

北京网聘咨询有限公司

企业详情

企业官方注册名称：北京网聘咨询有限公司
 企业常用简称（英文）：_____
 企业常用简称（中文）：智联招聘-智联人才发展中心
 所属国家：中国
 中国总部地址：北京
 网址：https://www.zhaopin.com/

A、所属行业类别：领导力发展培训、销售培训、在线和移动学习、个人能力发展、专业能力发展、拓展训练和团队建设、红色文化
 在中国成立日期：1994年
 在中国雇员人数：6000

业务详情

1、主要客户所在行业：快速消费品、汽车及零部件、互联网与游戏业、金融服务（如银行，保险，财富管理等）、运输及物流

2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

所提供的服务类别	领导力发展培训
客户公司性质	国有
客户公司行业	
客户当时的需求	<p>针对工作3-5年储备干部，该人群的主要问题</p> <p>思维问题：沉溺于舒适区，缺乏自我驱动力；缺乏变革紧迫感，转变动力不足；自我认知不清晰等问题。</p> <p>管理问题：缺乏团队管理技能，对于组织及战略了解不清晰。为此，客户迫切需要清晰自身的职业发展路径，转变固有的员工思维，转换为管理者思维，同时提升管理技能。</p>



<p>具体服务内容</p>	<p>该项目周期为6天，项目以测评+培训+拓展进行。 测评：为客户提供了智联自主开发的管理潜力测评（基础）+DISC测评+ 体验式测评，全方位了解学员的问题。 培训：共4个培训主题，职业生涯规划（管理自我）、教练式辅导技术（管理团队）+有效沟通与协作（管理协同）+目标管理与执行（管理任务），全方位提升学员管理技能。 拓展：管理金字塔+洞见魔方，提升学员团队建设与协作能力</p>
<p>服务成果</p>	<p>通过拓展与沙盘课程，充分展示员工的能力特质，使公司了解每位员工，知人善任，将恰当的人放置于合适的岗位，提升团队效能。 通过培训训练，达到几大能力的基础提升：执行力、时间管理能力、情绪管理能力、创新力、沟通力、团队合作能力。 通过专家入组的观察记录，将学员表现以数据化的方式转化为职场能力维度，形成由学员真实表现生成的一份专业反馈报告。 最终客户及学员评价，满意度100%。</p>

客户案例二：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>领导力发展培训</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>国有</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>金融服务（如银行，保险，财富管理等）</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>本项目聚焦工作表现优秀，综合素质较高，有一定发展潜力的全行经理、副经理级的管理人员，助力基层管理人员职场管理能力的提升，同时增强员工企业文化的认同感与忠诚度。 客户主要需求： 基层管理赋能：对内员工层面，助力基层管理人员职场管理能力的提升，同时增强员工企业文化的认同感与忠诚度。 人才品牌升级：对内企业层面，对各层级人才培养品牌进行独立化品牌包装，扩大基层人才培养对内影响力。 外部标杆树立：对外企业层面，以鹰击长空品牌培训为端口，扩大华夏银行武汉分行在行业内的标杆影响力，树立口碑</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>该项目周期6天，具体对象为武汉分行经理、副经理级的管理人员。 服务形式以测评+培训+红色参访为主。 测评：智联自主研发的DISC测评。 培训：包括了四个模块内容 前沿趋势——宏观经济解读、银行业发展趋势分析、金融科技发展情况介绍 管理技能——基层管理者角色认知与实务、95后员工管理与引导 职业素养——基于金字塔原理的公文写作技巧、情绪与压力管理、跨部门沟通技巧 专业技能——银行业财务报表解读与分析 红色参访：武汉革命纪念馆</p>



服务成果	课程平均满意4.8（满分5分），讲师满意度4.84（满分5分）。通过该项目，让基层管理者了解了当前经济、行业发展趋势；提高了学员管理技能，加速了管理效能的提升；提高了学员情绪管理、跨部门沟通等自我管理的能力；提升了财务、公文写作等工作管理的能力。
------	---

