# 北森咨询简介

来源：网络 作者：风华正茂 更新时间：2025-03-19

*第一篇：北森咨询简介企业简介北森咨询—驱动中国企业人才发展与继任，帮助企业打造专业可落地的人才发展与继任体系，助力企业打造核心竞争优势、实现战略目标。作为中国人才管理第一品牌——北森的重要组成部分，北森咨询是业内唯一一家有实力将咨询服务和...*

**第一篇：北森咨询简介**

企业简介

北森咨询—驱动中国企业人才发展与继任，帮助企业打造专业可落地的人才发展与继任体系，助力企业打造核心竞争优势、实现战略目标。

作为中国人才管理第一品牌——北森的重要组成部分，北森咨询是业内唯一一家有实力将咨询服务和人才管理软件全面整合，提供一体化人才管理解决方案的服务商。我们深刻理解不同行业的企业在人才选、用、育、留等各环节面临的挑战，通过个性化的咨询服务，以远见卓识的行业视角，丰富的人力资源管理和人才管理经验，为企业提供人力资源规划与诊断调查、职位标准澄清与能力模型建设、个人及团队效能评估反馈、各层级人员选拔储备、员工发展与继任管理、激励回报与晋升机制等全方位人才管理整体解决方案，满足企业在各个阶段、各个层次的人才管理需求。

核心优势：

10年来专业客观的测评工具，解决问题更高效、更科学、更客观

30余项具有自主知识产权的测评产品，100多名专业研发人员的持续升级

3000多家灯塔客户的信任与肯定，30余万名企业员工受益

80%以上的重复购买率，倍感信赖

60%以上的测评产品市场份额

**第二篇：北森测试**

北森测试

前些日子“难得的机会”参加公司组织的北森测评，可是花了一个小时的时间，最后问结果说却杳无音信，不知那位大侠对这方面有比较深的研究和体会，麻烦告知一二。

今天网上仔细查了下测评结果情况，貌似也是北森的测评分析，参考下吧

引文：

晚上在实验室花了半个多小时里做了份朗途职业规划的测评(学校就业网有链接, 浙大学生可以免费测试一次), 结果会生成职业发展报告和基本分析报告各一份.人有千千万万种, 本身是非常复杂的, 这种测评中最多就把人分成几十种, 不可能准确地全面地描述出你的实际情况, 不过可以做为择业时的参考信息,跟自我认识及别人对我的认识进行对比, 更好地了解自己.以下是我的职业发展报告.比较意外的是报告中成功愿望很低(22.1%), 与我的认识不太符合, 人格结果中, 性格是中等偏内向(较符合),其他人格很鲜明(感觉98%, 思考91%, 判断97%).用蓝色标注的文字表示我基本认同的描述.职 业 发 展 报 告

本报告的目的:

帮助你了解自己的深层性格和动力特点，分析你所具有的潜在优势和不足，并进而提供能帮助你更好地发挥自己的潜能、控制自己的不足的建议。在了解了自我深层心理特点的基础上，你可以对自己在生活、学习、工作的成长方向有更好的把握，开启你对未来生涯规划的探索。

在看报告前请掌握以下原则：

本报告对你的人格特点及动力特点进行了详细描述，旨在帮助你拓展思路，引领你认识自我，并开启自己的生涯探索，而不是给你一个定论限制你的选择。

你的动力、人格特点由遗传、成长环境和生活经历决定，它在一定时期内是相对稳定的。

报告结果没有“好”与“差”之分，但不同特点对于不同的环境和工作存在“适合”与“不适合”的区别，从而表现出具体条件下的优、劣势。

发挥优势是发展自我和取得成功的关键，而控制不足可以消除成功的障碍、扩展成功的范围。

报告揭示的是你的性格偏好和做事的动力状况，而不是你的知识、经验、技巧。

本报告包括以下内容

动力测试结果............第2页

人格测试结果............第2页

如何发挥你的优势.........第3页

如何控制你的不足.........第4页

适合的岗位特质...........第5页

个人发展建议............第6页

动力结果

下面的数字是你的动力人群指数，数值范围为1-100%，是一个统计术语，用于表明你在人群中的站位，即与他人相比你的相对位置。如果你的影响愿望为70，则表明你比70%的人影响愿望高。

人格结果

下图中的数字是你的人格人群指数，人群指数的数值范围为1-100%。是一个统计术语，用于表明你在人群中的站位，即与他人相比你的相对位置。人群指数越接近100，你越符合相应维度“上方”的人格特点：越接近0，越符合“下方”的人格特点。以“内向外向”维度为例越接近100越外向越接近0越内向人群分析结果显示各维度中两种特点的人数并非各占一半具体如下

