



上海中欧国际文化传播有限公司

企业详情

企业官方注册名称：上海中欧国际文化传播有限公司

企业常用简称（英文）：CEIBS BUSINESS ONLINE

企业常用简称（中文）：中欧商业在线

所属国家：中国

中国总部地址：上海

网址：https://www.eceibs.com/

所属行业类别：领导力发展培训、在线和移动学习、个人能力发展

在中国成立日期：2008年9月

在中国雇员人数：100-500人

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、金融服务（如银行，保险，财富管理等）、机械制造

2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

所提供的服务类别	在线和移动学习(内容)
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	耐用消费品
客户当时的需求	<p>1、客户结合企业本地化优秀人才培养战略，旨在持续发掘本地优秀人才，并进行长期系统化培养，以提升企业整体竞争力。因此人才培养计划中重要的部分就是人才蓄水池的搭建。</p> <p>2、面对激烈的市场竞争，客户对人才的需求也必须不断变化和升级。具备战略思考能力、领导力、创新能力、抗压能力、团队协作能力等全方位人才是提升公司核心竞争力、实现公司持续壮大的关键因素。</p> <p>3、新的技术、新的商业模式不断涌现，消费者对产品、服务要求越来越高，尤其是食品快消行业更是如此。</p>



	<p>基于以上原因，客户亟需制定一套有针对性、系统化的高潜人才培养计划，以满足公司对人才的需求，以更好地应对变化。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>基于以上需求和挑战设置了 HBS 项目即《HBS(好丽友 Business School)高潜人才培养项目》:</p> <p>1、混合式培养体系</p> <p>HBS 项目培养对象为副经理以上职级，每年 1 期，每期约 30 人，采用校企联合培养方式，理论知识与业务实践相结合，注重所学知识在业务领域中的应用及专业力提升。</p> <p>培养方式包括线上 62 门课程+线下 8 门课程+小组行动学习及课题发表+个人结业报告发表等。</p> <p>流程主要为：从课程学习-个人优秀案例撰写-本部别发表-领导参与反馈-落地应用</p> <p>2、精细化运营管理</p> <p>学员筛选：11 个筛选维度(入职年限/KPI/学历/年龄等)，通过初选-各本部领导确认-学员确定-HR 面谈-确定最终人选。希望通过严格筛选确保每一位学员都符合条件，并带着使命及高意愿度参与项目。</p> <p>供应商筛选：通过多家供应商比对，最终锁定两家在行业内具有知名度、权威性、专业性，并且能够匹配客户需求的供应商，即线上课程与中欧商业在线合作，线下课程则是与北京大学光华管理学院合作。</p> <p>3、课程设置</p> <p>线上课程：课程学习+课程报告+结业报告</p> <p>线上学习采用中欧商业在线 Mini-MBA 课程，包含领导力、战略、人力资源、市场营销、财务管理、创新 6 大主题 11 个模块，共 51 门在线课程和 11 个案例分析。</p> 