客户案例三：

所提供的服务类别	在线和移动学习(内容)
客户公司性质	合资
客户公司行业	汽车及零部件
客户当时的需求	某公司 新员工实习生培训，线下统一学习课程时间紧，利用碎片时间学习课程，设计课程更加贴合业务，除企业专业知识外，学员可以全面提升 企业需要线上化的培训方案。想要通过人才识别的手段，结合培训中发掘和识别高潜人才。
具体服务内容	购买线上课程产品《职场基本功8+2》，结合平台学习课程，同时趣味性、竞争性的活动 来增加学员培训的参与度和 体验感，如：辩论赛，群内互动，线下擂台等。利用7UP测评评定企业人员的优势和不足，提供个人报告及团队报告给客户用于判断学员情况。
服务成果	经过6周时间，完成整个项目，第1周~第2周主题为：开营及课程解读 第2周~第4周完成直播和线上课程，第4周~第6周业务技能和职业提升，中间穿插团队竞赛和个人竞赛，最后输出听课记录及比赛结果。结束后所有人参加7UP测评，测评结果帮助HR进行人员筛选。

客户案例四：

所提供的服务类别	在线和移动学习(内容)
客户公司性质	国有
客户公司行业	其他
客户当时的需求	大型政府招考项目，2个月内需要完成2个批次招考工作，整个项目实现招测培一体化的服务理念，通过招考+测评+培训，完成整个项目闭环，平台主要需求为：支持社区上传自己课程，给学员提供学习平台，可以对学员进行基础数据的管理工作。



具体服务内容	整个服务为社工招考，招考后进行心理健康类测评，对 某公司 社区工作者线上培训，培训内容包括先招录及过往的3年全部入职员工，一共录制上传十门课程，平台支持电脑和手机端，学员学习后有专员负责，提供学员学习进度及相关数据。
服务成果	提供相关培训主题，确定考试内容，安排老师排期并进行录课，经过后期剪辑和整理，上传至平台，学员登录平台后用，小程序和电脑端均可登录，随时随地可以查看课程，平台培训后提供相应培训考试，对学员进行检验，学员100%完成课程。

客户案例五：

所提供的服务类别	拓展训练和团队建设
客户公司性质	国有
客户公司行业	快速消费品
客户当时的需求	“凝心聚力，再创佳绩”一客户 某公司 2021年拓展训练项目，根据2021年全国烟草工作电视电话会议中提到的精心谋划推动“十四五”时期烟草行业发展，持续加强干部人才建设、造就高素质队伍，把着力加强党的全面领导作为2021年烟草行业的重点工作之一，特进行拓展培训计划。
具体服务内容	本次项目248人，为期2天，前往予衡红色文化学习基地，参加红色展馆，开展拓展培训，安排如下： DAY1：激情破冰+拓展训练 《呼吸的力量》、《不到森林》、《鼓动人心》等经典拓展活动安排 DAY2：《重走抗联路》； 抗联模拟战+激光射击+激光爆瓶机等形式重走抗联路。
服务成果	该项目以体验式培训拓展的形式，融合红色党建，通过《呼吸的力量》、《不到森林》、《鼓动人心》等经典拓展活动形式，让学员在参与体验中感悟促动，增强 某公司 烟草整体向心力与凝聚力的同时，提升员工创新力和协作力，加强党的全面领导，切实为高质量发展提供根本保证。

客户案例六：

所提供的服务类别	拓展训练和团队建设
客户公司性质	国有
客户公司行业	
客户当时的需求	客户今年新招入了300余名新员工，为增强团队凝聚力，使新进员工快速融入企业，了解企业文化，故进行团建。
具体服务内容	本次活动300余人，分三期执行，共三天，以主题任务形式进行主题拓展，活动中在场地中设置不同行进路线进行徒步闯关，各种路线均有设定的相应任务，任务类型包括创意拍照、生动短视频、



