

企业简介

信赖源自务实风格
口碑推动工发成长

工发咨询全称为北京工业发展咨询有限公司，成立于1997年，是国内著名的管理咨询公司，在组织、人力资源管理和人才测评方面具有领先的专业能力和丰富的实践经验。

工发咨询总部位于北京，并在上海、成都等地设有分支机构；2007年与全球五大猎头公司之一的 Russell Reynolds Associates（罗盛咨询）成立了合资企业，开展高端人才服务。

我们已先后服务过五百多家客户，包括众多国有大中型企业、上市公司、民营企业和科研机构，行业遍布制造、信息通讯、金融、房地产及建筑、石油石化、汽车、生物医药、航空航天、船舶等。

我们在推广先进管理理念和方法的同时，对中国企业管理现状感同身受，深刻理解企业家对提升管理的渴求和现实困境，因而致力于提供适合企业自身特点、有实效、促提升的咨询服务。

正因为我们的务实风格，工发咨询在客户中享有极佳口碑，许多客户与我们保持着长期、持续的合作关系。我们还被行业协会授予“咨询信誉单位”称号。所有这些都激励着我们更加坚定地迈向既定目标：使“工发咨询”成为专业化的、深受客户信赖的咨询机构。



工发咨询是：

- 中国科技咨询业协会的创始会员单位
- 中国人力资源开发研究会的常务理事单位
- 国家管理咨询师职称考试教材的编写单位
- 北京市政府重点发展的专业咨询机构

务实风格

只有能够真正实施的管理方案才是有效的。

我们得到客户信赖和业内盛誉，很大程度源于我们能够帮助客户实施量身定制的咨询方案，并解决实际问题。

◆ 个性化（个性化的解决之道）

我们不会向客户提供一成不变的产品和服务，因为无视每个企业的独特性将不利于解决实际问题。我们高度重视识别企业独特的需要和限制条件，锚定问题，将普遍适用的理论、方法和实践与客户实际情况灵活地结合起来，提供系统化的、行之有效的解决之道。

◆ 实施（全方位的实施推动）

管理咨询经常会给企业带来程度不同的管理变革。我们深谙成功不仅来自方案，更来自实施，而中国许多企业都迫切需要实施过程的帮助。因此，工发咨询不虚夸、不回避、重承诺，全力推动方案实施。

◆ 创新（面向实践的创新）

我们不迷信任何管理理论和教条，坚信实践出真知。我们努力洞察中国企业管理现实，不断研究、总结和创新，逐步建立完善咨询方法和数据库，目的是真正有效地解决现实存在的管理问题。其中许多得到客户的高度认可及业内专家的推崇：

- 多系统岗位评价方法
- 绩效管理系统设计与实施同步运作模式
- 员工晋级管理系统
- 中国企业人才素质特征及常模数据库



我们与客户的共同努力，取得了显著成效：

《哈佛商业评论》管理行动奖

国家级管理现代化创新成果一等奖一个、二等奖两个

省部级管理创新奖项八个

专业影响

我们深入实践，传播研究成果

- “四力模型”帮助企管高管 《哈佛商业评论》
- 如何建立高效的业绩管理体系 《中国人力资源开发》
- 薪酬模式设计 《企业管理》
- 国企岗位评价和薪酬体系再造 《中国人力资源开发》
- 人力资源盘点，能力为先 《中外管理》
- 选聘员工的素质模型 《中外管理》
- 如何选准高级管理人才 《企业管理》
- 文件筐测验：实战模拟，选拔精准 《中国商业评论》



我们积极推动，促进行业发展

- 中国科技咨询业协会秘书长一行到访工发咨询，对工发咨询为中国管理咨询业所作的贡献给予高度评价。
- 工发咨询专家应邀在“中国咨询业发展论坛”做“管理咨询与企业创新”主题发言。
- 新华社记者就“我国科研院所管理机制改革”专题采访工发咨询总经理辛浩力先生。
- 作为国内知名人力资源管理咨询机构，工发咨询专家应邀参加“中法企业高端论坛”。
- 伊朗工业促进组织官员到访工发咨询，听取工发咨询在促进企业管理提升方面所做的专业努力。
- 应国际顶级专业机构邀请，工发专家多次赴美、英、澳、日、加等国家进行学术交流，并向国外学者介绍中国人力资源发展动态。

