



北京睿正企业管理咨询有限公司

企业详情

企业官方注册名称：北京睿正企业管理咨询有限公司

企业常用简称（英文）：AceTale

企业常用简称（中文）：睿正咨询

所属国家：中国

中国总部地址：北京市朝阳区双井街道合生汇写字楼508A

网址：www.acetale.com

所属行业类别：领导力发展培训、专业能力发展

在中国成立日期：2009.10.12

在中国雇员人数：31

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）、汽车及零部件、互联网与游戏业、IT信息技术，半导体及通讯、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	专业能力发展
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>在当前复杂多变的经济环境下，银行业正面临前所未有的挑战。不仅整体营收持续承压，净息差已跌破1.7%，零售业务资产荒现象也持续加剧，存款定期化趋势明显，对公资产收益率持续下行，存款增长乏力且付息率攀升。同时，金融科技公司、互联网平台的跨界竞争，以及全球化资产配置需求的增长等，都对银行专业化能力建设提出了更高要求。</p> <p>在此背景下，银行员工专业化能力的提升已成为决定机构核心竞争力的关键因素。</p>



	<p>S分行作为总行重要分支机构，积极响应“创造价值银行”的战略要求，持续推进组织能力建设，推进分支机构组织改革，促进条线持续为网点一线赋能，着力提升组织整体运营效能。</p> <p>在人才培养上，S分行已着力人才的分层分类培养，针对新员工、管理后备、基层管理者和中层干部，均有体系化的项目制培养方式，而面对更广大的员工群体，过往的培养历练相对薄弱，这个群体既是支撑当前业务发展的中坚力量，也是未来管理人才的重要储备。但是当前的员工层级，特别是1-3年的基层员工培养模式已难以适应组织变革的新要求。</p> <p>主要体现在：现有的培养体系过于条线化，无法有效支撑跨条线协同；培训内容偏重专业知识传授，缺乏对综合能力的系统化培养；考核评价机制仍停留在条线视角，未能体现矩阵式管理的特点；目前1-3年的员工基本上是90后、95后的新生代，其个性特点和工作价值观与其上级和成熟员工有很大差异。</p> <p>为此，睿正咨询协助 S 分行开展了本次培养项目，着眼于 1-3 年的基层员工，旨在通过机制牵引和能力培养，更好地促进条块结合，提升组织效能，助力打造“价值银行”。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>针对客户需求，项目组创新性地提出了“以基层员工成长档案体系为抓手，撬动员工专业能力发展和人才体系化培养”的解决方案。这一方案的核心是构建基层员工成长档案体系，通过系统化定义能力标准、设计发展路径、完善评价机制，为员工成长搭建科学的“导航系统”。同时，为确保档案体系的高效运转，我们配套开发了数字化平台，实现对员工发展全过程的动态管理和精准培养。</p> <p>在项目蓝图规划阶段，我们首先进行了广泛的调研和深入的分析。通过对标国内外领先金融机构的人才培养实践，结合S分行的实际情况，设计了“4+3”的档案体系框架：四个维度（绩效、知识技能、历练、心态）全面衡量发展状况，三个层级（个人、支行、分行）多维度展示培养成效，并通过数字化平台支撑敏捷管理决策。</p> <p>在具体实践环节，我们重点突破了三个关键问题：</p> <p>（一）建立科学的能力评价体系</p> <p>通过多个业务场景的深入分析，结合睿正独有的4K能力模型，我们提炼出零售、对公、运营三大条线不同岗位的核心能力要素，并设计了基于实际业务表现的量化评价标准。例如，零售条线的理财经理不仅要考核销售业绩，还要评估其产品匹配度、客户满意度等维度；运营条线除了传统柜面技能，还增加了营销转介、流程优化等新要求。</p> <p>我们打破了传统“一刀切”的培养模式，为不同年限、不同岗位的员工设计了差异化的发展路径。例如，一年基层员工需达到基础管户规模X，二年次要求提升至2X，三年次需实现3X的管户规模。通过设定明确的业务指标，为不同年次的员工划定清晰的成长基准线。同时，我们基于大数据分析，为每位员工推荐最适合的学习资源和发展机会。</p>