	知识问答、悬疑破案、圣水传奇等，小组采用竞赛机制，各小组进行抽签选择不同路线参与挑战闯关。
服务成果	本次活动形新颖，受到吸95后、00后新员工的热烈欢迎，在红色文化故事线中穿插安排相应活动，设置不同的挑战任务活动，寓教于乐，学员不仅在拓展中学习到了企业和红色应知应会知识，提高个人修养，同时团队协作闯关的过程中增加了新员工在团队中融合和凝聚力。

客户案例七：

所提供的服务类别	个人能力发展
客户公司性质	
客户公司行业	其他
客户当时的需求	面对即将毕业的大学毕业生举行大学生求职大赛，在为其提升进入职场所需的必备技能，也可以收获一批高质量的人才，为接下来的针对培养和专业发展打下良好基础。同时多渠道宣传覆盖，提升求职大赛在各高校和企业端的双向影响力。
具体服务内容	匹配职业心态、思维模式、办公技能和沟通呈现四个模块的科学系统的线下培训内容，集中掌握12项技能、36个职场必备工具，同时在培训后通过商战模拟的企业真实模拟场景训练，即刻检验学习成果，提升学习效率。
服务成果	通过完善的大赛流程和效果导向，精准发力，真正从大学生角度出发，为其提升职业能力导航引路。学员在过程中积极响应，高度参与，收获满满。持续宣传，全面推广、扩大影响，为西安市人才服务中心输送一批高质量人才。客户领导高度满意，为明年的继续合作奠定了良好的基础。

客户案例八：

所提供的服务类别	个人能力发展
客户公司性质	国有
客户公司行业	建筑业
客户当时的需求	集团公司高度重视公司品牌的宣传与人才培养，针对2022年新入职的900名新员工进行系统、实用、高效的培训，不仅要做到安全培训，更追求整个培训项目中员工的实际体验，从内容到形式上都要推陈出新，在培训效果的检验中要有所创新。
具体服务内容	培训项目采用“螺旋”培训模式，将课程按照新员工必备的8项能力技能进行划分，包括自我定位、角色转变、企业认知、沟通协作、高效执行、铁军传承、职业心态、专业能力，精准助力新员工完成企业融入、职场负能、团队修炼、汇报呈现4个阶段的提升，并通过“一考、两评、三表达”落实培训转化。



服务成果	<p>帮助企业获得一批职业素养良好，综合能力突出的人才，帮助新员工快速转变角色，更好的融入企业，可以更从容高效的开展工作。</p> <p>通过多种趣味运营形式，如文体竞技、拓展训练、阶段分享会、生日会、读书分享会、辩论赛等环节，让员工能积极快乐的融入到其中，提升体验感的同时，轻松高效掌握职场技能。</p>
------	---

客户案例九：

所提供的服务类别	销售培训
客户公司性质	国有
客户公司行业	互联网与游戏业
客户当时的需求	客户想要提升技术运维人员的营销服务能力，技术运维很多时候直接跟客户打交道，上门维修解决客户问题，所以提升技术维修人员服务营销能力很重要，关乎客户对企业的直接评价，所以客户提出要通过培训提升技术运维人员的服务营销能力。
具体服务内容	<p>1，实地考察调研 技术运维人员上门服务时候，讲师跟随实地访谈，洞察用户特征需求</p> <p>2，跟业务部门访谈，调整课程内容案例，达成一致培训共识 培训《客户心理与营销技巧》，老师授课+引导团队共创学习方式</p> <p>3，对不同片区的技术运维人员进行轮训，覆盖所有技术运维人员</p>
服务成果	通过实地考察调研，生成整理输出客户特征调研报告，通过关键人物访谈，整理输出客户使用场景问题汇总 针对实际业务过程中的常见问题，输出针对不同场景营销话术 通过实践业务案例萃取，生成客户案例分享给所有人员。