所有的一切都源自于我们
是一群兢兢业业、品质优秀
的专业顾问

我们充满活力，相互尊重、开放、团结、包容
我们共同面对挑战，是客户信赖的变革伙伴
我们不断提升自己，以达到五星级顾问的素质要求



咨询定位

聚焦于“人”，协助客户持续提升组织能力、不断激发组织活力，支撑组织战略落地。

我们竭尽所能地为客户提供专业化、高水平的咨询服务。

我们为客户提供管理诊断、方案设计和落地实施的全流程服务。

我们重视并能够深入把握客户企业中“人”的因素（素质、心态等）。

我们致力于“人、组织、机制”的最佳匹配。

组织发展咨询业务

组织管理诊断	定岗定编	管理表单优化
集团管控模式设计	流程分析与优化	岗位操作指南开发
机构和职责体系设计	制度体系规划与建设	企业文化设计与实施

人力资源管理体系咨询业务

人力资源战略规划	绩效管理设计与落地	销售人员薪酬绩效管理
职位等级与职业阶梯	薪酬与福利方案设计	员工培训体系设计
任职资格开发与晋级管理	高管薪酬体系设计	员工态度与行为研究

人才评价与开发咨询业务

素质模型开发	竞聘上岗	中高层管理教练
人才素质测评	新员工甄选	行动式学习
领导力评估	后备人才队伍建设	人力资源盘点

组织发展咨询

职责、流程、制度
组织基础管理的三大支柱：

宏伟的战略目标一定依靠运行有效的组织来保障实施。组织的基础管理体系是决定系统管理水平高低和组织可持续发展能力的核心关键。多年来，工发咨询积极探索，努力实践，帮助众多客户夯实三大管理支柱——“职责、流程、制度”，推动“岗位执行力”提升。

客户典型问题

管控模式

集团总部与下属单位职能定位不清、管理模式混乱，“集权就死”与“分权就乱”并存。

管控落实

集团总部与下属单位缺少顺畅高效的流程衔接和制度保障，管控层次多，程序复杂，决策响应慢，影响业务运营和下属积极性。

机构分工

部门设置没有突出关键职能，核心部门与辅助部门没有清晰界定，企业运营没有主线。部门之间职责界定不清，部门间长期推诿扯皮，各自为战。

流程管理

流程管理基础薄弱，流程化管理理念落后，不能对流程负责、对客户负责；业务管理缺少整体思考和流程设计，业务流程缺乏层次，流程间纠结繁复，脉络不清。

岗位设置

岗位设置模式混乱，不能反映公司、部门业务特点，岗位职责和部门职责对不上，岗位职责、工作量和能力要求不平衡、不匹配。定岗定编不科学，因人设岗严重，冗员与缺员并存。

岗位执行

岗位工作随意性、主观性强，缺少标准和规范，缺少制度和流程依据，岗位执行力不足。

制度管理

制度管理理念落后，制度体系混乱，补丁式规则多，新老制度并存，制度空白点多，制度执行力差。

自我变革

内部实施组织变革、推动解决业务管理问题难度大，需要各部门参与的综合性工作很难推进，组织的自我变革能力比较弱。

我们的服务内容

机构和职责体系设计

基于战略实施要求，结合组织历史变革实际和管理习惯，选择科学合理的组织分工模式，设计部门机构组合，明确各部门使命、职责要求，界定关键职责的部门间主控与配合关系，规范履职权限分配，达到部门使命清晰、分工合理、运作顺畅的目标。

流程分析与优化

组织运行在高效重复中增值，流程是可重复性的保证。引入流程管理理念，借助流程分析工具，从组织主营业务流程入手，建立系统的流程体系框架，并以框架为指引，明确重点流程领域与环节，分析、优化、推进流程体系建设，建立系统的流程运行体系文件，保证各项工作的高效开展。

管理表单优化

为了保证流程、制度的可操作性，唯有把具体操作环节的输入、输出表单化，才能保证规范、标准的执行。分析组织现有表单体系，组织各部门参与，开发完善各类表单，保证管理落实到细节。

制度体系规划与建设

从战略出发，研究分析组织的业务、管理模式特点，提出制度建设管理的框架性规划，并以此为纲，分步推进，组织各部门参与，优化现有制度，建设新制度，保证制度的可操作性、系统性、规范性。

