



## 烟台笠偲企业管理咨询有限公司

### 企业详情

企业官方注册名称：烟台笠偲企业管理咨询有限公司

企业常用简称（英文）：EC International

企业常用简称（中文）：笠偲咨询

所属国家：中国

中国总部地址：山东省烟台市高新区蓝海软件园B座13楼

网址：http://www.ec-in.cn/

所属行业类别：领导力发展培训、管理咨询、国际化业务

在中国成立日期：2016. 3. 24

在中国雇员人数：11

### 业务详情

1、主要客户所在行业：能源动力、汽车及零部件、互联网与游戏业、房地产业、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 | 领导力发展培训                                                                                                                                                     |
| 客户公司性质   | 国有                                                                                                                                                          |
| 客户公司行业   | 工业制冷行业                                                                                                                                                      |
| 客户当时的需求  | 客户作为合资企业，需要将公司的价值导向融入到岗位职级管理及薪酬管理体系中，特别是领导力发展方面。客户期望通过优化薪酬体系，激发人员活力，优化组织效能，实现资源向一线和价值贡献者倾斜，特别是在领导岗位上。他们需要一个明确的领导力发展路径和薪酬体系，以吸引、激励和保留关键领导人才，确保公司的长期竞争力和业务发展。 |

|        |                                                                                                                                                                                                       |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 具体服务内容 | 笠偲咨询提供的服务中，特别关注领导力的发展和薪酬体系的优化。服务内容包括运用IPE进行岗位价值评估，优化岗位职级体系，并制定岗位晋升矩阵，特别是针对管理序列；优化薪酬体系，确保薪酬结构与水平基于市场对标验证与现状，建立明确的调薪逻辑与定薪标准。此外，还包括设计管理及专业序列晋升矩阵与晋升机制，以及薪酬体系设计优化，如薪酬结构优化、薪酬水平设计、定薪标准和调薪原则等，以支持领导力的发展和激励。 |
| 服务成果   | 通过笠偲咨询的服务，客户成功地将领导力发展融入到了薪酬体系优化项目中。关键产出包括岗位职级图谱和管理及专业序列晋升矩阵与晋升机制，这些成果帮助公司明确了领导力发展的路径和标准。薪酬体系设计优化确保了薪酬结构与水平的市场竞争力，同时建立了明确的调薪逻辑与定薪标准，为领导人才提供了清晰的激励和发展机制，从而支持公司的人力资源战略和业务目标的实现。                          |

**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   | 工业制冷行业                                                                                                                                                                                                                                             |
| 客户当时的需求  | 客户在领导力发展方面面临关键岗位人员老龄化和人才梯队断层的挑战。公司需要通过人才盘点项目来识别和培养具有高潜力的领导人才，以确保业务的持续发展和战略目标的实现。客户特别关注于如何通过有效的领导力发展策略，提升现有骨干员工的领导能力，以及如何吸引和留住具有潜力的未来领导者。                                                                                                           |
| 具体服务内容   | 笠偲咨询提供的服务中，特别强调了领导力的发展。通过高管一对一访谈和全方位胜任力模型（UCF），形成了高潜人才画像，这有助于识别具有领导潜质的人才。服务内容包括对员工进行一对一访谈、直线领导的二次访谈确认、分管领导的汇报沟通，以及SHL测评，这些方法综合评估了员工的领导能力和其他关键能力。此外，还制定了个人发展计划，特别是针对A级人员，这些人员被认为是公司未来的潜在领导者。服务过程中，笠偲咨询提供了定期的反馈和评估机制，确保领导力发展计划的有效性，并根据反馈进行调整，以实现持续改进 |
| 服务成果     | 服务成果中，笠偲咨询成功地为客户建立了一个以人才盘点、选拔与任用、培养与发展为一体的规范化人才管理机制。通过这个过程，公司能够识别出具有高潜力的领导人才，并为他们提供了定制的发展计划。这些计划包括专业技能提升、管理能力培养以及领导力发展活动，旨在提升他们的领导能力，为未来的领导角色做好准备。此外，通过盘点结果的应用与落地，公司能够更有效地管理和培养关键领导人才，从而增强了企业的领导力和整体竞争力。                                           |

