



怡安企业服务（上海）有限公司

企业详情

企业官方注册名称： 怡安企业服务（上海）有限公司

企业常用简称（英文）： AON

企业常用简称（中文）： 怡安

所属国家： 英国

中国总部地址： 上海市淮海中路381号中环广场38楼

网址： www.aon.com.cn

所属行业类别： 领导力发展培训、人力资源管理咨询

在中国成立日期： 1994年12月

在中国雇员人数： 300+

业务详情

1、主要客户所在行业：快速消费品、生命科学（如医药，医疗器械等）、汽车及零部件、互联网与游戏业、IT信息技术，半导体及通讯

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	生命科学（如医药，医疗器械等）
客户当时的需求	客户一直立于医药流通领域的前列，销售额长期两位数增长，蝉联云南冠军，又属于某大健康家族，可谓是卡在一个非常有竞争力的生态卡位。近年来，医疗行业日新月异、政策频发与技术革命，对医药流通企业的传统销售模式、仓储物流能力、数据处理分析能力、经营管理能力等都提出了全新的挑战，随之而来的就是对管理者能力的全新要求。有别于传统国企，客户高层管理者希望，作为面向未来的中基层管理者们能以“职业经理人”的角色投入到企业的日常管理，以敏捷、创新、协同的姿态应对外部



	<p>的不断变化。新形势、新挑战、新要求下，固化、标准的传统培训课程已经不再奏效。因此，客户希望与第三方咨询公司合作，设计一个综合性的体系化领导力发展项目，基于此，客户的“焕彩”领导力品牌项目应运而生。2019年的“焕彩一”是针对经理层，2020年的“焕彩二”是针对主管层。去年的“焕彩三”进一步进行了全面升级，面向第二批主管层。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>基于对客户需求的深刻理解，怡安秉持人才发展VUCA之道，遵循四大设计原则：锚定企业腿部力量、学员线和助教线和导师线三轮驱动打造学习生态圈、混合式学习跨越知行鸿沟、前后测对比持续追踪转变，为客户设计并实施为期10个月的“焕彩三”主管层级领导力发展项目。</p> <p>具体项目内容包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、项目前邀请学员参与性格测评，同时设计竞聘汇报，感知竞聘学员的意愿度与学习动力，提前锁定项目投入回报，项目后同样邀请学员主动向各方寻求反馈，持续追踪行为转变。 2、学员线的模块学习包含领导自我、领导他人、领导团队，围绕主管学员在实际管理工作中的难点痛点，设计“昆明十二时辰”情境化体验营，通过沙盘模拟、情景演练、体验活动、视频讨论、案例探讨、同伴辅导、高管智慧分享、课后实践等多种学习方式授课。 3、助教线为往届焕彩项目的学姐学长，导师线聚焦当前承担关键管理岗位的副总群体，为学员打造全方位、层层递进的日常辅导和追踪。并由助教来统筹和自组织了三场形式多样的圆桌分享会，包括户外拓展、演员的诞生、剧本杀等丰富的形式和事后的复盘。 4、为夯实7-2-1法则中7的部分，项目中嵌入行动学习项目，为学员的群策群力学以致用提供舞台，既满足个人学习和领导力发展需求，又能为企业经营提供实际的解决方案。过程中怡安作为外部导师，为每一个行动学习项目组提供团体辅导。 <p>学员自组建、自运营线上学习社区，鼓励学员对课堂学习内容进行消化、实践后自产内容，互相分享，空中翻转，形成学习习惯与生态圈。</p>
<p>服务成果</p>	<p>本项目进行至今，主管学员在领导理念、领导重心、领导技能方面发生了令人欣喜的变化。在项目中的多次三方会谈中，我们收集到来自学员上级、学员本人和学员下属的反馈：在领导业务方面，学员开始建立起思考问题的系统性和全局观，相较于以前也更懂得在解决问题之前先定义本质问题；在领导他人方面，学员逐步品味到如何驱动“人”以达成“事”，开始练习有效授权、关注下属需求、建立学习小组、反馈与辅导，多位经理学员感受到“下属更喜欢我了”；在领导自我方面，学员能够正视自己的优势和机会领域，有了更深刻的自我觉察，能以更加稳定、成</p>



	<p>熟、开放的态度面对周遭世界。</p> <p>在2020年“焕彩二”的项目结束后，有11位主管直接晋升为经理；2023年，这11位经理中又有2位晋升位总监。学姐学长的成长深深地激励着“焕彩三”的学员。他们正在突飞猛进地脱胎换骨，相信本次项目结束后，也一定会涌现出新的一批未来之星。</p>
--	--

