“打造世界一流的航空供应链集成商”发展愿景、战略转型。公司是按照客户战略部署，由旗下两级供应链企业整合而成，旨在成为世界一流的供应链集成服务商。建立与企业愿景、战略转型、业务升级相适宜的人才队伍和管理体系是公司转型成功的必要条件。公司为全面摸清干部家底，创新干部培养模式，决定对公司200多位中基层干部开展管理人才盘点工作。</p>



<p>具体服务内容</p>	<p>基于公司的整合背景，领导班子需要全面了解每位干部的详细情况，便于在业务与组织整合的过程，能够充分识别、使用和发展中基层管理人才。MTS提出按照“冰山模型”的结构，分别从管理动机、管理人格、管理胜任力、工作价值观及领导行为风格五个方面开展管理人才盘点工作，并根据公司要求提出针对每位中基层干部的培养任用、配置使用、激励发展的决策建议，还可以输出分别针对中层和基层干部队伍的管理胜任能力培训提升方案。</p> <p>一、盘点测评对象：部长；副部长；处长；副处长 干部盘点维度：管理动机、管理人格、管理胜任力、工作价值观、领导行为风格。</p> <p>二、测评工具应用：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 管理动机测评：深入剖析管理人才“想干事”“想管事”等内在动机程度，以此判断人才从事领导管理工作的潜质水平。 测评时长：30分钟 2. 管理人格因素测验 剖析干部的人格特点，既有利于干部配置，也有利于自我认知和个人改善。 测评时长：20分钟 3. 领导行为风格测评 描述管理人才的工作行为风格，不同风格之间需要进行合理配置，才能确保团队高效开展工作。 测评时长：20分钟 4. 工作价值观测验 挖掘管理人才积极投入工作的内在需求动力，便于对干部进行针对性任用和激励。 测评时长：25分钟 5. 基层管理者胜任力测评 对基层管理者进行简易建模描述并区分基层管理人员的胜任力水平 测评时长：平均10分钟/指标 6. 中层管理者胜任力测评 对中层管理者进行简易建模描述并区分中层管理人员的胜任力水平 测评时长：平均10分钟/指标 7. 高层管理者胜任力测评 对基层管理者进行简易建模描述并区分高层管理人员的胜任力水平 测评时长：平均10分钟/指标
<p>服务成果</p>	<p>在线测评，输出四类人员各三项整合分析报告：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 人事决策盘点报告：（包含以下内容） 队伍驱力分析、任用建议 队伍动机矩阵、配置建议 队伍人才地图、激励策略 队伍能力雷达、培养价值 干部风格画布、改善路径 队伍人格云图、改善建议



	<p>2. 个人整合盘点报告（包含以下内容） 综合画像、培养价值 性格特征、动机表现 工作驱动、胜任能力 行为风格、组内表现 激励策略、任用风险 任用建议、配置建议 改善路径、发展建议</p> <p>3. 个人反馈盘点报告（包含以下内容） 综合画像、潜质分析 性格特征、动机表现 工作驱动、胜任能力 行为风格、组内表现 激励策略、任用风险 改善路径、发展建议</p>
--	---

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	能源动力
客户当时的需求	<p>客户是一家多元化大型国有企业。客户依托旗下主力企业产业龙头地位，整合相关业态成立二级平台公司。这就需要一批视野开阔，理念先进，能力精干的干部，为打造干部梯队，客户决定开展青年后备干部培养项目。</p> <ol style="list-style-type: none"> 为落实“国企改革三年行动”要求，充分发挥人才对组织经营发展的支撑作用。 干部队伍年龄结构偏大，出现人才断档现象。 基于组织发展规划，选出符合组织要求的优秀青年人才，激发青年人才的活力，展现青年人才的力量。 选拔高潜后备人才，进行系统培养。 <p>项目分选拔与培养两大阶段，其中涉及 选拔测评、诊断测评及训后测评三项关键测评工作。</p>
具体服务内容	<p>人力资源部明确青年后备干部选拔范围后，规划出“青年后备干部”选拔和培养模型。各成员单位按要求推荐候选人，客户对符合条件的候选人开展选拔测评，包括在线测评与面试两个阶段，依据笔面试成绩向客户党委推荐人选。人力资源部按培养标准对入围人员进行“诊断测评”，帮助青年后备干部诊断个人能力短</p>



	<p>板，规划后备干部队伍培训项目。企业大学负责实施青年后备干部培训过程，在完成规定的培训培养项目后，对全体人员开展“训后测评”，测评结果纳入个人培训档案，为客户任用青年后备干部提供决策参考。</p> <p>一、选拔阶段测评工具应用：</p> <p>1. 骨干人才盘点与发展测评：通过工作态度、工作取向、工作能力三大维度，帮助组织识别有培养价值的高潜人才、判定人才与岗位的匹配程度、洞察员工的能力素质短板。 题目数量：177题 测试时间：70分钟</p> <p>2. 管理动机测评：通过对被试者的动机进行测查，能够深入了解被试的对事业、对他人的稳定的态度和行为风格。管理动机测验以美国心理学家戴维麦克利兰的动机理论为基础，结合中国企业管理人员的动机特征开发而成，考察被试外在行为的内在原因。 题目数量：100道题 测试时间：30分钟左右</p> <p>二、面试阶段：</p> <p>1. 面试实施前，项目组需要根据组织实际情况，通过多种方式明确客户对青年后备人才的能力素质要求，并依据可观察可测量的原则，构建青年后备人才的能力素质模型，设计出选拔素质指标与标准。</p> <p>2. 开发面试题目：顺义区青年后备人才选拔采用结构化面试的形式。结构化面试在面试题干及追问环节均采用标准化形式，从而有效提高面试的结构化程度。</p> <p>3. 确定考官构成</p> <p>4. 组织考官培训</p> <p>5. 选拔面试实施</p> <p>三、培养阶段</p> <p>华夏智业依据服务上千家企业后备人才培养的经验，历经15年专业探索及项目磨砺，形成了人才培养最具便捷与高效解决方案——CDA模型。该模型可以作为指导客户实施青年后备人才队伍能力建设的技术原则。规划如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 构建人才标准。 2. 规划培养课程 3. 选择培养方式 4. 选择培养方式 5. 培养周期规划 6. 培养实施 7. 培养过程管理 8. 训后评估
<p>服务成果</p>	<p>一、模型构建阶段：</p>



<p>1. 选拔型能力模型</p> <p>2. 开发型能力模型</p> <p>3. 指标操作化手册</p> <p>二、选拔阶段</p> <p>题目开发：</p> <p>1. 开发结构化面试题目</p> <p>2. 编写考官手册</p> <p>3. 撰写结构化面试评分表</p> <p>测评实施：</p> <p>1. 在线测评个人报告：（骨干人才盘点与发展个人报告，管理动机个人报告）</p> <p>2. 在线测评群体报告：（骨干人才盘点与发展群体决策报告，管理动机群体决策报告）</p> <p>3. 面试成绩排名</p> <p>4. 个人面试报告</p> <p>5. 群体面试报告</p> <p>6. 建议培养名单</p> <p>三、培养阶段</p> <p>1. 设计培养方案</p> <p>2. 设计课程规划</p> <p>3. 编写培训管理手册</p> <p>4. 制作培训讲义</p> <p>5. 组织培训实施</p> <p>6. 输出训后评估群体报告</p>

档案内容更新2024年09月