岗位操作指南开发

组织执行力最终落实到岗位执行力。在明确岗位职责分工的基础上，并不能保证具体岗位员工就一定能落实职责要求。为了保证岗位操作的一致性、稳定性，以职责、流程、制度为依据，建立具体岗位的操作指南规范，保证岗位的执行效果。

组织管理诊断

通过对组织的管理现状进行扫描，从战略、职责、流程、制度等多个方面进行研究，澄清战略要求，借助组织能力分析、关键业绩驱动因素等方面分析工具，评估当前组织能力状况，发现问题短板，帮助管理层统一问题认识，激发组织上下变革意愿，为管理变革确立目标和方向。

定岗定编

选择科学的岗位设置模式，从部门职责和任务目标两方面进行分解，结合实际和分工习惯，设定各部门岗位，明确岗位职责要求；依据岗位要求，结合业务特点分析岗位工作量和工作周期，科学设定岗位编制标准。依据岗位要求配置合适人员上岗，并依据具体人员特点小范围调整具体工作任务，以保证岗位匹配度，发挥个人特长。遵循因事设岗、依岗配人、因人调岗原则推行。

集团管控模式设计

基于集团化发展阶段性要求和长远目标，研究总部与事业部、分子公司职能定位，明确各业务单元的目标及业务定位，区分投资 / 利润 / 成本费用中心，业务集中和分散运营关系，研究法人治理结构，设计总部及分支机构的集权与分权的权责体系，提出业绩管控模式和管控操作配套制度和流程体系。

企业文化设计与实施

企业文化是企业竞争力的源泉所在。文化管理的特点是以人为中心，培育共同价值观，实质在于调动人的积极性、主动性和创造性，最大程度地挖掘人的潜力。我们为企业提供从企业文化理念提炼到企业文化体系各个层面建设实施的全程咨询服务。协助企业将企业精神和思想转化为成文理念，理念转化为制度，制度转化为行为，提升企业管理水平。

人力资源 管理体系咨询

人，赋予了组织生命。为了激发组织活力，我们深入研究员工、客户、企业的互动关系，协助组织提升对“人”的管理能力，持续保持组织的生命力和活力。

客户典型问题

人力资源管理战略

人力资源管理的战略观还没有完全建立，人力资源战略流于形式。对人的管理，往往沦为短期权宜之计，缺少有效的长期价值主张和人员管理原则策略，支撑组织长期发展。

人力资源管理理念

员工观念陈旧阻碍企业改革推进，高层理念落后影响企业发展后劲。

高管激励

高管薪酬与贡献不匹配，因激励不到位使高管工作动力不足。

人才吸引与保留

企业无法吸引与保留优秀人才，存在逆淘汰效应，好的留不住，差的赶不走。

薪酬激励

薪酬待遇成为激励企业人才的掣肘，企业人工成本高，但员工却怨声载道。

业绩管理

缺少系统有效的绩效管理体系，不考核不平衡，真考核有怨言。

职业发展

职业发展通道单一，“长家不分”，争挤“管理独木桥”。

培训体系

缺少有效的培训体系支撑人才的系统性培养，人才的培养投入得不到预算保证，管理层看不到培训效果，员工需要得不到满足。

我们的服务内容

人力资源战略与规划

人力资源战略规划是保证组织可持续发展的重要保证。根据组织的战略目标，我们协助建立和公司战略匹配的《人才规划》和《人力资源管理工作规划》，不仅帮助明确未来总目标、总方向、总需求，并且分解落实到每一年，真正发挥对人力资源职能的持续引领作用，以及促进组织整体对人力资源工作的持续重视和支持。

薪酬与福利方案设计

我们致力于协助客户建立支撑企业发展战略的全面薪酬体系，使之真正起到吸引、保留和激励优秀人才的作用。我们通过自身拥有的丰富案例与数据库，先进、科学的岗位评价工具，为企业建立内部公平、市场可比的薪酬体系，既保证人工成本控制又能够激励员工积极工作。

职位等级与职业阶梯

职位，是组织内部价值分配的基本依据，科学、合情合理的职位等级体系是保证组织内部薪酬分配公平性的基础性手段。我们通过多种评价工具，结合市场化对标，建立组织内部的职位等级标准，为人员选聘、调岗、调薪提供公平依据。

职业阶梯，是员工在组织内部获得职业成长的保证。结合组织的业务模式、人员类别、人员能力成长空间，设计系统的职业成长阶梯，建立员工可选的职业成长通道，真正保证事业留人、成长留人。

