



广州市中大管理咨询有限公司

企业详情

企业官方注册名称：广州市中大管理咨询有限公司

企业常用简称（英文）：MP CONSULTING GROUP

企业常用简称（中文）：中大咨询

所属国家：中国

中国总部地址：广州市海珠区新港西路国家科技园B座9楼

网址：<http://www.mpgroup.cn>

所属行业类别：领导力发展培训、专业能力发展

在中国成立日期：2002年1月28日

在中国雇员人数：527

业务详情

1、主要客户所在行业：快速消费品、汽车及零部件、IT信息技术，半导体及通讯、金融服务（如银行，保险，财富管理等）、运输及物流、能源动力

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	民营
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>该公司成立于2011年，是一家专门提供摄影服务的公司，致力于为顾客提供优质的拍摄体验与摄影服务。随着进入高速发展新阶段，内涵式增长战略转型目标的达成，对缙图组织能力和管理层领导能力等都提出新的要求，业务战略倒逼人才梯队建设能力必须快速提升。</p> <p>该公司拟针对管理人员进行体系化的培养，全面补充管理专业知识，进阶性打造管理人员培养体系，打造优秀培训项目品牌、培养人才、吸引人才，传播在管理中的缙图工匠精神。</p>

<p>具体内容</p>	<p>培训内容依据拉姆查兰《领导梯队》理论，根据管理层级、对象将项目分为三阶，每阶培养目标即为胜任该层级的管理工作。本项目学员群体为初阶管理人员，通过定制化课程学习、课后实践转化、顾问全程辅导进行系统培养：</p> <p>2个创新：</p> <p>1)、智慧树，为管理问题出谋划策。在线上我们实行伙伴解答，线下有电子的红苹果以及问题解答集；</p> <p>2)、班级自运营，通过天团自主调动了课前氛围、做了记录管理、班级环境的维持、作业的提醒回收、班级动态的自主宣传</p> <p>3个模式：</p> <p>1)、课前微课导入：课前-设置了微课预热，激发学员学习兴趣，让学员带着问题来到课题，学习目标更加明确；课中-将精选的课前调研案例作为小组案例任务，学员边学习课程工具方法，边将工具方法应用于实际案例的思考解决，促进知识理解和转化；</p> <p>2)、课后时间转化：课后主题管理实践任务：每次课后定制主题管理任务实践，让学员根据科学方法定制实践计划，把方法工具带回到实际工作去实践，形成实践记录，促进效果的二次转化，可以从中检验学员在管理实践中的变化和提升；</p> <p>3)、内部导师辅导机制：课后实践中有导师反馈辅导部分，加深了学员与导师间的交流，让学员的实践可以得到内部精简的指导，让伙伴感受到导师的关注，也为伙伴们提供持续的学习动力；通过导师制，显性化反馈学员能力提升及行为改善点，有效验证培训效果。</p> <p>密联战略、支撑转型： 以促进战略发展为导向，并密联业务，搭建培训体系和规划学习内容，助力解决转型中面临的战略性问题和挑战</p> <p>个性共性、分层培养： 覆盖基中高级管理人员、并根据战略转型、岗位角色，以及个人特点，设计培养主题和培训内容</p>
<p>服务成果</p>	<p>1、管理问题红苹果集锦： 青苹果（精选管理问题）：80个 红苹果（精选问题学员解答+课堂小组案例研究）：104个</p> <p>2、学员管理实践报告 截止2019年3月，整理学员管理实践报告303份</p> <p>3、管理课程知识沉淀 整理课程课件6份 梳理课程思维导图6份</p>

