



美世（中国）有限公司

企业详情

企业官方注册名称： 美世（中国）有限公司

企业常用简称（英文）： Mercer China

企业常用简称（中文）： 美世中国

所属国家： 美国

中国总部地址： 上海市黄浦区淮海中路300号香港新世界大厦46层

网址： www.mercer.com.cn

所属行业类别： 领导力发展培训、在线和移动学习、专业能力发展

在中国成立日期： 1995年

在中国雇员人数： 400+

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、IT信息技术，半导体及通讯、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	领导力发展培训
客户公司性质	民营
客户公司行业	钢铁-能源动力行业
客户当时的需求	客户深耕钢铁行业20年，美世从2017年开始帮助客户进行人力资源体系变革与升级；2023年钢铁行业持续下行萎缩，客户董事长多次强调需要修炼内功，将2024年上半年定位为“沉淀静默期”，希望利用这段时间充分提升内部管理水平，促进管理者深度思考人力资源工作，深化人力资源变革落地，做到“人人都是人力资源专员”，因此提出面向管理者开展人力资源相关培训



<p>具体服务内容</p>	<p>【项目设计】 本次项目聚焦真实工作场景，以实际工作场景作为培训设计出发点，聚焦相关的工具方法&知识技能的授课，让管理者在实践中加以应用，并在实践过程中通过美世答疑辅导、相互交流分享形成群体经验，从而实现知行合一的效果，真正做到以用促学、学以致用；同时，为在过程中真正形成“比拼赶超、互帮互学”的氛围，设计三大配套的激励保障机制： 1. 团队学习机制，学员以团队的方式参与培训和实践分享，加强学员之间的合作互动和共同学习，以保证良好的朋辈学习 2. 多维评价机制，由业务领导、人资部和美世共同对学员的实践分享进行评价和筛选，保证组织内优质的知识共享和经验传承 3. 竞争激励机制，通过设立不同的团队与个人排行榜，设计明确的排名标准，激发学员的积极性和竞争意识，鼓励他们更加投入地参与学习和实践分享</p> <p>【项目过程】 本次项目以月为周期进行大讲堂培训，在美世前期识别的20个应用场景及28门工具进行主题的选取，每期培训流程如下： 1. 业务场景调研与大讲堂主题确定，由客户HR团队收集业务面临的痛点及并与美世探讨确定课程主题 2. 人力资源大讲堂开展，线下实地进行1次培训并全程录制上传至培训系统，供全体反复学习 实践应用与分享，学员将大讲堂所学在工作中加以实践应用，并在飞书平台分享实践经验与心得体会，后通过多方评选确定优秀材料，学员在下一期大讲堂进行分享</p>
<p>服务成果</p>	<p>整体学习项目共进行6期大讲堂培训，200余名管理者参与其中；项目告一段落后，美世帮助客户取得了以下成果： 1. 课堂所学融入实际工作场景，总共产出了600余份的相关实践分享小组作业，同时创建飞书专用文档库，形成深厚的知识积累 2. 学员积极提问思考，每月平均收集200+问题，由多位美世专家答疑解惑，强化知识的理解和吸收 3. 阶段性回顾，学习成果评价和奖励机制有效激励学员的学习积极性 4. 引入IDP、团队飞轮打造模型、贝尔宾角色测试、岗位职责分解ARCPPI工具、组织诊断模型实用人力资源工具，帮助业务领导在未来的实际发展中加以灵活运用 5. 业务领导在经历一系列培训后，自主产出分管组织的诊断与优化报告，对组织设置、定岗定编、关键岗位与后备人才有了深度的思考与认识</p>

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	民营
客户公司行业	化工与石化
客户当时的需求	<p>业务规模增加带来的人才培养速度要求：客户处于业务快速增长和战略转型的历史时期，业务规模不断扩展，对各类人才总量提出紧迫的要求；如何确保人才成长速度跟上业务发展速度成为客户未来需面对核心议题之一；</p> <p>多业态发展的同时带来的更高素质的培养要求：聚焦钢铁、资源两大主业，围绕贸易、物流、钒钛、股权投资四大相关产业，多业态增长的同时，必将对员工素质提出更高要求，尤其是各层级的领导者，如何构建与之相匹配的人才培养系统是重中之重，同时建立客户体系化的长效人才培养机制，以打造内部人才供应链和造血系统，将成为推动业务稳定运行的重要战略性举措；</p> <p>人才能力提升对战略的支撑作用：如何通过客户战略转型目标识别对不同领导层的要求？如何真正让培训推动业绩增长和战略转型，如何针对性高效率提升管理者能力支撑战略实现？构建领导力培养体系提升人员能力助推战略目标实现将置于建龙核心战略地位。</p>
具体服务内容	<p>整个能力提升项目包括训前准备、训中学习、训后实践以及项目管理阶段。学员包括客户13家子公司副总及副总后备，共60人。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 训前准备：设计培训调研问卷开展学员情况摸底，根据调研结果，调整和确定培训内容； 2. 训中学习：设计了从战略到执行，再到人才的管理课程，具体包括《从战略到战术：业务领先策略与创新性思考问题》，《战略规划到执行：全面组织效能提升》，《直指决策的全面战略人才管理》，同时辅以行动学习辅导； <p>训后实践：每月进行一场行动学习中实践结果应用的分享和答疑，共2个月</p>
服务成果	<p>通过体系化的整合、匹配最佳学习活动，以及与业务的深度结合，客户集团的领导力培养项目逐步实现以下成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 高效联动：对于整体的人才培养目标更加清晰，形成了一体化的领导力发展路径。 2. 精准提升：学习活动设计更具针对性，提高了高层领导者的学习效率和实际应用能力。 <p>业务价值：培养体系对业务成果的促进作用显著，在行动学习过程中，每个学员将所学的知识 and 日常工作进行了结合，形成了110项行动学习成果，支持了公司战略目标的达成。</p>



档案内容更新2025年09月