行业																			
客户当时的需求	<p>客户初阶主管晋升训练是针对内部初级管理人员进行的一系列培训和发展活动，项目旨在帮助初阶主管们提升相应管理技能、领导力和决策能力，以便具备更好的岗位胜任力。然而晋升训练项目不仅需要投入相应的时间和资源，设计符合组织发展实际需求和员工个人发展期待的培训内容也是一个复杂的过程。基于客户组织长远发展和员工认同的需要，建立长期的培训和发展机制对于内部的人才发展和组织能力提升也至关重要。</p> <p>基于以上背景和挑战，客户自 2018 年起开始引入中欧优质在线管理课程资源，每年开设在线训练营以帮助各级别初阶主管快速高效地掌握管理知识与技能，更好地适应岗位带来的新角色，应对新挑战。2023 年客户初阶主管晋升训在保留项目传统优势的同时，又以服务业绩为原则，针对初阶主管各项胜任力要求进行了学习体系的迭代焕新。</p>																		
具体服务内容	<p>1. 规划绩效导向为核心的学习主轴</p> <p>依循客户初阶人才模型，以 8 项必备能力为基础，选取绩效导向为核心学习主轴，其他胜任力逐一渗透至相应的管理技能 以此针对性提升初阶主管胜任力，为后续发展夯实基础。</p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <table border="1" data-bbox="391 1086 965 1400" style="margin-right: 20px;"> <thead> <tr> <th colspan="2">人才模型</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>绩效导向</td> <td>强调基于组织目标，一方面通过目标分解，过程跟进与调整，确保目标达成；另一方面持续优化现有工作，优化工作成果。</td> </tr> <tr> <td>规划/策略能力</td> <td>强调深入了解并反馈市场情况，针对性地制定和推进市场策略，确保企业在当地市场的竞争力。</td> </tr> <tr> <td>协作/影响力</td> <td>强调在达成目标的过程中，通过团队内外的影响与协作，形成合力，实现共赢。</td> </tr> <tr> <td>选教用带人</td> <td>强调在业务发展的同时，基于业务情况，合理搭建和凝聚团队，发挥团队合力。</td> </tr> <tr> <td>变革领导力</td> <td>积极响应组织变化，提出新想法，帮助组织改进流程，提升效率。</td> </tr> <tr> <td>组织建设能力</td> <td>强调从组织的角度，构建团队、培育人才，从而整体提升组织能力。</td> </tr> <tr> <td>专业学习能力</td> <td>着眼专业提升，持续学习，将专业知识应用于业务之中。</td> </tr> <tr> <td>潜力</td> <td>意志力 求知欲 洞察力 感召力</td> </tr> </tbody> </table> <div data-bbox="1045 1041 1444 1400" style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; border-radius: 10px;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid #0070c0; padding: 2px 5px;">管理技能</div> <div style="border: 1px solid #0070c0; padding: 2px 5px; border-radius: 5px;">初阶主管</div> </div> <ul style="list-style-type: none"> 明确目标 为工作设定明确的目标及衡量标准 形成计划 分解目标、建立阶段任务，明确优先级和工作重点 制定计划时能将变动因素考虑在内，事先准备应对方案 建立共识 将团队目标与个人目标及收益相联系，使员工认同 合理分工 正确评估任务的难度和工作量，对员工完成的情况有预期 根据员工的能力、意愿及工作负荷情况，安排其胜任或有挑战的工作 过程管理 跟进工作进程，确保事情按正确的方向进行 支持保障 合理配置资源，确保任务开展具备必要的资源支持 帮助团队解决关键时刻或关键环节遇到的问题 总结复盘 阶段性评价执行情况，指导员工改进和总结经验 </div> </div> <p>2. 搭建层级对照、技能匹配的课程体系</p> <p>明确以绩效导向为核心学习主轴后，针对明确目标、行成计划、建立共识、合理分工、过程管理、支持保障和总结复盘这 7 项管理技能，依托中欧商业在线强大的管理课程库，对 M4-M7 四个不同层级主管匹配对应的课程体系。</p>	人才模型		绩效导向	强调基于组织目标，一方面通过目标分解，过程跟进与调整，确保目标达成；另一方面持续优化现有工作，优化工作成果。	规划/策略能力	强调深入了解并反馈市场情况，针对性地制定和推进市场策略，确保企业在当地市场的竞争力。	协作/影响力	强调在达成目标的过程中，通过团队内外的影响与协作，形成合力，实现共赢。	选教用带人	强调在业务发展的同时，基于业务情况，合理搭建和凝聚团队，发挥团队合力。	变革领导力	积极响应组织变化，提出新想法，帮助组织改进流程，提升效率。	组织建设能力	强调从组织的角度，构建团队、培育人才，从而整体提升组织能力。	专业学习能力	着眼专业提升，持续学习，将专业知识应用于业务之中。	潜力	意志力 求知欲 洞察力 感召力
人才模型																			
绩效导向	强调基于组织目标，一方面通过目标分解，过程跟进与调整，确保目标达成；另一方面持续优化现有工作，优化工作成果。																		
规划/策略能力	强调深入了解并反馈市场情况，针对性地制定和推进市场策略，确保企业在当地市场的竞争力。																		
协作/影响力	强调在达成目标的过程中，通过团队内外的影响与协作，形成合力，实现共赢。																		
选教用带人	强调在业务发展的同时，基于业务情况，合理搭建和凝聚团队，发挥团队合力。																		
变革领导力	积极响应组织变化，提出新想法，帮助组织改进流程，提升效率。																		
组织建设能力	强调从组织的角度，构建团队、培育人才，从而整体提升组织能力。																		
专业学习能力	着眼专业提升，持续学习，将专业知识应用于业务之中。																		
潜力	意志力 求知欲 洞察力 感召力																		

胜任力	管理技能描述	说明	M4 组级34人	M5 储备科级32人	M6 科级57人	M7 储备处级40人	
绩效导向	明确目标	为工作设定明确的目标及衡量标准	技能学习重点 学习课程	制定SMART目标 运用SMART法制定恰当的目标	了解绩效管理 了解团队绩效管理	绩效目标制定 为团队设立绩效目标	决策衡量 有效决策7步法
	形成计划	分解目标, 建立阶段任务, 明确优先级和工作重点 制定计划时能考虑变动因素考虑在内, 事先准备应对方案	技能学习重点 学习课程	问题分析 分析问题的方法和工具	制定计划 团队时间管理与进度计划	分解目标 将目标分解为任务	明确成员职责 利用团队章程明确成员任务
	建立共识	将团队目标与个人目标及收益相联系, 使员工认同	技能学习重点 学习课程	目标沟通 为下属提供支持性沟通	理解上级目标 与上级建立信任, 相互成就	明确团队使命 使命必达: 团队执行三要素	提升内驱力 提升团队的内驱力
	合理分工	正确评估任务的难度和工作量, 对员工完成的情况有预期 根据员工的能力、意愿及工作负荷情况, 安排其担任或有挑战的工作	技能学习重点 学习课程	推动执行 使用P.L.A.N法提升执行力	任务管理 领导者的执行智慧	统筹资源, 推动落地 统筹团队资源, 监督计划落地	识人善任, 打造团队 识人善任 塑造高绩效团队的黄金法则
	过程管理	跟进工作进程, 确保事情按正确的方向进行	技能学习重点 学习课程	目标监督, 激发员工	如何监督目标的执行和完成 五招激励士气低落的员工	目标管控, 激发团队 推进目标落地, 激发团队动力	推动跨部门协作 管理并化解协作中的冲突 用影响力策略推进跨部门项目
	支持保障	合理配置资源, 确保任务开展具备必要的资源支持 帮助团队解决关键时期或瓶颈环节遇到的问题	技能学习重点 学习课程	问题解决	问题解决 高效形成问题解决方案	员工辅导 通过授权培养技能	解决协作障碍 高效协作的五大障碍 建设高效协作的四种方法
	总结复盘	阶段性评价执行情况, 指导员工改进和总结经验	技能学习重点 学习课程	员工反馈 通过建设性反馈帮助员工进步	绩效改进 辅导下属制定绩效改进计划	绩效评估 绩效跟踪与评估	经验沉淀 挖掘企业内部的宝藏——如何有效利用隐性知识?
	课程数量			5	8	8	10