**客户案例二：**

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	能源动力
客户当时的需求	<p>为进一步贯彻十九大的会议精神，更好地支撑公司战略的落地实施，在《梯队建设（后备管理人员）管理标准》文件内容的指导下，该公司有针对性地进行后备干部的培养与储备，促进后备干部管理工作的科学化、制度化和规范化，培养造就一支素质优良、数量适当、结构合理，能够引领未来公司科学发展的后备干部队伍，为公司提供充足的干部储备。</p> <p>后备人才一直是最有活力和创造力的一支力量，加快后备人才培养，有助于改善公司人才队伍结构，完善人才梯队建设。此外，这也是关系到公司事业持续健康发展的一项战略性、根本性任务。因此，公司特开展“1000人计划”后备管理干部培养项目。</p> <p>在2016年与中大咨询合作顺利举办了第一期“1000人计划”并且初见成效之后，公司决定在2017年与中大咨询继续合作正式启动第二期。</p>
具体服务内容	<p>整个项目的实施过程主要包括三大阶段，即后备人才甄选阶段、培养设计与实施阶段、人才考核与评估阶段，中大咨询的具体服务内容及流程如下：</p> <p>2017年10月：项目启动</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 人员报名：共52人报名中后备，284人报名主管后备； ● 模型优化：增加一项领导胜任力； ● 平台建设：调整并优化部分功能，实现人才报告、在线测评、动态积分管理的功能； ● 题库梳理：梳理了1000道测试题，分为96个专业岗位，形成专属广东火电的专业题库。 <p>2017年11月：潜能测评(在线)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 在线测评宣传：共40名中层后备和195名主管后备参加了在线测评； ● 在线测评实施：借助人才管理平台，在线上环节共设置了28套针对各岗位后备人员的综合及专业试卷、针对十项领导胜任力的潜能测试、一套领导风格DISC测试。 <p>2017年12月：潜能测评(线下)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 线下测评宣传：共40名中层后备和195名主管后备参加了线下测评环节； ● 线下测评实施：共分9个场次，在公司会议室、培训楼等6个会议室进行。 <p>2018年1-3月：培养方案设计与实施</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 方案设计：设计分阶段人才培养模式，即“4天初阶集训-3天在岗培养-3天进阶集训及汇报”三个阶段人才培养计划； ● 培训宣传：为235名后备人员发送入学通知书； ● 初阶集训：共组织了中层后备管理人员培训班1期，主管后备

	<p>管理人员培训班3期，共152人参训。</p> <p>2018年4-7月：在岗实践阶段</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 在岗培养计划：中层后备以小组为单位，共订立5个团队课题和行动方案；主管后备以个人为单位，订立个人实践计划； ● 在岗培养跟进：组织小组线上研讨、实践打卡、十点读书、外部导师线上辅导、火石电光午享荟等活动任务，盘活在岗实践期间的线上社群，实现培养跟进。 <p>2018年8-9月：进阶集训及人才评鉴</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 进阶集训：中层后备1期，主管后备3期，共154人参训； ● 人才评鉴：综合潜能测评和培训考核，形成235分个人能力评鉴报告和2份团队能力评鉴报告； <p>项目总结：总结为期一年的后备人才培养项目，为后训结果应用和人才培养提供思路。</p>
<p>服务成果</p>	<p>经过2017年10月-2018年8月近一年的实施，第二期“1000人计划”后备管理人才培养项目共产出以下几大主要成果：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 中层/主管后备团体能力评鉴报告（中层后备1份，主管后备1份） ● 后备人才个人能力评鉴报告（公司版，235份） ● 后备人才个人能力评鉴报告（个人版，235份） ● 后备人才在岗实践优秀案例集（1册，超过90个案例） ● 项目回顾视频1个 ● 项目总结报告1份

客户案例三：

<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）</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>1、项目背景</p> <p>展翅计划是专门面向该公司后备干部而设计的系统化人才培养计划</p> <p>第一，逐步完善内部晋升机制，形成中层后备人才库，选拔出一批有能力有担当的中层管理人员。</p> <p>第二，提升学员在走上管理岗位之前知识储备，尽量缩短岗位适应时间。</p> <p>第三，探索理论与实践结合的人才培养模式，沉淀一批业务课题实践成果、内部案例。</p> <p>2、培养模式探索</p> <p>该行业的人才培养和选拔过往更多的是采用事业单位的知</p>