	<p>(二) 关注新生代员工成长</p> <p>根据睿正长期对新生代员工的观察和研究，清晰明确培养新生代员工正确的职业适应力，做好人才激励和保留的目标，在人才档案中，专门对员工心态进行记录，一方面，通过上级对员工工作价值观的评价，更好地了解员工与分行的契合度；另一方面，记录员工的满意度和工作压力值，更好地与上级评价相互印证，同时也针对异常情况及时提供辅导支持。</p> <p>(三) 构建数字化管理平台</p> <p>平台突破传统的管理工具思维，将个人成长界面打造成员工的“一站式成长加速器”。通过智能化设计，为每位员工提供专属的“数字成长空间”，实现了管理的刚性要求与人文关怀的有机统一。</p> <p>在成长档案的具体设计中，我们从绩效、任务历练、知识技能、心态四个维度全面记录员工发展轨迹：</p> <p>绩效维度展示员工的业务达成情况，关键指标的完成情况，并通过同期比较分析，清晰反映业绩达成趋势。</p> <p>任务历练维度记录员工在重点业务场景中的实践经历，如新客拓展、产品销售、风险管控等核心任务的完成质量，帮助员工系统积累业务经验。</p> <p>知识技能维度跟踪员工的专业能力发展，包括岗位资质认证、业务知识测评、条线必修课程等学习情况，确保员工在专业化道路上稳步提升。</p> <p>心态维度通过主管评价和员工自评，综合反映员工的工作态度、团队协作、创新意识等软性表现，及时发现成长中的困惑和障碍。</p> <p>成长档案在三个层面发挥作用：在个人层面，员工可以清晰了解自己各维度的达成情况，明确努力方向；在综合支行层面，管理者能够掌握团队的整体状况，有针对性地开展培养工作；在分行层面，通过数据分析，可以评估各家支行的人才结构，优化资源配置。</p> <p>通过这套体系，我们将员工成长过程中的关键信息进行系统化管理，既服务于日常的业务运营，也支撑长期的人才发展。档案数据的积累和分析，为优化培养机制、提升培养效果提供了有力支撑。</p>
<p>服务成果</p>	<p>项目实施一年来，在人才培养模式创新和管理效能提升方面取得了显著突破：</p> <p>(一) 构建标准化培养体系</p> <p>成功搭建起覆盖1-3年基层员工的完整培养体系。通过科学的能力评价标准和个性化的发展路径，显著提升了人才培养的精准性和有效性。特别是在新员工转正后的适岗期管理上，实现了从“经验型”到“数据型”的转变，员工独立胜任岗位的时间普遍提前。</p> <p>(二) 推动管理模式变革</p> <p>依托成长档案平台，实现了人才培养从“片段化训练”到“全程化赋能”的转变。管理者可以实时掌握团队的能力结构和发展动态，培养资源的配置更加精准，管理效率得到显著提升。日常的人</p>



	<p>才盘点从原来的季度周期缩短到月度，为及时干预提供了可能。</p> <p>（三）激发员工成长动力</p> <p>通过个性化的成长路径和数字化的学习平台，有效提升了员工的主动学习意愿。在专业资格认证、条线重点项目等关键任务中，员工参与度和完成质量都有明显提升。平台也促进了优秀经验的传播，营造了比学赶超的良好氛围。</p> <p>（四）形成可推广的经验</p> <p>项目创新性地将数字技术与人才培养深度融合，探索出一套完整的基层员工培养方法论。项目开发的成长档案工具包和最佳实践案例，正在更大范围内推广应用。</p> <p>特别值得一提的是，项目通过将业务转型要求具体转化为员工行为标准，实现了转型战略与人才培养的有机统一。例如，针对“加强对存量客户深度经营”的战略要求，我们在基层员工的核心历练中设置了“存量客户触达”、“产品服务覆盖的客户数达标”等具体任务，确保员工在实践中掌握客户经营能力。</p> <p>通过“成长档案+数字平台”的双轮驱动，S分行实现了人才培养的标准化、系统化和智能化，为建设学习型组织、打造“价值银行”奠定了坚实基础。</p>
--	---

