



## 上海肯耐珂萨人力资源科技股份有限公司

### 企业详情

企业官方注册名称：上海肯耐珂萨人力资源科技股份有限公司

企业常用简称（英文）：肯耐珂萨

企业常用简称（中文）：KNX

所属国家：中国

中国总部地址：上海市闵行区申昆路 2377 号虹桥国际会展 11 楼

网址：www.knx.com.cn

所属行业类别：领导力发展培训、销售培训、在线和移动学习、个人能力发展、教练技术培训、专业能力发展

在中国成立日期：2008 年

在中国雇员人数：500

### 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、互联网与游戏业、IT信息技术，半导体及通讯

### 2、曾服务过的客户案例

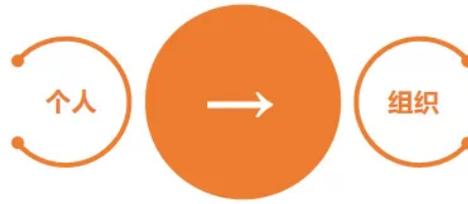
#### 客户案例一：

所提供的服务类别	在线和移动学习(内容)
客户公	国有

公司性质	
客户公司行业	快速消费品
客户当时的需求	<p>01</p> <p><b>人才培养“数字化”变革： 传统国企现代化转型的必由之路</b></p> <p>凡益之道，与时偕行。随着 AI 智能、无代码、低代码等概念的热度攀升，各行各业在数字化浪潮的裹挟之下，纷纷加入数字化转型这条车道。对于传统制造国有企业来说，想立刻驶上数字化的“快车道”并不容易。</p> <p>在质量与速度并重的新发展格局之下，时代对国企人才提出了全新要求：既要懂业务，又要懂管理；既要综合能力强，又要创新意识足.....</p> <p>人才“有没有、好不好用”成为传统企业能否实现长远发展的关键。</p> <p>02</p> <p><b>三年复购增购： 肯家助力国企提升人才培养“加速度”</b></p> <p>随着产业数字化转型的深入，数字化人才培养越来越受到组织层面的重视。三年前某大型制造国有企业与肯家达成战略合作，大力培养创新型和复合型人才，期望为企业的发展变革注入新鲜血液。</p> <p>从 2021 年，肯家与该国企合作新任管理者培养项目，以“人”的培养为重点，肯家明星经理人系列课程为内容填充，从管理自我、管理业务、管理团队三大方向赋能新晋管理者的角色转变，提高新任主管的岗位胜任力。</p> <p>到 2022 年，该国企以“推动组织发展”为培养重点，从识别人才、重视人才、氛围塑造三个层面出发，通过四大维度综合培养、线上线下混合学习，推动组</p>



主管能力提升-胜任岗位



人才层级划分——识别人才  
中坚人才留存——重视人才  
学习组织打造——氛围塑造

如今，该国企和肯家的合作仍在继续.....

在人力资本增值工程建设中，该国企先后通过肯家麦朵学习云平台、人才测评工具、在线课、OMO 混培学习项目形式.....完善创新内部人才培养思路。

03

**善器成匠：  
践行察学习变，引领人才培养新浪潮**

具体服务内容

在以足量、优质人才支撑国有企业战略发展的前提下，该国企以人力资本增值和经验沉淀为新一期项目目标。

项目启动初期，国企内的某位领导引用稻盛和夫的一句名言“**当下极度认真，专注就是最好的精神修行**”，引出了本期项目的核心。公司对主管层级的要求就是成为专家，希望培养出更多专业性强、综合素质高的人才。

在多方探讨中，最终达成了对高潜、新晋和业务骨干进行分层培养的共识。主要围绕**思维创新突破，工具流程优化，业务专业提升及经验沉淀传递**等内容开展，旨在由从“善”，利“器”，达“成”，工“匠”四个内容层面综合强化主管胜任能力。



同时，运用肯家【察-学-习-变】成熟培养理论的基础上，提升主管层级业务人效，促动优质业务经验沉淀，推动企业内部知识工程建设及人才培养数字化转型进程。

## 01

### 察：测评为员工培养打开新思路

结合 2/8 定律——抓好 20% 的核心骨干力量，再以 20% 的少数带动 80% 的多数员工，从而提高企业效率。该国企对骨干人员精心洞察和分析，不断细分画像，以明晰项目设计方向，提升学习体验：

- **中青年干部**：相对年轻化，愿意尝试新事物，注重学习体验感
- **核心业务执行层**：工作繁忙，学习需要更灵活
- **新晋主管**：注重学习能产生实际工作价值的内容
- **关键人才**：有一定的管理框架和基础，需要深化实践

另外，人资部通过肯家职业性格测评工具（EPA）和工作成就动机测评工具（AMA）对上述 50 位学员进行评估。高管结合学员的测评报告——潜力测评报告及成就动机报告，多方位了解人才现状。