客户二：

所提供的服务类别	领导力发展培训
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	<p>客户作为中国领先的汽车整车制造企业，常年蝉联中国汽车销量榜首。然而，随着近几年汽车行业的转型变革期，数智化、智能电动等新业务发展及传统业务变革均需一批勇于创新、担当作为的优秀年轻干部。但客户面临年轻干部储备严重不足、对年轻干部的针对性培养和选拔尚未形成系统机制，缺少针对性关注和资源投入的问题。同时，随着90/95后成为职场主力，年轻人才有着更多元化的视野和更丰富多样的特质、追求，更注重“体验感”和“获得感”，对发展需求更高，急需被看到，被培养，在恰当时机被快速使用。面对公司的干部储备迫切诉求以及年轻人才的成长需求，客户希望与第三方咨询公司合作，针对高潜年轻后备人才设计学练思行一体的综合培养项目，一方面为公司快速输送优秀的管理后备人才，同时将培养方法与机制逐步固化并持续迭代，打造人才培养的内生造血机制。基于此，客户的“青锐计划”培养项目应运而生。2022年青锐一期项目面向全公司范围的后备人才；2023年青锐二期项目进一步迭代升级，在延续全公司范围的后备人才培养项目外，针对“汽车新四化”领域的后备人才单独单独开设培养项目，从而为公司的成功转型提供坚实的人才基础。</p>
具体服务内容	<p>基于对客户后备经理培养需求的深刻理解，怡安协助客户识别后备人才、制定差异化培养策略；在项目实施过程中，怡安协助客户制定策略激发部门人才培养的主体责任，并开展精准化、科学化定向培养，并提供专业支持，加速客户经理人才后备储备：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 以德廉为底色、以能力为本色，多维、立体、综合评估队伍现状：秉持德才兼备、以德为先的重要原则，把好年轻后备选拔的第一关，确保人才池的“底色”干净坦荡。以能力为重要导向，首要评估年轻后备当前的能力成熟度，及与未来角色和岗位要求之间的差距，同时通过潜力测评预测未来的成长性与应对更大挑战的能力，并从性格特质和工作动机的角度找到激发动力、释放活力的核心因素。 2. 巧用工具组合，短平快精准评价与持续观察共同“把好脉”：兼顾效率和效果，遵循评价原理、简化评价方式，通过部门、上级、后备自评三个视角结合的方式，对后备能力现状做出初步诊



	<p>断，参照上级评分与前期内部评价结果，发现差距最大的能力项，在上级访谈中进一步校准验证并挖掘差距原因，实现短平快的人才能力诊断。</p> <p>3. 从工作中来到工作中去，注重场景化培养与实践历练：以能力模型作为依据，通过多种方式从业务视角了解后备培养需求，还原真实业务场景、提炼真实业务挑战，将能力要求转化为业务需求，贯穿整个人才培养项目的始终。同时，通过IDP由部门提供岗位实践与历练的机会，将场景化培养中的所学所练回归到真实场景与挑战中强化应用，从而让培养项目走出课堂后仍能发挥实效、落地有声。</p> <p>4. 以IDP为载体，一人一策，精准化制定发展策略：对于较为分散的个性化发展需求，在岗位中进行培养。在年轻后备赋能环节中，以IDP为载体，以圆桌会议的形式定期进行效果总结与反思复盘，对行为改变效果显著的、单一能力提升效果显著的优秀后备进行最佳人才成长路径萃取，将项目实践沉淀为组织经验。</p>
<p>服务成果</p>	<p>本项目进行至今，后备对自我认知普遍更加客观、深入，对所学技巧、方法、工具能够结合实际工作有自己的思考，尤其部分后备在意识和思维方式上已展现出从执行者、支持者逐步向统筹者、引领者的转变，在“推事”和“管人”两个角度向经理角色转变。在此基础上，部分后备已在日常工作中尝试应用，并取得了积极效果，尤其在工作策略性、系统性角度有较大改变，并取得积极成果，这些积极转变已在工作中得到上级/同事的认可。另一方面，通过人才选拔与培养机制的优化与固化，客户内部人才培养的方法和技能也取得了显著提升，实现了内化一套加速人才成长的有效工具方法、沉淀一套优秀后备的有效成长路径、赋能一批内部教练与讲师、落实一套运营监控机制流程的积极效果，为后续的人才持续培养与供给提供机制和能力保障。在青锐一期项目结束后，共有12人已通过AC测评，具备晋升为经理的资格，在2023年已有部分后备走上你经历岗位。青锐一期学长学姐的成长也深深激励着青锐二期的学员，他们正在突飞猛进地脱胎换骨，相信本次项目结束后，也一定会涌现出新一批未来之星。</p>

档案内容更新2024年09月