客户案例二：

所提供的服务类别	专业能力发展
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>在当前复杂多变的经济环境下，银行业正面临着深刻的转型升级压力。金融科技快速发展，互联网平台的跨界竞争，以及客户需求的深刻变化，都对银行的专业化人才队伍建设提出了更高要求。同时，随着新生代员工逐渐成为人才队伍的主力军，其对个人成长和职业发展的独特诉求，也对传统的人才培养模式带来了巨大挑战。</p> <p>H银行作为大型商业银行，积极响应数字化转型战略，每年招收大量应届毕业生作为管理培训生，着力打造年轻化、专业化的人才梯队。但在实际工作中，现有的培养体系已难以适应组织变革和人才发展的新要求，主要体现在以下三个方面：</p> <p>首先，新生代员工的特点与传统培养模式存在明显错位。新生代员工普遍注重个人价值实现，渴望参与挑战性任务，期望突破传统职业路径。但现有的培养方式仍偏重单向知识灌输，缺乏对员工主动性的激发和个性化发展的关注，导致培养效果不够理想。</p> <p>其次，培养体系的系统性和连续性不足。特别是在从校园到职场的关键转型期，缺乏清晰的发展路径和专业引导。由于没有建立起完整的培养闭环，导致员工成长周期延长，出现较高的人才流失率。许多管培生在完成轮岗期后仍难以准确定位自己的发展方向。</p> <p>第三，人才供给与业务需求之间存在明显差距。随着银行业务</p>



	<p>的快速创新和综合化发展，迫切需要培养一批既精通专业又具备综合管理能力的复合型人才。但现有的培养机制过于条线化，难以支撑跨条线协同的要求，也缺乏科学的方法来识别和发展高潜人才。为此，我们协助 H 银行开展了本次培养项目，聚焦管理培训生群体，通过机制创新和能力培养的深度结合，构建起一套科学化、系统化的人才培养体系。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>针对客户需求，项目组创新性地提出了“以4K+1人才画像为抓手，构建端到端的人才培养闭环”的整体解决方案。这一方案立足于打造完整的人才供应链，通过系统化的培养机制和数字化的管理工具，实现对管培生全周期、全方位的培养。</p> <p>（一）构建“4K+1”人才画像体系</p> <p>立足管培生成长，设计2段式的轮岗培养路径，即1年支行轮岗和1年分行轮岗，让管培生在入行的前两年，快速摸清银行一线业务，打好专业基础。并以4K+1人才画像为牵引，确定每个轮岗阶段的培养任务和评估标准。</p> <p>人才画像是整个培养体系的基石。通过大量的调研分析和最佳实践对标，我们从专业、历练、心态、潜力和价值观五个维度构建了完整的画像体系：</p> <p>在专业维度，我们围绕零售、对公等不同条线，细化了专业知识和技能要求。例如，对于零售条线的管培生，不仅设置了理财、信贷等基础产品知识的达标要求，还增加了客户洞察、场景营销等新型能力的培养目标。同时建立起配套的资格认证体系，确保专业能力的达标评估。</p> <p>在历练维度，设计了进阶式的实践任务。以对公条线为例，从最初的客户拓展任务，到产品营销方案设计，再到综合金融服务方案的独立操盘，形成清晰的能力进阶路径。每个历练环节都配备相应的指标和评价标准，确保在实践中提升能力。</p> <p>在心态维度，特别关注新生代员工的适应性培养。通过开发压力管理、情绪调节等课程模块，帮助员工更好地适应从校园到职场的转型。同时设立心理辅导机制，及时疏导职业发展中遇到的困惑。</p> <p>在潜力维度，通过评估敏锐学习、创新求变、战略思维等关键指标，识别员工的发展潜力。这些评估结果为后续的定岗定向提供了重要依据，也帮助组织发现和储备未来的管理人才。</p> <p>（二）打造“1+1+N”导师带教机制</p> <p>为确保培养效果，我们创新性地构建了“成长导师+业务导师+带教导师”三层导师体系，并配套完整的运行机制：</p> <p>成长导师由分行领导担任，负责学员发展的整体把控。他们通过定期沟通和发展性对话，帮助学员明确职业发展方向，并在关键资源获取上提供支持。</p> <p>业务导师由部门负责人担任，主要负责专业能力的培养。他们基于自身丰富的业务经验，指导学员完成各类专业认证，并在具体</p>