外向型人的比例占44% 内向型人的比例占56%

感觉型人的比例占46% 直觉型人的比例占54%

思考型人的比例占54% 情感型人的比例占46%

判断型人的比例占49% 知觉型人的比例占51%

如何发挥你的优势

对于不同的人格类型和不同的动力等极而言，没有“好”与“坏”之分，每一个人都是一个独一无二的个体，都有其特别的优势和劣势，但问题的关键在于如何认识这些优势和劣势。心理学和成功学的研究表明，发现和发挥优势是取得成功、实现自我发展的关键。以下列出了你可能存在的一些潜在优势，你可以仔细思考，自己是否意识到了这些优势，并且积极主动地去发展和发挥这些优势。

你在工作中的优势：

办事精确，希望第一次就能把工作做好

乐意遵循确定的日常安排和传统的方针政策，是组织忠诚的维护者、支持者每次都能十分专注地把注意力集中在一个项目或任务上

特别能够专心细致地工作，可以不需要别人的合作独立工作

灵敏的组织能力

一丝不苟、认真专注地对待具体问题、事实和细节

相信传统模式的可取之处，并且能够遵循传统模式

非常强的责任意识；别人可以信任你实现自己的诺言

明白清晰的工作伦理；认为高效率和多成果是很重要的可以依靠，能够将工作自始至终贯彻到底，对实现目标有毅力和决心

通情达理、视角现实

积极热情，富有推动力

敢打敢拼，富有开拓精神

如何控制你的不足

下面列出了你可能存在的一些不足，这些不足有的比较明显，有的并不明显或是你没有意识到。心理学以及成功学的研究表明，将很大的精力花费在改进劣势或者不足上面，并不是发展自我的最佳途径，然而，如果你意识到某种不足影响到了你的成功和发展，你就应该有意识地控制它，使它的消极影响减少到最小，而不是期望将它提高到一个非常高的水平，甚至期望它成为你的优势。

你在工作中的不足：

不愿意尝试、接受新的和未经考验的观点和想法

对变化感到不安，可能会有些僵硬、死板；排斥革新

对需要很长时间才能完成的任务缺乏耐心

有时会由于近期目标而忽略长远需要

办事死板；必要的时候难以或不愿适应新境况

难以看到问题的整体以及行为的长远影响

对于方针或决定将会对别人造成什么样的影响缺乏敏感

需要的时候不愿意改变努力的方向或调整投入的多少

不愿意促成必要的改变，不愿意支持有风险的行为

见到实际应用后的结果才肯接受新观点

不能理解与他们自己的要求不同的要求

对自己及自己对组织的贡献估计过低

当缺少人际支持时，做事的动力不足

有时过份关注自己的观点是否被尊重和采纳，而不是以结果为导向。

有时表现的莽撞，不计后果

适合的岗位特质

研究发现：职业满足会使你的工作主动性更强，积极性更高，更愿意去工作。以下不是简单的告诉你什么样的工作适合你，而是细化的帮你分析工作中的哪些特质对你重要，你还需要从中选出你认为最重要的，因为不同经历的人对特质的重要程度要求是不同的。每个岗位的工作内容都在随企业的发展而发展，不是一成不变的，有时候岗位的发展方向需要我们自己去争取。所以找到适合的工作不如找到适合自己发展的岗位更直接。这些特质可以帮助明确如何主动的发展或争取你岗位中的那些特质。下面的条目从各个侧面验证了您怎样才能感受到真正的职业满足，看完这些条目之后，我们建议您根据它们对您的重要程序进行排序，排序的时候，回想一下您过去的学习、工作经历以及当前学习环境和工作感受，并思考：“哪一些是令你感到特别满意，有哪些令你极其不高兴”。试着寻找贯穿这些经历的主题。

你的岗位特质：

工作环境稳定，不需要太多的冒险和变动，最好依照经验和规律解决事情

有较多的独立工作时间，可以专心的完成整个项目或任务

较多使用事实、细节和运用实际经验的技术性工作，能够充分发挥自己精细、准确、逻辑性强的才能

工作对象是具体的产品或服务，工作成果要有形并且可以衡量

要有明确的工作目标和清晰的组织结构层次

逐渐增加工作中的责任，承担更多的任务，尽可能少的安排社会活动

工作有足够的准备和实施时间，在交付成果之前能够进行自我成就评估

了解了适合你的工作岗位的特质之后，你可以在选择工作、进行职业定位时详细了解该工作是否具有这些特质，如果工作的特质与你非常匹配，那么你在从事这项工作时就会更加如鱼得水，挥洒自如，更加顺利。反之可能会感受到较强的压力和不适感。同时，要做出工作和职业决策，除了了解自己的动力和性格特点之外，还需要对自我的很多其他方面进行探索，例如技能、价值观、职业兴趣等，全面了解之后所做出的决策将会更加理想。