任职资格开发与晋级管理

人力资本管理是新的人才管理趋势。对员工能力进行管理是众多组织面临的挑战。我们在西方式能力模式上结合中国实际，推陈出新，重点开发了不同类型组织中不同类别人员的任职资格管理办法，帮助众多客户开发任职资格标准和晋级管理体系，成功实施并有效促进了客户组织的员工能力提升，拓宽了职业成长空间。

绩效管理设计与落地

绩效管理是一套管理工具，其不是一味强调“科学”的过程，而是强调“管理”的过程。

我们通过充分分析企业的发展阶段，理解其对绩效管理的侧重不同，结合行业特点分析与把握，有针对性地建立符合企业实际的绩效管理体系。通过建立绩效管理和目标管理体系，促使企

业整体管理水平提升、工作效率提高、业绩上扬，促进内部沟通合作，建设良好的工作氛围，为企业的长期稳步发展注入动力。

员工培训体系设计

有效的员工培训和职业发展规划是企业培养人才、留住并用好骨干员工的保障，也是调动员工热情释放员工潜力、获得最佳投入产出比的重要手段之一。我们了解企业在人力资源开发方面的需要，结合企业职位管理体系与员工职业生涯发展需要为企业建立系统化的培训体系。

高管薪酬体系设计

有效的高管人员激励约束机制能够充分实现高管人员的自身价值与贡献相匹配，激励高管人员与企业的长期发展相结合，同企业成长共进退。我们通过高管人员短、中、长期激励约束机制的合理设计，保证了支付给高管的薪酬中各部分激励的作用，并且将高管的薪酬与其绩效紧密地联系起来，协助企业实现对高管人员的有效激励与约束。

销售人员薪酬绩效管理

在市场导向、销售为王的时代，对销售人员的激励是重中之重。销售人员的工作模式决定了业绩激励机制的特殊性，总结多种类型销售模式中个体销售、团队销售的业绩实现过程和薪酬激励工具特点，我们积累了为多个行业、不同发展阶段的企业客户的多种类型销售人员 / 团队设计业绩激励机制的经验，有效的推动了客户销售目标的达成。

员工态度与行为研究

管理始于人，聚焦于人是我们的咨询服务出发点。借助“员工满意度”、“员工敬业度”、“员工幸福指数”、“Q12调查”，以及“组织与人力资源管理能力分析”等专项研究和强大的数据库，我们协助企业深入把握员工心理状态和行为成因，洞察问题本质，提出有针对性、前瞻性的解决方案；同时，组织特点来源于、也必须适应于员工群体的特点，我们通过对人的研究，帮助组织找到自己的管理个性。

人才评价 与开发咨询

工发咨询自成立以来，一直倡导运用科学的人才测评方法，对人的能力倾向、个性特征、职业兴趣和发展潜力等进行准确的测量，为企业最终的人事决策提供科学、合理、有效的建议。

迄今我们已对百余家企业事业单位的数万人进行了人才测评，是国内权威的人才测评机构。

科学的人才测评是
选人、用人的基石



我们是中国现代人才测评的先行者

- | | |
|-------|--|
| 1986年 | 工发咨询创始人庞钦壁先生主持引进西方现代人才测评技术，并在全国人事工作会议上作专题报告。 |
| 1989年 | 为国务院多个部委讲解人才测评技术，并在全国推广。 |
| 1994年 | 应邀参加人事部“中国管理人员测评工具开发”课题组。 |
| 1997年 | 工发咨询正式成立
受北京市政府委托，对工业系统局级干部进行人才素质评价。 |
| 1998年 | 为中共中央组织部领导干部考试与测评中心构建人才测评工具。 |
| 2001年 | 从事人才测评业务的机构在国内陆续出现并逐步壮大。 |
| | |

我们的优势

经验丰富的一流测评师团队

人才测评师选材难、培养周期长，因而一支经验与素质一流的测评师队伍是为客户提供高质量咨询的关键和保障。

我们的测评师均来自于北大、北师大、中科院等国内知名学府，具备心理学或人力资源等专业良好的教育背景，资深测评专家兼具多年企业管理实践。

我们不但要求测评师拥有扎实的理论功底，而且更看重参与人才测评的实战磨砺，目前我们的一线测评师都有超过千人的测评实践经验，资深测评专家更有近万人的测评人数据积累。我们的测评师团队在准确把握人的素质方面具有独特、难以模仿的深刻理解。