3. 打造多元自由的数字化学习路径

全线采用线上训练营的形式开展, 引入中欧商业在线的专业课程资源, 依托内部数字化学习平台, 引导学员通过 PC/移动端随时随地系统化地在线学习。为最大化利用数字化学习优势, 本次学程设计还采用必修+选修的模式, 以 M5 为例, 可自由选择学习 M4 阶段课程, 选修课程与必修课程灵活结合, 以作补充和延伸。

4. 深化全场景督学的运营机制

为优化学员数字化学习体验, 强化数字化学习成果, 针对 M4-M7 不同层级主管建立专属学习交流群, 同时依托社群开展相应学习运营活动, 设计开班先导会、每周学习提醒、周五快问快答、学习榜单和班导师赋能分享会等多个运营板块, 学前-学中-学后三管齐下, 借助运营手段营造虚拟班级学习氛围, 以增强学员学习体验, 提升数字化学习积极性, 从而保障有效的学习成果。

项目运营实践与创新亮点

1. 整合专业资源

引入中欧商业在线的专业课程资源, 提高了课程质量和学习效果。课程学习聚焦于绩效导向, 将这一核心能力贯穿于整个学习过程中, 确保了学习内容的实用性和针对性。

2. 个性化学习体验

允许学员自由选择课程, 以及通过学习交流群的互动, 为学员提供了个性化和社交化的学习体验, 也确保每层级主管都能获得适合自己发展阶段的学习内容。

3. 多维度学习支持

结合各项运营活动, 如开班先导会和班导师赋能分享会, 为学员提供了多维度的学习支持环境。借由中阶主管的实战分享, 帮助学员将在线学习的内容应用在实际工作中, 形成理论到实践的转化。这种运营机制不仅增强了学习的趣味性和互动性, 还有助于维持学习的连续性和深度。

4. 数据驱动的学习管理

通过学习榜单和运营数据分析, 可以实时监控学习进度和效果, 从而及时调整教学策略和内容, 确保学习目标的实现。

	<p>5. 绩效导向的业务赋能</p> <p>本次管理训项目中专门举办了以业务赋能为目的的绩效研讨分享会，前期通过线上调研，共计收集了 92 份团队&个人绩效难题，通过线下研讨的方式帮助学员一一厘清了四大类在实际工作中管人类&理事类绩效问题。</p> <p>会后学员反馈如“可以系统的总结全年的进度。同时给年终绩效提供了一个好的方法，并给自己制定了明年的改善方向“、”透由本次绩效研讨分享会，首先将工作当中的技巧和方法透过理论模型进行梳理，更清晰并帮助深入理解，再者理解和接受团队成员的差异性，争取将团队现有的人力资源尽最大程度的善用。“等好评不断。本项目通过以上运营实践与创新，通过设计绩效导向的学习主轴、个性化的课程体系、数字化学习路径和全场景督学的运营机制，实现了数字化学习针对性、灵活性和互动性的有机结合，为初阶主管的成长和发展提供了有力的支持，同时也体现了客户在人才培养层面的创新与活力。</p>
<p>服务成果</p>	<p>客户 2023 初阶主管晋升训项目历时 2 个月，累计服务参训学员 163 位，本次学习旅程中，开班先导会累计 151 位学员观看，期间学习任务提醒累计进行 43 次，周五快问快答开展 15 次，学习榜单发布 26 次，班导师赋能分享会累计覆盖 126 位学员，训后满意度评估问卷累计回收 160 份。</p> <p>其中，学员对于在线课程质量满意度高达 4.96（5 分制），班导师赋能分享会等多项学习运营满意度评价达 4.97（5 分制）。在 2023 年度年终绩效考核中，参训学员 2023 年度的绩效 A+获得者共计 11 人，占比 6.4%；A 获得者 83 人，占比 50.9%，A+与 A 合计占比超过 57%。以上评价和数据均切实反映出本次项目对员工实际工作的赋能增效作用。同时，依据 2024 年与 2023 年内部人才盘点数据反馈，参训学员绩效导向专项胜任力的后测较前测提升百分之 7%。</p>

档案内容更新2025年09月