



北京智鼎管理咨询有限公司

企业详情

企业官方注册名称：北京智鼎管理咨询有限公司

企业常用简称（英文）：Insight Consultion

企业常用简称（中文）：智鼎咨询

所属国家：中国

中国总部地址：北京市朝阳区望京北路9号9幢十一层D1100

网址：www.zhiding.com.cn

所属行业类别：领导力发展培训、个人能力发展、在线和移动学习

在中国成立日期：2004年3月9日

在中国雇员人数：86

业务详情

1、主要客户所在行业：金融服务（如银行，保险，财富管理等）

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	金融服务（如银行，保险，财富管理等）
客户当时的需求	<p>项目的背景：</p> <p>1、在数字革命的时代下，加速初级高潜人才发展是组织战略发展的需要</p> <p>2、目前人才的现状：基层埋没，人才断层。当战略落地时，一定是人才先行。而该分行之前对高潜人才的培养重视程度不足，资源也投入不多，管理人才在数量和质量上，都有很大的断层。</p> <p>3、组织想通过打造高潜人才培养工程，塑造项目品牌，扩大影响力，提高学员参与和成长的意愿，同时提升学员上级管理者的卷入程度，加深各层级管理者对于人才培养的理解和管理理念。</p>



	<p>项目的目标：</p> <p>1、从组织层面：推动战略落地，关注基层管理人才储备；加速定制化培养，满足基层管理人才紧缺需求；吸引校招端优秀的人才，激励和保留青年潜力人才。</p> <p>2、从学员角度：获得能力提升及加速成长的历练；有机会被提拔或任用至目标岗位。</p> <p>3、从人力资源部角度：通过省行示范，推动全行积极打造初级高潜人才培养工程；不断优化培养模式，实现项目持续自运营；塑造项目品牌，链接人才管理的其他环节</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>这套解决方案交付为1年期。</p> <p>在准备环节，会先进行调研分析，明确项目目标，进而有针对性地设计培养方案。</p> <p>在选拔环节，结合卓越画像和目标岗位的情况，我们帮助客户建立了基层管理者的胜任力模型。初级高潜人才的选拔以智鼎提出的高潜人才框架为基础，基于初级高潜人才的特点，选拔的测评维度侧重于“潜力因素”的考察，结合“胜任力”进行综合评估。根据人才评价标准，智鼎公司采用评价中心技术，针对性地选择和设计测评工具，帮助组织有效地识别人才的学习力水平。</p> <p>在培养环节，围绕培养目标，通过多种人才发展方法进行混合式培养，这次项目中用到的是以下五个培养方式，包括：轮岗/发展型任务、测评反馈与个人发展、导师指导、朋辈交流、课堂培训。每个活动都围绕智鼎提出的人才发展EASE模型（Evaluation评估-Awareness觉察-Support支持-Experiences历练）四个因素进行，但侧重点不同。</p> <p>此外，在培养期间，也对学员进行动态评估，为年度考核积累数据，为准备度评估做好准备。主要包括三个部分：日常学习评估占10%，工作表现评估占45%，综合素质评估占45%，之所以要进行人才评估，是为了以终为始，聚焦未来合理的使用。</p>
<p>服务成果</p>	<p>项目推动以来，给组织、学员、人力部门都带来了积极的影响，</p> <p>1、学员方面：项目成材率100%，结营1年内80%进入到管理岗位，学员的离职率3%，跟同期的人员比较，离职率降低50%。</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 思想意识上：学员能主动跳出自身的“职业竖井”，以长期主义思维看待自己的职业发展，拥有了攻坚克难的担当精神； ✓ 能力跃迁上：开拓了视野，锻炼了岗位能力，系统地提升了综合素质能力； ✓ 业务表现上：对业务政策和流程都加深了理解，能充分理解组织战略，结合自身基层业务经验，进而能反向赋能业务，成为能独当一面、建设性服务基层的骨干。 <p>2、对于人力资源部而言，项目形成了品牌，展示了组织清晰的职</p>



	<p>业发展通道和前景，学员现身说法，帮助该省分行在校园宣讲过程中，吸引到更多优秀学生。</p> <p>3、对组织而言，培养起来了一批青年人才，充实基层管理人才储备，战略推动更顺畅。同时，很多业务导师走上了管理岗位，在组织内形成了经验传承的导师文化。</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	金融服务（如银行，保险，财富管理）
客户当时的需求	<p>当前该分行在管理上一直秉持着扁平化的管理理念，以权责清晰、信息透明、高效协同的组织形式，有效地支持企业迅速响应市场变化，提高员工积极性和工作效率。在这样的背景下，作为该分行的网点行长，也面临着众多的特殊挑战和能力要求：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 具备全局观念和责任意识 扁平化管理意味着组织层级的减少，网点行长必须具备全局观念和责任意识，能够透彻理解组织愿景和战略，并在职责范围内快速落实组织战略。 2. 具备敏捷决策能力 当前网点行长的管理幅度和决策范围更加广泛，他们需要具备敏捷的决策能力，能够快速定义问题，制定行动方案并快速落实。 3. 具备创业激情 在扁平化管理下，市场信息和客户反馈的获取渠道将更加广泛和快速，因此，网点行长需要具备对市场的敏感度和“创业激情”，通过自我激励和团队激励，营造创业氛围，更快速精准地把握市场机会。 4. 具备横向沟通能力 同时，该分行的网点行长还需要具备更强的横向沟通能力，建立有效的沟通和协调机制，向上管理推动公司发展，向下管理关注员工发展，促进团队目标达成。 <p>在此基础上，该分行希望通过组织系统的人才培养项目，采用科学的人才培养模式，通过提升网点行长的领导力，进而实现企业的业绩达成。</p> <p>针对75名新任基层管理者进行赋能，力争利用4个月时间帮助新任管理者强化责任意识、激发创业激情，提升综合领导管理能力，完成从业务骨干到管理精英的转身。</p>