	<p>识考试竞聘等方法进行中层干部的选拔。</p> <p>因为缺乏有效的干部评价机制，在选拔的过程中候选人或是请假回家复习知识，或是到处走动关系，乱象丛生。人力资源部及高管也缺乏一套符合发展需求的人才评价及选拔、培养、考核机制。</p> <p>3、优秀人才选拔 该公司的持续发展以及中层队伍的年龄结构偏大、即将退休等需求，急需要一批优秀的年轻中层干部充实到这个队伍当中。该公司根据学历、经验、过往业绩等基本条件选拔出了28名中层干部后备人选进行入库培养，中层干部的晋升将根据第三方机构的动态评价值的排序作为重要参考依据产生。</p> <p>4、人才能力发展 以往基层优秀骨干员工的培养更多的是外出到高校听名师教授进行授课，所学的管理知识与实践的结合度较低。也缺乏多样化的学习方式及转化手段帮助学员提升。本项目希望通过引入多样化的学习资源和方式促进学员的全局观提升、团队管理能力提升。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>1、项目启动 2017. 01-发出《关于开展“展翅计划”公开报名和选拔推荐工作的通知》 2017. 03-印发《后备干部选拔培养计划—“展翅计划”培养阶段落地方案》 2017. 5：“展翅计划”“培训项目启动会</p> <p>2、能力测评 线上测评中大领导力测评、MBTI 测评及研讨学习过程行为观测</p> <p>3、课程面授 角色转换： 《中层管理者的角色认知》、 技能提升 《魔方领导力》（版权课程） 团队管理与激励的艺术》《案例收集任务导入》 沙盘模拟《经营管理沙盘》</p> <p>4、行动学习 五个研究课题一：二星潜力客户服务效能提升项目汇报； 课题二：个人理财客户精细化管理及综合贡献度提升； 课题三：微贷经营性贷款客户贷后差异化管理； 课题四：如何做好村居拆迁补偿项目存款的营销工作； 课题五：_网点负责人培养方案研究；)</p> <p>5、案例学习 运用STAR结构导入管理、业务案例撰写方法，两次辅导优化后形成案例集，供内部学习研讨。</p>

	<p>6、个人发展计划 通过测评分析个人能力差距与</p> <p>7、深度跨界交流 深度与零售高管交流与零售战略与策略,参观招行系大数据公司就招行大数据在新营销当中的应用进行深度交流;结束后通过OROD的方式从所思所感所悟落实到行动。</p> <p>8、线上学习 线上测评解读、两次线上拆书《领导梯队》、《拆出你的沟通力》、线上案例优化辅导、线上管理心理学分享</p> <p>9、导师培养 内部高管担任导师,导师辅导行动学习课题,并与学员进行阅读沟通</p>																		
<p>服务成果</p>	<p>该公司展翅计划第一期从2017年5月开班至今已经历14个月,期间学员按照既定计划完成了管理面授课程学习、线上分享、行动学习、对标学习等,第一期项目已经接近尾声。</p> <p>2017年9月展翅学员在行内进行了中期汇报也得到了行领导的肯定,学员通过分享展现了项目前半段的成长与收获。</p> <p>通过接近一年多的实践,展翅计划项目组沉淀出了一套对中层后备的培养及评价模式。展翅计划第一期的总结工作的开展及以及第二期的迭代与优化,是项目组近期的重点工作。</p> <p>(一) 项目总结材料清单</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>序号</th> <th>项目成果</th> <th>内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>项目回顾资料</td> <td>画册、视频、海报</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>行动学习成果集</td> <td>管理实践各组研究成果</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>能力发展报告</td> <td>学员学习记录及能力发展评价</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>结业证书</td> <td>展翅计划结业证明</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>荣誉证书</td> <td>优秀学员、优秀导师、优秀小组</td> </tr> </tbody> </table> <p>注:相关物料准备周期约3-4周。</p> <p>(二) 形成学员能力发展阶段评价</p> <p>(1) 学员访谈</p> <p>学员结合自身的体会与感受,列举出自己在各项能力发展中的行为改变的真实事例,顾问通过追问的形式、挖掘学员能力提升的点,并对学员的未来发展提出专业建议。</p> <p>学员访谈时间为25-30分钟/学员。</p> <p>(2) 学员直接上级访谈</p> <p>项目组将结合第三方机构的客观评价及学员上级的访谈结果输出《能力发展报告》。学员的直接上级是学员能力发展的主要见证者。在日常的工作中能够观察到学员的行为改变。</p> <p>能力发展的量化评价将参考学员直接上级勾选的数据,及访谈中对学员能力提升的具体表现的典型行为、事件描述。顾问将依据</p>	序号	项目成果	内容	1	项目回顾资料	画册、视频、海报	2	行动学习成果集	管理实践各组研究成果	3	能力发展报告	学员学习记录及能力发展评价	4	结业证书	展翅计划结业证明	5	荣誉证书	优秀学员、优秀导师、优秀小组
序号	项目成果	内容																	
1	项目回顾资料	画册、视频、海报																	
2	行动学习成果集	管理实践各组研究成果																	
3	能力发展报告	学员学习记录及能力发展评价																	
4	结业证书	展翅计划结业证明																	
5	荣誉证书	优秀学员、优秀导师、优秀小组																	



