



上海美鼎企业管理咨询有限公司

企业详情

企业官方注册名称：上海美鼎企业管理咨询有限公司

企业常用简称（英文）：

企业常用简称（中文）：AMA悦心领导力中心

所属国家：中国

中国总部地址：上海市徐汇区沪闵路9335号万科中心G座306室

网址：<http://www.amachina.com/>

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、教练技术培训

在中国成立日期：1996年

在中国雇员人数：约60人

业务详情

1、主要客户所在行业：生命科学（如医药，医疗器械等）、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）、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	外商独资
客户公司行业	IT信息技术，半导体及通讯
客户当时的需求	<p>1. 客户致力于为中国富士康、立讯、蓝思在内的8个集团约33家工厂，以及出海覆盖东南亚的工厂供应链员工，创造丰富的学习资源和个人技能提升的培训机会，现有的个人领导力课程系列，原型是为美国大学生设计具有高参与感的教学活动设计，内容上不贴合中国供应链企业的工作场景，需要深化，形成更匹配科技制造业实践应用、统一标准化的课程。</p> <p>2. 客户需要吸收和培养更多和课程气息相和、专业能力强的讲</p>



	<p>师，并由他们在供应链上的各自企业内实施新课程。</p> <p>3. 客户需要为这个系列打造独特的品牌形象，提升项目口碑，覆盖更多的企业，提升供应链生态的软实力，并出海覆盖东南亚。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>1. 做功课：发问卷，访讲师，从真实场景中得到学员真实痛点，提炼学习目标。</p> <p>2. 开工作坊：由种子讲师参与线上工作坊，对课程做提升和标准化。</p> <p>3. 设计个人领导力系列课程并出完整的课包：重新设计每门课的知识结晶、教学活动和授课脉络，并设计制作完整的课包，成为客户在供应链上个人领导力系列的品牌课，近10门。</p> <p>4. 搭学习地图</p> <p>5. 企业内化：参训的讲师在各自企业内进行个人领导力课程讲授。</p> <p>6. 讲师赋能：筛选讲师，进行授课技巧培训。帮助果链上的企业内部培训师和master trainer。</p> <p>7. 开发讲师赋能课程：针对培训师和master trainer开发两类不同的线下赋能课程，帮助他们理解课程内容、精进授课技巧、引导讨论并做点评、及课程设计技巧。</p> <p>8. 移转越南：对接越南当地培训机构和授课顾问，向越南培训机移转8门课程，覆盖越南10+果链单位，近80位讲师。</p>
<p>服务成果</p>	<p>1. 1套讲师可用的课程设计方法和工具：开发的过程中，AMA设计的学员痛点调研问卷、课程开发的核心方法ABCD-MASK工具等，获得了客户和种子讲师的高度认可，并在各自企业内复用。</p> <p>2. 10个标准化课程包：涵盖倾听、提问、化解冲突等主题，每个课包包括：标准化等课程PPT、讲师手册、学员手册、知识结晶卡片集，课程资料完整、好理解，讲师好上手。</p> <p>3. 10个标准化课程包：涵盖倾听、提问、化解冲突等主题，每个课包包括：标准化等课程PPT、讲师手册、学员手册、知识结晶卡片集，课程资料完整、好理解，讲师好上手。</p> <p>4. 3套课程评估问卷：学员课后评估、讲师对课程的评估、6个月定向人群学习效果评估问卷</p> <p>5. 1个课程系列品牌：帮助客户完成了从有影响力的课程系列到有知名度的“课程品牌”的升级，也提高了员工上课、讲师授课的动力。</p> <p>6. 出海越南：赋能客户的越南供应链。</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>文化、体育和娱乐业</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>该企业是中央直接管理的国有骨干企业，也是总部在香港的中央企业之一，希望落实集团“立足香港”的发展战略，促进集团新并购在港企业与集团的文化融合，推动在港各业务单位的资源协同和业务</p>



	<p>提升，有效借助集团资源推进新并购企业业务与组织能力提升。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 促进被并购的企业高管理解该央企集团的发展战略、业务与资产布局。 <p>帮助各企业的核心高管团队（集团下派的+原企业高管）面对未来的新版图，以建立卓越企业为共同目标，积极直面差异、共担发展责任和挑战、共识出一致的组织动能。</p>
<p>具体服务内容</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 集团和各企业高管调研，了解各方期待、挑战、困扰，设计对融合起积极、切实作用的探讨过程。 2. 在业务的发展探讨中获得高管团队用人的融合，帮助集团战略部萃取集团内部成功的融合经验，作为宝贵资源来开启融合研讨。 <p>结合跨界经验分享，设计了经验学习（集团内与跨界）-思维启发（从战略到文化到组织建设）-实践挑战难题研讨的融合过程，让学员打开视角、看到更广阔的全局、体会差异，在课堂中结合实际难题即边学习边融合。</p>
<p>服务成果</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 高管团队的协作氛围变化。大家从抵触到用积极的角度看挑战、看差异，形成意愿一起共同作战。这是使并购产出1+1>2的正向势能。 2. 开始积累从共同看到-到共同想到-到共同行动的团队经验。大家难得有个机会一起做下来，体会集团内外的成功经验，学习企业战略层面的核心难题和思考框架，并马上就现实的企业难题讨论，形成共同融合、共同学习、共同进步的正向团队经验。 3. 输出未来可细化的管理策略：围绕未来几家被并购企业发展战略，人才规划、组织制度管理文化建设展开研讨，各企业高管小组成功提炼并输出了一系列可供集团未来支持并购类管理融合的方法策略。 <p>成为内部标杆项目：荣膺集团内部2023年集团人资部标杆项目，为未来收并购企业融合提供可复制、可推广的融合范例与实践指南。在项目总体满意度专项评估中，评估为非常满意的高达73.91%，评估为满意的达26.09%。</p>

档案内容更新2025年09月