



上海盛榕企业管理咨询有限公司

企业详情

企业官方注册名称：上海盛榕企业管理咨询有限公司

企业常用简称（英文）：SGC

企业常用简称（中文）：上海盛榕咨询

所属国家：中国-上海

中国总部地址：上海市闵行区虹桥天地E栋

网址：www.shengrongsh.com

所属行业类别：领导力发展培训、销售培训、个人能力发展、专业能力发展

在中国成立日期：2019 年

在中国雇员人数：13人

业务详情

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、机械制造、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	个人能力发展
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	能源动力
客户当时的需求	2023-2024年客户高潜力管理者（HIPO）培训计划是一项专为公司未来领导者量身定制的“领导力全面提升项目”。该计划旨在通过系统的培训和发展，塑造和提 高 高潜力管理者的领导力，以适应公司战略发展的需求。 该培训计划分为三个阶段：管理认知、管理提能、能力进阶，每个阶段都旨在深化管理者的核心能力。本方案专注于“管理认知”和“管理提能”两个关键阶段，设计了一个为期两年的培养项目。通



	<p>过这一项目，我们旨在为公司培养出一批具有深刻管理洞察力和卓越领导能力的高潜力人才，为公司的长远发展注入强劲动力。在这两年的培养周期内，参与者将接受一系列精心设计的培训课程和实践项目，以确保他们能够在管理认知上获得深刻的理解和在管理技能上实现显著提升。这不仅将加强他们的个人职业发展，也将为公司培养出一支能够引领未来变革的领导团队。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>项目目的： 系统化提升客户高潜员工的领导力水平，针对对应批次高潜员工提升个人能力，帮助员工掌握管理者基本功，进一步建设人才梯队，为客户战略达成和业务推动培养专业水平和领导力水平兼具的优秀接班人。</p> <p>项目亮点：（与往年项目比较进行了优化设计）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 项目闭环设计。“项目大闭环，年度中闭环，课程小闭环” 确保培养内容和知识逻辑清晰，便于受训人员更好理解和掌握相关知识和技巧。 2. 强化学习应用。根据“721学习法则”以“学习-实践-辅导”的形式，每季度围绕学习目标以“课前预习-课程学习-课后作业-课后辅导”的形式展开，帮员工将理论更好地应用实践，提升培养价值。 3. 节省时间成本。考虑到时间成本及环境多变，集中课程2天压缩至1天，碎片化时间进行消化应用。后续以“线上+线下”形式展开，推动有效线上联动，如疫情特殊因素可将线下课程转移至线上直播学习，以保障学习进度
<p>服务成果</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、晋升与岗位轮换成果： 在104名高潜力人才（HIPO）候选人中，有49%的成员成功获得晋升或进行了岗位轮换。这一成果体现了项目在激发人才潜力、促进职业发展方面取得的显著成效，为组织注入了新的活力和创新思维。 2、管理层人才供给成果： 现有管理者职位中，有33%（即最高50%）由高潜力人才（HIPO）担任。这一比例的实现，标志着项目在培养和选拔管理人才方面取得了成功，确保了管理层的新鲜血液和领导力的持续更新。 3、关键运营岗位人才配置成果： 在当前福建工厂（FUJ）运营的薪资岗位中，有20%的职位由高潜力人才（HIPO）填补。这一成果展示了项目在关键岗位上配置和培养关键人才的能力，为公司的运营效率和质量提供了坚实的人才保障。 4、持续改进项目成果： 高潜力人才（HIPO）发起了81个持续改进项目（Kaizen Projects）。这一数字不仅体现了HIPO在推动组织改进和创新方面的积极作用，也彰显了项目在激发员工主动性和创造性方面的成效。 <p>通过这些成果，不仅提升了个体员工的能力，也为组织的长期发展</p>



	和竞争力提供了坚实的人才基础。
--	-----------------

客户案例二：

所提供的服务类别	个人能力发展
客户公司性质	合资
客户公司行业	化工与石化
客户当时的需求	<p>2023-2025年青年人才发展计划是企业为构建强大的后备力量和人才资源储备而精心设计的项目。本计划背景基于企业战略与业务发展的需求，旨在通过系统化的培养与发展，为企业储备合适的人才资源。</p> <p>该项目从职业思维、业务能力、目标导向和人才发展四个维度出发，致力于全面提升高潜力员工的综合能力和业务水平。通过这一计划，我们期望能够培养出一支既具备专业技能又能够适应企业发展需求的骨干力量。</p> <p>在接下来的三年中，我们将通过一系列定制化的培训和发展活动，帮助青年人才在职业规划、业务执行、目标达成和个人成长等方面实现质的飞跃。这不仅将为员工个人职业发展提供坚实的基础，也将为企业的持续发展和市场竞争力提供强有力的人才支持。通过这一青年人才发展计划，我们致力于构建一个充满活力、创新和领导力的人才梯队，为企业的未来发展奠定坚实的基础。</p>
具体服务内容	<p>人才能力测评</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 个人能力测评（聚焦职业思维、职业能力、影响力） 2. 报告解读辅导（团队辅导，若需个别按需沟通） <p>职业能力培养</p> <p>关键能力培养课程：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 职业认知、目标思维 2. 问题解决能力 3. 影响力打造（后续衔接基层管理能力课程） <p>业务实践应用</p> <p>阶段课程实践辅导：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 结合课程作业与工作实践完成任务 2. 开展内部阶段复盘与学习交流会 3. 内部+外部教练辅导， <p>阶段成长复盘</p> <p>项目实践报告会：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 项目实践成果展示； 2. 核心能力梳理及发展。