具体服务内容

项目目标：**1、明确管理者的角色定位**

帮助网点行长提升自我认知与角色定位，激发其内生动力，提升责任意识，做好从业务骨干到基层管理者的思想转变。

2、掌握科学的管理工具

系统化的课程学习，帮助网点行长掌握科学的管理工具和技能，促进其领导力的提升。

3、通过实践促进经验的交流

通过行动学习和在岗实践，帮助网点行长掌握问题分析与解决的方法，促进学员之间、学员与组织、学员与外部导师三方面的经验交流，帮助学员在工作中更快速地解决问题。

项目实施整体方案：**第一期：完成管理自我课程**

《自我认知与领导力发展》、《群策群力解决问题》、《网点负责人系列》

第二期：完成管理业务/管理他人课程搭配行动学习实践

《行动学习工作坊》、《绩效管理与员工激励》

第三期：完成管理业务课程搭配行动学习实践

《九段支行长》、《行动学习复盘》、《小组经验分享》

第四期：完成结业汇报**项目具体培养形式****一、课堂学习**

为了强化学习效果，全面提升网点行长的领导胜任力，本次项目围绕网点行长的胜任力模型和实际要求，根据网点行长三大关键管理场景“管理自我”、“管理业务”、“管理他人”进行线下课堂学习。

除了外部管理课程的导入，项目同时配备了内部专业知识的导入。结合行内专家的多场分享，围绕“党建”、“业务”、“风险”、“合规”等主题进行赋能。

二、专家赋能

课程学习保障了知识的输入，除此以外还设置了外部教练支持机制，针对学员在日常网点管理中遇到的问题，邀请了专家教练提供针对性的解答和分享，打造交流学习的氛围。

三、经验分享会

结合学员正在经历的实践挑战开展，选取4-6个挑战性的场景，邀请行内有经验的行长进行专题分享，帮助学员通过朋辈讨论及反馈的方式，解决自身在实践历练中的困惑，促进自我觉察。

四、行动学习



	<p>引导学员对组织内的实际问题进行质疑与反思，实现认知层面、行为模式和心智模式的根本转变。整个行动学习项目共分为五个阶段，即工作坊前期准备阶段、启动工作坊阶段、行动计划实施跟进阶段、复盘工作坊阶段、成果汇报阶段。</p> <p>项目亮点：</p> <p>亮点一：精准调研，聚焦目标 项目开展前设计个性化的问卷，围绕网点行长当前工作的22项管理场景进行调研，了解当前学员工作中挑战性最高的工作，同时通过关注学员当前工作中痛点的具体场景和当前做法，结合智鼎对网点行长这个群体的研究和了解，设计针对性的行动学习主题，以保障组织目标与学习目标的一致。</p> <p>亮点二：全程跟进，敏捷运营 在实践过程中学员会遇到非常多的障碍，智鼎在实践的过程中提供全方位的支持跟进。每组跟进自身的行动计划，每周跟进一次目标达成的情况，每项工作分解到个人的行动指南。过程中提供了线上微课、专家分享、1对1反馈等形式的支持辅导，推动学员将行动贯彻落实下去。</p> <p>亮点三：解决问题，赢得先机 学员们围绕分行存在的痛点难点问题，选取了6个重点课题，通过集中学习和两个阶段的实践行动，过程中不断总结和反思，解决了当前遇到的问题，为组织的经营发展赢得先机。</p>
<p>服务成果</p>	<p>根据学员的自我评估，经过了培训之后，“责任意识”及“打造团队”这两项能力有明显提升。</p> <p>此外，对比了培训前做的调研，根据学员的自我评估，培训之后，在以后工作中面对以下五个场景，将更加有信心去处理。分别是：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 提高员工的工作满意度及对组织的归属感 ▪ 做好新客户拓展，避免增长乏力 ▪ 新业务、新产品的拓展和推广 ▪ 竞争激烈的情况下，与同业及外部竞争者争夺优质客户 ▪ 明确团队职责，促进相互合作，减少推诿扯皮或本位主义 ▪ 挖掘员工需求，调动员工积极性 <p>通过领导力课程培训，不仅增强了网点行长的管理技能，而且将行业内外的前沿知识与银行内部的专业经验相结合，形成了一套既具理论高度又具实践价值的赋能体系。同时为学员提供了一个交流与学习的平台，让行内的优秀实践得以传播，让同行的经验成为彼此的宝贵财富。在实践中，更是将理论与实践相结合，引导学员深入反思，实现个人与组织的共同成长。</p>



经过一段时间的精心组织和实施，本次人才培养项目取得了显著成果。不仅提升了网点行长的个人能力，更在组织层面沉淀了宝贵的经验财富。这些财富将助力企业更好地应对市场变化，提高员工积极性和工作效率，为企业的持续发展注入源源不断的动力。

档案内容更新2025年09月