	<p>中大咨询通用领导力模型，由专业顾问对学员直接上级所描述的具体事件中行为结合STAR法则进行挖掘和剖析，对标出学员所处的能力等级，结合前测报告进行比对。</p> <p>学员直接上级的访谈时间为40-60分钟/学员，如一名领导是多位学员的直接上级可选择延长时间合并访谈。当学员访谈结果与学员上级访谈结果出现偏差是将以上级描述为主要依据并结合过程中顾问的观测记录。</p> <p>在能力发展的访谈中顾问将会部分结合调研该公司中层定制化能力模型的构建。</p> <p>(3) 能力发展评价报告形成的相关要素</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>序号</th> <th>相关要素</th> <th>内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>能力测评</td> <td>领导力测评、内部面试材料</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>集中面授</td> <td>顾问观察记录</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>行动学习</td> <td>学员自评、学员互评、实践成果</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>内部活动</td> <td>拓展、TTT培训、中期汇报</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>结项访谈</td> <td>直接上级访谈、学员访谈</td> </tr> </tbody> </table>	序号	相关要素	内容	1	能力测评	领导力测评、内部面试材料	2	集中面授	顾问观察记录	3	行动学习	学员自评、学员互评、实践成果	4	内部活动	拓展、TTT培训、中期汇报	5	结项访谈	直接上级访谈、学员访谈
序号	相关要素	内容																	
1	能力测评	领导力测评、内部面试材料																	
2	集中面授	顾问观察记录																	
3	行动学习	学员自评、学员互评、实践成果																	
4	内部活动	拓展、TTT培训、中期汇报																	
5	结项访谈	直接上级访谈、学员访谈																	

客户案例四：

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	运输及物流
客户当时的需求	青出于“南”、永争“地”一，地面服务保障部后备管理人员行动学习培养项目，旨在于培养优秀的后备中坚力量，打造成地服部后备力量的延续性培训品牌，通过面授课程、行动学习等方式，帮助后备管理人员适应角色的转换，在岗位上发挥出色的领导力，通过系统化、专业化的培训，提升公司后备管理人员的管理能力和综合素质，从而支撑着地服部的高速发展。
具体服务内容	我们采用了多元学习方法，将课程学习、行动学习等多种培养手段融为一体，着重三力的打造，即管理能力、思维能力和领导能力，真正将知识转化为行动，并落实到实际工作中。 此外，我们根据该公司层面与地服部层面总结的五个关键要素，构建该公司地服部后备人才的领导力模型--CSAIR模型，并根据此模型设计行动学习，使行动学习贴近地服部实际工作。
服务成果	通过为期半年的行动学习，学员们有效将学习成果迁移到工作中，个人能力得到加强，团队管理有效提升，同时行动学习4个课题成果明显：行李出错率降低35%、超售旅客投诉率下降38%、五小创



	<p>新实现广多精、T2急转决策模型初步建立。 此外，形成学习成果4份，课题研究报告4份，27份团队及学员个人能力发展报告，学员成长手册，4份高质量课程知识回顾推文。</p>
--	---

档案内容更新于2019年7月