<p>服务成果</p>	<p>1、职业思维培养成果： 通过职业规划和思维训练，提升员工的职业意识和战略思维能力。项目结束时，预期员工能够更好地理解企业战略，主动识别职业发展路径，并在日常工作中有意识地培养与企业目标一致的职业思维。</p> <p>2、业务能力提升成果： 通过专业培训和实践项目，增强员工的业务技能和专业知识。项目结束时，预期员工在核心业务领域的操作能力和问题解决能力有显著提高，能够独立承担更复杂的业务任务。</p> <p>3、目标导向强化成果： 通过目标管理培训和绩效反馈机制，强化员工的目标导向和结果意识。项目结束时，预期员工能够明确个人和团队目标，有效管理时间和资源，提高工作成果的质量和效率。</p> <p>4、人才发展体系建设成果： 构建和完善人才发展体系，包括人才识别、培养、评估和晋升机制。项目结束时，预期建立起一套系统的人才发展流程，能够持续发掘和培养高潜力人才，为企业战略和业务发展提供稳定的人才支持。通过这一系列的人才发展活动，企业将拥有一支能力强、业务精、目标明确的骨干队伍，为未来的业务扩张和市场竞争打下坚实的基础。</p>
-------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

客户案例三：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>个人能力发展</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>外商独资</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>生命科学（如医药，医疗器械等）</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>1、人才识别与评估需求： 客户需要通过访谈调查清单（Survey and interview list）来收集关键信息，以便识别和评估现有人才库中的潜力和能力。这表明客户寻求一种系统化的方法来了解员工的当前技能水平、发展潜力以及与组织目标的契合度。</p> <p>2、人才发展与规划需求： 客户期望通过建立人才标准模型（Talent standard modeling Work-shop）和制定人才发展规划（Form the talent development plan）来构建一个清晰的人才发展框架。这表明客户需要一个结构化的流程来定义人才标准，以及一个详细的发展计划来指导人才的培养和晋升路径。</p> <p>3、人才管理与优化需求： 客户需要形成人才等级体系和评审标准（Form the talent rank system & the talent review standard）以及标准工具与指南（Form the standard tool and guide book），这显示客户寻求优化人才管理流程，包括人才的分类、评估和持续改进。客户希望通过这些工具和指南来标准化人才管理实践，确保人才发展活动的有</p>



	效性和一致性。
具体服务内容	<p>Deliverables 【可交付成果】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Survey and interview list 【访谈调查清单】 7 Days 2. Talent standard modeling Work-shop 【建立人才标准模型】 3 Days 3. Form the talent development plan 【指定人才发展规划】 15 Days 4. Form the talent rank system & the talent review standard 【行程人才等级体系和评审标准】 30 Days <p>Form the standard tool and guide book 【行程标准工具与指南】 15 Days</p>
服务成果	<p>1、业务发展成果： 成功实施业务增长战略，通过市场分析和客户反馈，开发新的业务机会，增加产品线，拓展市场份额。项目结束时，预期实现至少10%的年收入增长，并在新市场区域成功建立业务立足点。</p> <p>2、吸引高质量人才成果： 设计并实施一套有效的招聘和选拔流程，吸引行业内顶尖人才。通过提高薪酬竞争力、职业发展路径和企业文化的吸引力，项目结束时，预期增加至少20%的关键岗位人才储备，并降低关键岗位的员工流失率。</p> <p>3、优化人才结构成果： 通过人才盘点和能力评估，优化组织架构，确保人才配置与业务需求相匹配。项目结束时，预期实现人才结构的合理化，提高团队效率和协作能力，减少冗余岗位，增强团队的灵活性和响应速度。</p> <p>4、建立卓越标准成果： 制定并实施一系列绩效管理和员工发展的标准，以提升整体工作质量和员工的职业成长。项目结束时，预期实现员工满意度和绩效评分的显著提升，同时通过持续的培训和发展计划，建立起行业内的人才发展标杆。</p>

档案内容更新2025年09月