种类繁多、本土化的测评工具

我们始终坚持以准确把握人为根本出发点，只选择成熟、稳定、准确的测评工具应用于人才评价中。依靠自身多年不断的研究、实践以及对国外前沿理论、技术的及时跟踪，目前我们已经具有：

- 1) 心理测验：涉及能力、个性、职业兴趣、动机以及管理行为风格等方面，其中从国外引进的测验均已完成本土化修订。
- 2) 情景模拟题库：包括文件筐、小组讨论、模拟面谈及角色扮演等数百套题目。
- 3) 面试题库：涉及领导能力、决策能力、执行能力等综合素质；财务、技术、投资等专业能力；制造、金融、能源、商业等行业知识经验。

数万人的测评数据库

我们一贯重视各类数据的积累、分析，建立了数万人信息的庞大数据库，包含不同所有制企业、不同行业、不同管理层级的人才评价原始数据，同时通过对被测人员的长期跟踪和关注，使得我们拥有国内最具权威性和实用性的测验常模资料，为修订、升级测验工具提供了客观数据支持，同时也为更准确地人才测评提供了参照标准。

此外，我们立足自身、外联专家，形成了强大的技术研发能力，在素质模型构建、人才评价方法论及工具开发等方面居于领先地位。

审慎的人才评价态度

我们始终坚持审慎的人才评价与判断态度。我们倡导从企业战略与价值观入手，在充分分析岗位胜任要求的基础上，运用系统化、专业化的人才测评方法，对人的能力倾向、个性特征、职业兴趣和发展潜力等进行准确的测量，以严谨、求实、谨慎的态度去评价和判断人的素质，为企业最终的人事决策提供有效建议。

人才评价涉及企业和个人的核心资料，我们专门设立严格的保密体系以保证资料的安全性。一切从客户利益出发的严谨、审慎的做法使我们赢得了客户的持久信任，建立了众多的长期合作关系。

部分案例



中国航空工业集团

首家进入世界 500 强的国有特大型军工企业，拥有员工四十万人。在中航工业集团系统内，从集团总部到基层单位，工发咨询凭借自身专业能力，有着广泛的客户群体，积累了大量项目经验：集团总部的局级干部选拔评价；国家级飞行试验研究院的整体组织设计、薪酬绩效改革、员工竞聘上岗；北京航空制造工程研究所推行平衡计分卡系统；北京航空材料研究院的中层干部竞聘以及物业公司薪酬改革；北京百慕高科技公司的定岗定编、工资总额管理等。与中航系统单位的长期广泛合作，充分体现了我们的咨询理念：变革伙伴，与客户共同成长。



西气东输

国家特大型基础设施建设运营企业，投资达 1400 亿元。由于企业所属单位分散在新疆库尔勒至上海管线周边的数十个地区，员工管理难度大，个人发展缺乏引导，普遍存在“走管理独木桥”的现象。为此，工发咨询先后开展了五期项目，协助企业梳理岗位职责及任职要求，夯实岗位管理基础；依据专业特点构建职业发展通道，明确多元化发展路径；针对不同岗位序列和管理层级，建立了各岗位的胜任特征模型；随后分三批进行员工个体的综合素质评估，并依据每一位员工的个性特质、内驱动力、职业兴趣取向、专业知识技能等方面因素，进行职业生涯发展指导，协助员工在清晰自身优劣势及发展潜能的基础上，明确职业生涯发展方向，有意识、有针对性地不断提升自身能力；同时也为公司合理进行人员配置、后备干部储备、培训课程的设置奠定了基础。



心连心化工集团

新加坡和香港交易所上市的股份制民营企业，员工两千六百多人。心连心集团非常重视管理创新，先后引进了很多管理模式，但缺乏系统性。工发咨询从企业管理基础、领导者风格、员工素质、文化氛围等因素出发，根据客户特点“定制化”设计人力资源管理机制，并协助实施落地，取得了良好效果。在与心连心持续多年的合作中先后进行了组织结构优化、“薪点制”激励机制设计、绩效管理体系设计与实施辅导、管理干部能力评价等咨询服务。