职业类型

本页内容通过将你的测试结果与具体工作相匹配，使你能更深入理解自己的特质，从而拓宽择业视角，绝非要限制你的工作选择面。工作名称的列举不是要告诉你“你仅仅适合这些工作”，而是期望在面对新工作机会时，你能独立的对工作进行分析，确定自己的特质与工作的吻合程度。

【适合的职业】

【深入思考】

在不同企业文化中，即使同样的职业，也会有大相径庭的工作内容。除了工作名称之外，我们更应该深入关注工作的具体内容，及相应的企业文化。

当今时代，经济飞速发展，新型工作不断涌现，上面罗列的职业肯定不是所有适合你工作的综合，但却能向你展示此前你很少考虑的工作可能性！你需要发掘这些不同工作种类背后的东西—与你性格/动力特点相匹配的部分。

大多数和你一样特点的人在传统的商业领域工作，你们讲求效率、促进稳定在管理一个体系和保持事务正常运转方面表现的非常突出。

例如：审计师、会计、质检员、文字信息处理专家、后勤/供应人员、信息顾问、精算师、统计员、作家、代理商、建筑检查/监理、保险调查员等。

文职类工作较为吸引你，这样的环境细致、有条理，你可以维护服务、保护人们的工作制度或机构。

例如：警官/侦探、军官、园艺人员、消防人员、政府职员、飞机驾驶员等。

你对于数据和细节非常细心、有耐心，能够快速、有效、独立的工作，处理大量数据和信息。

例如：证券/股票分析人员、预算分析家、成本/房地产评估者、图书管理员等。

你特别善于发现事务细节方面出现的问题，所以你对那些技术、设计、生产精确度要求非常高的工作很感兴趣。

例如：法律研究者、地质/气象学家、技术人员、技工/电工、网络编辑、系统分析员、外科医生、牙医、兽医、护理人员等。

个人发展建议

现在你对自己的人格类型和动力已经有了一个比较清楚的了解，但这还不够。“如何通过这些信息使你在这份工作上取得更大的成功”这是关健所在。

运用你的能力非常容易，你成功的秘决在于：

要有开放态度，敢于尝试探索新的可能性

考虑问题更全面周到，更多考虑人的因素

增强做事的灵活性，学会变通的看待和接受新事物

个人发展建议是我们咨询师多年测评职业咨询和职业生涯规划的心得体会和经验总结，我们意识到以下的建议中有很多是难以完全照办的，但只要你花时间认真思考，一定会对你有极大的帮助和改变：

发展建议：

避免墨守陈规，需要尝试新的东西

需要考虑人的因素

除了眼前的现实资源，需要关注事情的整体和发展

对那些与你观点不同的人保持足够的耐心和虚心

如果你能够针对不同的人、不同的情境采取不同的指导方式，你会在人际合作中发挥更好的作用

需要冷静的分析和头脑灵活性来保证正确的前进方向

**第三篇：麦克森简介**

天津市塘沽麦克森阀门有限公司位于塘沽海洋高新技术开发区丹江路128号，录属滨海新区，距于家埔金融中心仅6.2公里，距津塘高速、津京高速仅2KM，毗邻天津港码头，交通便利发达，天津塘沽中国最具活力的环渤海经济圈，伴随着天麦克森阀门海新区经济蓬勃快速发展，天津市塘沽麦克森阀门有限公司于2024年引进美国麦克森全自动生产线，在市场竞争中脱颖而出，其雄厚的技术实力，完善的生产设备，严格的质量检测，成熟的生产制造，已成为阀门行业的领跑者，冉冉升起在渤海之滨。

质量的保证源于每个细节的管理，麦克森阀门自创建以来，产品全部采用CAD计算机辅助设计，实现科技自主创新，研发符合市场的产品，抢占市场先机。公司率先推行先进的六西格玛管理方法，建立了一套严格的质量管理体系，只在不断追求零缺陷。

麦克森阀门是一家从事专业研发、生产、销售的阀门厂家，集科、工、贸为一体的股份制企业。专利产品是企业的核心竞争力，“麦克森阀门”形成了以“大口径法兰蝶阀、通风阀、污水处理专用、对夹蝶阀、硬密封蝶阀、橡胶闸阀、铸钢闸阀、止回阀、盲板阀、泄爆阀、煤气放散阀、泄灰球阀”为主的系列产品，广泛用于水利、供热、石化、建筑、电力、冶金等工业领域。产品远销国内30多个省、市、自治区并出口到波兰及中东等地区。