**客户案例三：**

|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 所提供的服务类别 | 个人能力发展                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 客户公司性质   | 民营                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 客户公司行业   | 钢铁行业                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 客户当时的需求  | 依据现有人员盘点结果，为弥补人员质量上的差距，快速适应的商业环境的变化，企业需要持续地培养和提升员工的技能和知识。本次项目通过梳理岗位经验及知识、开展系统的培训、开发内部资源库等手段，提高员工的专业能力，激发创新思维，实现经验的有效传承，同时促进跨部门的协作，形成良好的人才培养机制，能够吸引和留住人才，为公司的长期发展奠定坚实的基础。                                                                                                                                                                                                                                           |
| 具体服务内容   | <p>项目做法：第一阶段梳理人才培养专业地图。基于岗位职责，结合各岗位、人才所需能力项，梳理匹配所需要的知识、经验、技能、思维等内容，同时确定培养形式，如导师制、技能认证、知识培训、案例开发等，确保培养内容与实际工作需求相匹配。第二阶段建设素材库。结合专业地图中的知识、经验、技能等不同类别的内容，采取不同的素材开发手段，理论知识通过课程开发、项目经验通过案例开发、相关技能通过实操培训。将各类素材分类集成内部学习素材库，成为内部人员培养的有效支撑。</p> <p>第三阶段制定个人发展计划。围绕通用能力、专业能力、领导力三方面，根据岗位特点，制定可实施的个人发展计划，明确年度能力提升目标、具体做法、成绩产出、当月工作计划等内容。</p> <p>第四阶段建立评估机制。采用笔试、实操、述职答辩相结合的方式，针对前、中、后台不同类型员工设计不同的评估方式，制定效果评估计划，明确责任人与时间节点。</p> |
| 服务成果     | <p><b>客户反馈：</b></p> <p>作为参与了贵公司人才培养项目的一名员工，我感到非常荣幸和满意。这个项目不仅提升了我的专业技能，还极大地增强了我的市场洞察力和风险评估能力。通过项目中精心设计的学习素材和实操练习，我学会了如何更有效地促成交易，并成功开发了新的客户和市场。特别值得一提的是，项目中的效果评估环节，通过笔试和实操答辩，让我有机会展示自己的学习成果，并得到及时的反馈和指导。这不仅增强了我的自信心，也让我对个人职业发展有了更清晰的规划。我相信，这个项目对我的成长和公司的发展都产生了积极的影响。</p>                                                                                                                                             |

**客户案例四：**

|          |        |
|----------|--------|
| 所提供的服务类别 | 个人能力发展 |
|----------|--------|



|         |                                                                                                                                                                                                  |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 客户公司性质  | 民营                                                                                                                                                                                               |
| 客户公司行业  | 食品行业                                                                                                                                                                                             |
| 客户当时的需求 | 该食用油行业龙头企业面临的主要问题是管理职位人员职数占比过大，导致晋升困难，以及内部培养体系不完善。客户需要建立一个多序列的职业发展通道，以促进员工个人能力的发展和职业晋升，同时打通跨序列晋升的通道，避免人才晋升拥堵现象，为不同人才搭建更有利于自身发展的晋升道路，帮助企业保留人才，并实现“人岗匹配”和“人才辈出”。                                   |
| 具体服务内容  | 笠德咨询提供的服务包括搭建多序列职业发展通道和任职资格体系，明确员工发展方向，建立包含人才培养体系、后备人才库等内部培养方式。服务内容涉及对不同序列下员工进行划分，搭建不同序列员工职业发展通道，并进行不同序列不同层级的定义，以保证现有人员能落位到不同序列中。同时，明确同一序列和跨序列的晋升标准，通过任职资格体系梳理，反向推动企业搭建培养体系，完善相关晋升培训课程，明确内部培养机制。 |
| 服务成果    | 笠德咨询成功帮助客户建立了多序列职业发展通道和任职资格体系，为员工提供了清晰的职业晋升路径和个人能力发展框架。通过这一体系，员工能够根据个人能力和职业兴趣选择适合的发展通道，企业能够更有效地识别和培养人才。服务成果还包括提高了员工素质和技能，增强了公司的效率和竞争力，实现了员工个人成长和组织发展的双重目标，为企业的长期发展和人才保留提供了坚实的基础。                 |

档案内容更新2025年09月