中石油 东方物探

简称 BGP，世界物探行业名列第三，总资产两百亿，员工两万多人。为了建立适应市场竞争的组织结构和内部管理机制，工发咨询协助 BGP 理清战略，依据多地域、多市场、专业化等业务特点提出了主业改革的整体思路，明确了组织管理模式，重新界定总部及各下属机构的职权。工发咨询随后开展了多期咨询服务，协助 BGP 建立岗位管理体系，全面开展岗位价值评估，构建覆盖全系统的薪酬管理平台和绩效管理体系。基于双方诚挚合作及实施效果，工发咨询在中石油系统赢得了良好口碑。



中船重工 江西重工

我国机电仪表行业的大型骨干企业，资产二十多亿元，员工三千多人。作为传统军工制造企业，为了抓住市场机遇、提升发展能力，急需构建规范高效的集团化管理体系，建立面向市场的人力资源管理机制。工发咨询首先协助企业建立符合自身业务特点的集团管控模式，明确总部与各下属单位的业务管理职责与权限；设计总部及各单位的组织架构和岗位体系；建立对内公平、对外有竞争力的薪酬激励机制。在集团化改革取得一定成效后，工发咨询在全集团“机制一体化、制度个性化”的原则下，历时四年，分期协助中船电机股份公司、装备公司、机电公司等下属企业开展组织优化、流程梳理、薪酬设计、绩效推行等工作。在提升整体管理水平的同时，对一线技能工人激励等方面也取得了突破，得到了集团及各二级单位的好评。



北京同仁堂

制药集团公司，下属 A 股和香港 H 股两个上市公司。自 1999 年底开始，作为长期合作伙伴，工发咨询广泛开展了组织设计、人力资源机制建设及人才测评等咨询工作：协助同仁堂集团进行组织重组和人员优化，以适应新的发展战略要求；协助集团公司进行人力资源盘点和规划；为同仁堂 A 股公司提供组织设计和业务流程优化服务；为同仁堂 H 股公司提供中高层人员管理培训，并为其经营公司设计新的营销体系；协助集团公司开展员工封闭式轮训工作等。目前同仁堂的销售收入名列全国中药行业前茅。



国内大型石油工程技术服务公司，业务遍及国内 14 个省市和海外 28 个国家，员工三万多人。为进一步拓展海内外高端业务领域，企业需要快速提升专业服务能力。而提高广大基层员工的技能作业水平是成功的关键。为此，工发咨询协助长城钻探构建基层作业队晋级管理体系，分期分批地对数百个基层岗位进行深入细致地知识技能点分解、任职资格要求提炼、评价体系设计、培训课程开发、配套薪酬机制设计。通过员工晋级体系建设，明确了员工发展的“四个知道”：知道职业发展路径、知道晋级需要达到的要求、知道晋级前必须通过的培训、知道晋级后薪酬的变化。有效激发员工学习愿望，落实“能力管理”理念，支撑了公司业务的快速发展。



2002 年至今，工发咨询为中国银行总部及多家省级分行提供了长期人事决策咨询服务。期间包括协助总行选拔派驻海外机构人员、招聘某省行副行长；协助中国银行的广东、深圳、辽宁、北京等地分行进行人才测评、竞聘上岗以及培训等工作；并为辽宁省分行及其下属二级分行制定绩效考核方案，取得良好效果。曾多次为中行系统的人事干部进行了全面、系统的人才测评理论与实践培训，获得好评。



中国五大汽车集团之一，下辖北京现代、北汽福田、北京奔驰等众多知名整车及零部件企业。工发咨询与集团总部及多家下属单位开展了深入的咨询合作。通过设计集团外派高管职级体系及薪酬机制，实现了外派百余名高管的“晋升有梯、调动有序、激励有据”；通过高级人才素质评价，协助北汽研究院、北京现代等引进国内外汽车人才；为集团总部、北汽投资等进行薪酬与绩效体系设计，强化了激励效果。北汽集团董事长曾感叹“选择工发咨询是选对了！”



“科技以人为本”是诺基亚公司的核心理念。作为知名跨国企业，对新员工的甄选也是异常的严格与苛刻。在进入中国市场的发展过程中，诺基亚公司委托工发咨询对全国范围内的应聘人才应用“评价中心”技术进行能力评价，从而选择优秀人才进入企业。在双方的持续合作中，工发咨询评价人数总计 1500 多人，涉及销售、市场、研发、生产等领域，为诺基亚的快速发展奠定了人才基础。