而这 50 份测评报告数据也为培训人员提供了诊断性信息，明确出培养方向和人才培养重点，并帮助企业摆脱了传统培训中“一锅炖”的形式，让学习更有针对性。

## 02 学：创新混合培养模式，提升学习体验

基于上述“察”的结果，该国企尤其注重学习项目设计的体验感和灵活性。所以人资部从“个体学”和“群体学”两个维度入手，并以线上学习和线下集中赋能的混合培养形式，形成线上导学、线下行动实践，线上碎片化学习、线下聚焦重点的培养模式。具体如下：

### 个体学：组织学员线上学习，提高自主灵活性

为了提高学员解决问题的能力，打破固化思维，人资部选派了三门线上课程：《透过结构看复盘管理》《透过结构看有力表达》《非财务经理的财务管理》，并在平台中借助“学习计划”功能，统一进行管理。

同时依据个人学习、部门学习、课程完成率等数据，追踪学员学习进度。而学员在学习过程中，定期撰写并分享学习心得，在社群中沟通探讨，辅助提升学习效果。



### 群体学：组织线下集训，聚焦重点难点保证学习效果



为了让学员进一步巩固线上学习内容，人资部组织开展了五期线下面授课程，包含《工业企业数字化升级策略及路径》《大脑的瑞士军刀》《系统化思考》等相关主题，涉及业务思维、工作场景、工作流程等内容。

一方面承接线上学习的知识，线下延展突破，另一方面，对于高管关注及学员共同关注的关键能力项，进行重点赋能。

### 03

#### 习：理论学习与岗位实践双管齐下

学以致用，实践性培养。“以业务为场景”进行工具流程优化及业务专业能力提升。上海烟机在本期项目实施中，融入以下三种实践内容和形式：

- 第一：跨部门协同沙盘
- 第二：项目管理研讨工作坊
- 第三：现场管理实施与操作

从思维层面到行为层面，将学习内容与实际操作相结合，把常见业务场景融入到课堂中，增加内部实践深度。

### 04

#### 变：将知识内容沉淀至思维深处

如何用已知关联新知，用已知解释新知，将惯性思维进行转变。在项目设计中，该国企以搭建企业知识管理体系为另一个重要出发点，将学员学习知识进行沉淀。通过教学工具萃取实际业务经验，做好内部传承：

- 1、内容萃取：课堂工具（表单、图谱）、练习文档
- 2、课后作业：案例萃取、微课开发
- 3、作业产出：员工案例集、课件包

人资部将学员总结梳理出来的内容进行“保鲜”和“迭代”，将好的做法和经验沉淀出来，并复制推广给更多员工学习使用。



<p>服务成果</p>	<p>在历时三个月的时间里，国企内 50 位学员，通过 3 阶段的线上学习，累计产出 124 份学习心得，沉淀优质实践案例分享 50 份，产出 44 门精品微课（其中精品课程 18 门）。</p>  <p>总的来说，该项目为国企内部学习资源建设打下了基础，使企业学习内容更加丰富、优质和多元化。加速了组织内部人才队伍向高素质、专业化、职业化转型。</p> <p>“在肯耐珂萨高质量项目团队的指导下，我们顺利完成了本年度主管班项目，我们期待后续有更多深度的合作。”该国企在感谢信中这样提到。</p>

客户案例二：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>在线和移动学习(内容)</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>民营</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>IT信息技术，半导体及通讯</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>客户希望学习项目能够贴近实际管理场景，通过结合工作中必要的管理能力设计课程内容，确保学员学到的技能务实且可操作。同时，客户重视课后实践、辅导纠偏以及在线学习的融合，希望通过移动学习平台实现碎片化学习与知识巩固，帮助学员随时随地获取资源，将所学内容真正融入日常管理行为中，达到持续改进的效</p>



	<p>果。他们期待一个结合线上线下、注重技能落地的高效管理培训项目，弥补市场上同类项目的不足。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>我们以实际管理场景为出发点，针对管理工作中关键能力设计课程内容，确保技能务实且具有操作性。课程配备课后实践任务和老师辅导纠偏环节，帮助学员在实际管理工作中应用并完善所学技能。通过循序渐进的方式，将每项管理技能融入学员的日常行为，确保管理行为得到长期优化。同时，我们通过在线学习平台和移动学习工具，为学员提供碎片化学习资源、实时互动交流和灵活的学习路径，帮助他们随时随地巩固知识、实践技能。结合务实的项目设计思路和数字化学习方案，我们为客户提供独特且高效的管理学习解决方案。</p>
<p>服务成果</p>	<p>客户反馈：从实际工作中的管理场景入手，结合管理场景中必要的管理能力来设计课程内容，教给学员的管理技能均是务实可操作的，配合课后实践和老师的辅导纠偏，将每一个管理技能融入学员的日常管理行为。这样务实的管理类学习项目在目前市场上，真是不多见了</p>

档案内容更新2025年09月