客户案例十：

所提供的服务类别	销售培训
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	客户，最近两年在持续做销售化转型培训，需要销售化转型在各个层级一起推动，帮助管理者对销售化转型正确理解，建立管理者的营销思维能力，推动销售化转型在站点进行实践实例展示提升整体的认知能力本次培训人员主要是揽投部经理，
具体服务内容	<p>1，核心模块调研 (在线会议，开课一周就课程重点模块进行线上会议沟通。参与人——某公司需求发起方&智联项目团队)</p>

	<p>2, 聚焦3大内容模块 5天的培训实施</p> <ul style="list-style-type: none"> • 站点作业流程培训 (1天) • 站点日常管理培训 (1天) • 站点营销转型培训 (2天) • 内部课程培训 (1天) <p>3, 对不同城市片区的经理人员进行轮训</p>
服务成果	<p>通过对客户方揽投部经理人员进行培训, 帮助他们提升了对快递站点的日常管理能力, 掌握了一些常用的专业营销技巧和营销话术, 提升了整理管理人员的营销认知思维, 同时提升了服务营销的理念, 推动更多的客户复购增购以及转介绍业务。授课师资有着顺丰快递企业大学多年从业经验, 很熟悉快递行业的运营方式和业务特点, 匹配度高, 客户满意度很高, 后续会持续合作培训项目。</p>

客户案例十一:

所提供的服务类别	专业能力发展
客户公司性质	国有
客户公司行业	专业性服务 (如法律, 公关, 教育等)
客户当时的需求	<p>客户开展以“黔聚人才·筑梦双龙”为主题的“人才月”系列活动, 该HR专题培训积极呼应, 旨在促进双龙经济区内HR之间的交流互动, 分享各自经验, 提升经济区内企业HR业务水平, 助力人才筑梦双龙, 推动人才大汇聚, 营造人才发展良好环境, 为“强省会”行动提供坚强人才支撑和智力支持。</p>
具体服务内容	<p>项目采用“721”学习法则, 其重点强调了四点: 学习主体非常重要, 学习的根基是实践, 反馈是不可或缺的环节, 同伴是重要的学习资源。</p> <p>人力资源规划、人才画像、培训体系搭建、绩效管理、等系列内容, 通过实践学习的实盘模拟, 教练他人, 阅读等形式, 和向他人学习的讲师辅导、交流研讨等形式, 正式学习中包含面授课程、工作坊、小组共创。</p>
服务成果	<p>运用多种培训形式, 使培训方式更加灵活, 学员的能力结构更加完善, 从而提高了教学质量。</p> <p>项目运营多样化, 学员学习的积极性指在课堂教学中, 学生有浓厚的兴趣, 主动、自觉地进行学习内容探索。学生的学习积极性越高, 课堂教学效率就越高。</p>

客户案例十二:

所提供的服务类别	专业能力发展
客户公司性质	
客户公司行业	IT信息技术, 半导体及通讯

<p>客户当时的需求</p>	<p>习近平总书记强调要实施“人才强企”战略，人力资源部门被迫提升到战略支撑高度，人员能力缺承接，国央企人力资源部亟待系统、有效、轻量培养。 中央人才工作会议精神、二十大、客户《关于深入实施人才强企的指导意见》明确提出对人力资源部门能力要求，让人力资源队伍支撑战略落地。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>服务内容按照思维重构、人才战略、性格分析、复盘总结的思路进行设计。具体包括人才强企专题研讨、翻转课堂、高管会谈、证书认证、名企交流走访、素质拓展、战略性业务赋能。</p>
<p>服务成果</p>	<p>独特性：省分组织，各地市人力资源经理、省分人力、战略性业务核心部门HRBP参与。有年度周期，运营轻量化且协助了人才强企的落地性。 创新性：软性成果+硬性成果，国家证书+行动学习，内部参访+外部学习。</p>

档案内容更新于2023年8月