	<p>项目中给予指导。</p> <p>带导师由业务骨干担任，负责日常工作指导。他们与学员朝夕相处，在具体业务操作和客户服务中手把手进行传授</p> <p>为保证导师带教的质量，我们建立了完整的配套机制： 在选拔环节，设立明确的导师资质标准，确保选拔优秀的导师。例如，带导师需要具备3年以上相关岗位经验，且业绩排名靠前</p> <p>在赋能环节，开展系统化的导师培训。包括《新生代管理》《教练技术》等课程，提升导师的带教能力。</p> <p>在过程管理环节，建立月度跟踪和评估机制，及时发现和解决带教中的问题。</p> <p>在激励环节，将带教成效与导师的绩效评价和职业发展挂钩，设立“明星导师”等荣誉激励。</p> <p>(三) 实施“训战结合”培养模式</p> <p>我们打破传统单一培训的模式，创新性地实施了“训战结合”的培养方式</p> <p>在支行轮岗阶段，学员需要完成零售理财、个人贷款、对公客户经理等岗位的轮岗。每个岗位都设置了明确的业务目标 and 能力要求，如理财经理岗位要求达到月均AUM增长等具体指标</p> <p>在分行部室阶段，学员参与产品创新、业务推动等实战项目。通过承担专项课题，培养综合分析和项目管理能力。例如，有学员通过参与普惠金融产品创新项目，成功开发出面向小微企业的新型融资产品</p> <p>为确保培养效果，我们建立了多维度的评价体系： 过程评价包括专业考试成绩、任务完成情况、导师评价等； 结果评价包括业务指标达成、项目成果产出等； 发展评价包括潜力测评结果、人才盘点意见等。</p>
<p>服务成果</p>	<p>截至目前，2024年管培生项目正按计划稳步推进。首批管培生已全部进入支行轮岗阶段，通过理财经理、零售客户经理、对公客户经理等岗位的实践历练，快速掌握了银行一线业务技能。虽然最终的培养成果还需要时间检验，但项目的价值已经从多个层面得到了积极反馈和认可。</p> <p>从管培生反馈来看，他们普遍认为这套培养体系既有清晰的发展路径，又保留了足够的自主选择空间。特别是“1+1+N”导师制的设计，让他们在转型期获得了全方位的支持。一位管培生这样评价：“每一次轮岗都有明确的目标和检验标准，让我们能够更有针对性地提升自己。三类导师的配备也很贴心，既有业务上的指导，也有职业发展的建议。”</p> <p>人力资源部门表示，这个项目最大的价值在于建立了一套完整的管培生培养机制。从人才画像构建、轮岗路径设计到评价标准制定，形成了清晰的标准化体系，为今后的人才培养工作奠定了坚实基础。特别是在过程管理方面，项目创新性地采用“任务卡”形式，</p>



将轮岗期间的带教任务、专业知识、动作要求等进行了细化分解，让培养过程更加可控可测。

业务条线的领导对项目也给予了很高评价。他们认为，这种强调实战历练的培养模式，让管培生能够更快地适应业务需求。通过轮岗和训战结合，管培生不仅掌握了专业知识，更重要的是培养了解决实际问题的能力。

随着项目的深入推进，我们相信，这套培养体系将为H银行持续输送高素质人才提供坚实的人才支撑。

档案内容更新2025年09月