“麦克森阀门”先后取得了ISO1400、ISO9001-2024质量体系认证，国家特种设备制造许可证，API认证。自主研发的产品有四项获得国家新型专利，现已成为中国城市燃气协会成员，国家电力公司配件供应成员，AAA级质量诚信会员单位，中国建筑金属结构协会成员，是中国石油销售总公司定点会员单位，中国建设部工程推荐产品。获得全国电力设备及配件产品质量保障诚信示范单位，中国质量诚信消费信得过单位和国家权威检测质量稳定合格产品。

公司现拥有3.5米立车及配套镗床等多台大型加工设备,多功能阀门性能测试装置和物理性能、化学分析等一系列完善的检测设备。主要设计生产公称通径：DN40-DN5000MM，公称压力：PN0.6-PN4.0MPa，适应温度-40℃-625℃,操作方式有手动、汽动、电动、液动，产品可按国标生产并可按ANSI、BS、DIN、NF等国外标准制造。强大的生产能力使得“麦克森阀门”可以在最短的时间内为用户提供其所需的产品，并提供及时、高效的售后服务，以实现用户满意度的最大化。

“麦克森阀门”非常注重人力资源开发和提升，招募一流人才，培训一流人才，重奖一流人才，打造一流人才，培养创新能力和团队精神。发挥每个人的主动性，创造性、综合性组织，为打造一流企业，团结一致，勤劳奋进。

“麦克森阀门”将以科技创新一流、服务一流、素质一流、务实创新的企业精神，不断实现自我价值的追求。实现企业的愿景，落实企业的承诺，不断书写美丽的篇章。

企业销售热线：86-22-25219726 25219727 25219728 25219738 传真：022-25219716

**第四篇：北森谈储备人才培养（精选）**

北森谈储备人才培训

目前，越来越多的公司开始注重从内部挖掘人才，据调查，在美国，50-70%高层管理人员的更替都是来自组织内部，例如GE的高管人员85%都是从内部提拔上去的。对企业而言，一支优秀的关键人才储备，能够确保企业发展和管理的连续性，并缩短填补职位空缺的周期，不断满足将来的业务需要。

没有方法，领导力发展将是一句空话

确定了储备人才后，对这些储备人才的培养发展就至关重要。但这些储备人才究竟应该发展哪些方面的能力呢？是否所有的能力都能够通过培训提升呢？

北森认为，有效的评估可以确定储备人才的可提升空间，为储备人才提供有针对性的培养发展计划。人才测评工具可以帮助HR进行领导力发展需求分析，分析储备人才的个性类型特质、能力素质结构、管理技能、管理风格和认知能力水平等，明确储备人才能力素质的优势和劣势，同时对照企业核心领导力模型，锁定每个人的“短板”和各项具体行为能力差距，提出相关的发展建议。

另外，在对潜力人才实行培养发展之前，360评估反馈工具同样可以发挥价值。使用360评估反馈工具对潜力人才的能力现状做出全方位的评估，准确了解潜力人才的优势和不足，确定行为素质上需要弥补和提升的方面。

针对领导力发展环节，纪伟国表示：“在欧美国家，70％以上的企业通过‘轮岗计划’、‘导师制’、‘发展性工作委派’来提升关键人才的工作能力，相对欧美公司，亚太公司更愿意通过培训的方法来发展人才的领导力。其实员工所缺乏的能力素质可以通过不同的训练方式，但培养发展的方式需要选取得当。除了集中培训，临时任务、短期体验、岗位轮换、导师指导等方式都可以让关键人才得到成长。”

**第五篇：北森谈人才储备**

北森谈人才储备

目前，越来越多的公司开始注重从内部挖掘人才，据调查，在美国，50-70%高层管理人员的更替都是来自组织内部，例如GE的高管人员85%都是从内部提拔上去的。对企业而言，一支优秀的关键人才储备，能够确保企业发展和管理的连续性，并缩短填补职位空缺的周期，不断满足将来的业务需要。

没有科学工具去发现潜力人才，何谈储备？

对人才的未雨绸缪已列为企业中的头等大事，但关键人才的评估究竟看什么？业绩？资历？奖项？态度？能力？

北森认为，关键人才的选拔绝不能单纯以能力定英雄，科学的人才评估工具可以准确的选拔出潜力人才。因此选拔性评估作为实质性的储备计划的开始，尤为重要。不同企业对潜力的定义各有特点，评估手段也多种多样。然而，潜力作为一种内在的胜任素质，通常与智力、个性、动机等都有不同程度的关联，不同岗位、不同层级都有不同的关键胜任力。因此，使用基于胜任力框架的人才测评工具识别人才的发展潜力更为适宜。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！