北京轨道交通领域的综合性投资企业，总资产 2276 亿元。作为北京市重点企业，管理层始终把管理提升视为重中之重，多年来一直与工发咨询保持紧密的专业合作。工发咨询首先协助企业开展了“五个一”管理提升：树立形成一个共同的管理理念；建立健全一批重要的管理制度；建立理顺一套主要的工作流程；修订健全一套岗位职责的具体要求等工作，搭建了规范化的管理平台。在随后的几年中又陆续开展了：编制人力资源战略规划；公司管控模式设计；薪酬管理体系设计；员工素质评估等工作。作为合作伙伴，工发咨询还定期为后备干部举办形式多样的“干训班”，及时把握年轻骨干发展动态，有针对性地指导提升管理技能。工发咨询的专业服务有效促进了企业对基础设施投资领域的管理探索与创新。



工发咨询自 2009 年至今，为中储粮在多地的分公司提供测评服务，其中包括北京分公司、江西分公司等分公司的后备干部选拔、竞聘上岗、直属库干部选拔、大学生招聘等测评项目，均取得良好效果。至今，工发咨询已为中储粮进行了数百人的测评服务，以标准化的测评题目、严谨的测评过程、专业的测评人员以及公正公平的测评结果获得了客户的一致好评。

近年客户名录

许多年来，您与工发咨询一起走过，
因为您，我们看得更远！

石油石化

中石油 东方地球物理勘探公司
中石油 西气东输管道公司
中石油 海洋工程公司
中石油 规划总院
中石油 长城钻探公司
中油测井技术服务公司
中石化 石油勘探开发研究院
中石化管理干部学院
北京化工研究院

军工

中国航空工业集团总部
中国船舶重工集团 山海关重工
中国船舶重工集团 汾西重工
中国兵装集团 云箭集团
中国飞行试验研究院
北京航空制造工程研究所
北京航空材料研究院
中航工业 百慕高科
中国运载火箭技术院某研究所
国防科工委新闻宣传中心

医药化工

同仁堂集团
北京医药集团
双鹤药业
万东医疗
山西双鹤
华润山西医药公司
博康药业
赛科药业
亚泰药业
章光 101 集团
河南心连心化工
北京化二股份

机电制造

隆达控股
京城机电控股
康宁光缆
大连三洋冷链
北人印刷机械股份公司
北京博飞仪器股份公司
北京机电研究院股份公司
河南华洋铜业集团
南阳油田机械制造公司
北开电气
北变股份

食品饮料

中国储备粮管理总公司
北京粮食集团
青岛五星啤酒
北京龙徽酿酒
北京红星股份
北京三元食品
广东佳宝集团
大连华农集团

科研院所

中国城市规划设计研究院
北京钢铁设计研究总院
北京市科技协作中心
北京水利自动化研究所
辽宁省环境科学研究院
华北电力科学研究院
北人技术中心

IT 与电子

诺基亚（中国）
联想集团研究院
联通兴业通信技术公司
中国普天天地创科
中油瑞飞信息技术公司
北京市凌怡科技公司
北京市政交通一卡通公司
北京磊友信息科技有限公司
北京电子控股公司
北京高鸿通信
武汉电信城

冶金与电力

首钢集团
中国冶金设备进出口公司
北京有色金属集团
四川广汉士达碳素
京能热电
京丰热电
靖远二电
北京国际电力开发投资公司
四川巴蜀电力
国华热电北京分公司

工程建设与地产

北京建工集团
北京建工地产
天鸿集团
北京京工房地产
京投置地
唐山路桥集团
中诚世德房地产
北京城市排水集团
北方环保集团
山东鑫盛房地产

汽车交通

上海汽车集团
北京汽车集团
北京现代汽车
北汽福田
北汽投资
中国汽车进出口总公司
北京地铁运营公司
京唐港

金融与服务

中国银行总行
中国银行辽宁、广东、深圳等分行
建设银行总行
国家投资开发公司 资产管理公司
北京基础设施投资公司
河北省国有资产控股运营公司
京泰投资
泰康人寿北京分公司
北京新燕莎集团
首联集团
北京旅游
北京金泰国旅

政府机构

中央组织部
国家税务总局
国家邮政局
北京市国资委
北京市安全生产监督管理局
北京市经济和信息化委员会
北京市商务委员会
北京市粮食局
北京市司法局