



## 怡安企业服务（上海）有限公司

### 企业详情

企业官方注册名称：怡安企业服务（上海）有限公司

企业常用简称（英文）：AON

企业常用简称（中文）：怡安

所属国家：英国

中国总部地址：上海市淮海中路381号中环广场38楼

网址：www.aon.com.cn

所属行业类别：领导力发展培训

在中国成立日期：1994年12月

在中国雇员人数：250+

### 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	领导力发展培训
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	快速消费品
客户当时的需求	客户是日本著名的化妆品品牌，品牌秉承了“百年匠心，让美资生”的理念。这一名称正是客户公司形象的反映，是将东方的美学及意识与西方的技术及商业实践相结合，将先进技术与传统理念相结合，用西方文化诠释含蓄的东方文化。 客户作为全球版图中的重要组成部分，在业务开拓和创新的过程中，对管理者能力提出了更高的要求，希望中层管理者能够超越执行者的定位提升领导力，继而打造一支“能做战略智囊、能带团队打仗”的中层管理团队，为公司出谋划策和孕育人才。

	<p>因此，客户希望与第三方咨询公司合作，设计一个综合性的、体系化的领导力发展项目，既助力人才的成长，也在当下的经济大环境下体现出对人才的重视与激励。基于此，本次客户中层领导力综合发展项目应运而生。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>基于对客户需求的深刻理解，怡安秉持人才发展VUCA之道，遵循四大设计原则：锚定企业中层力量、学员线和导师线双轮驱动打造学习生态圈、混合式学习与实践跨越知行鸿沟，与客户探讨和共同设计了为期10个月的中层领导力发展项目，并在其中进行了行动学习和模块主题集中学习环节的实施。</p> <p>具体项目内容包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、结合学员的性格测评和个人发展计划，提供团体辅导进行答疑解惑。</li> <li>2、为夯实7-2-1法则中7的部分，项目中嵌入行动学习项目，为学员的群策群力学以致用提供舞台，最大程度挑战到学员的战略性思维和在一支没有层级关系的团队中共享领导力。过程中怡安作为外部导师，与高管团队共同商议行动学习议题以确保挑战性和适宜度，同时也为每一个行动学习项目组提供团体辅导。</li> </ol> <p>学员线的模块学习包含领导自我、领导变革等，围绕学员在实际管理工作中的难点痛点，应用沙盘等实操的学习模式进行授课。既生动有趣、又贴合实际、还能从“术”中领悟和升华到“道”的层面，助力学员实现领导者的角色转换和升级。</p>
<p>服务成果</p>	<p>本项目进行至今，学员在领导理念、领导重心、领导技能方面发生了令人欣喜的变化。</p> <p>在项目中的多次学习调研中，我们收集到来自学员本人的积极反馈：在领导业务方面，学员开始建立起思考问题的系统性和全局观，相较于以前也更懂得在解决问题之前先定义本质问题，也具有站在更高的战略层面推翻和重构问题的意识，而不仅仅是领任务执行；在领导他人方面，学员逐步品味到如何驱动“人”以达成“事”，实现从基于任务的管理者向基于人心的团队领导者的华丽转身；在领导自我方面，学员能够正视自己的优势和机会领域，有了更深刻的自我觉察，能以更加稳定、成熟、开放的姿态面对周遭世界。</p> <p>同时，项目至今也促进了全公司领导力文化与氛围的养成。公司核心高管在参与项目的过程中，深刻领悟到了发展项目的目的和精髓，进一步激发了自身和组织对人才培养的重视度，并带来自上而下的影响。</p> <p>目前，一期项目已接近尾声。虽然尚未结束，但客户已决定明年会开展二期，将这种行之有效的培养模式进行批量传承。</p>

客户案例二：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>领导力发展培训</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>民营</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>运输及物流</p>



<p>客户当时的需求</p>	<p>客户自2009年成立以来，始终秉持“专业、严谨、创新”的服务宗旨，为客户提供全球多网点、一站式的物流供应链服务，包含海运、空运、陆运、多式联运、供应链方案设计等服务。伴随中资企业出海浪潮发展，客户进入到业务快速发展、国际化扩展的关键机遇期，但业务与人员规模的激增也给组织与人才能力带来了巨大挑战，具体来说：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 最直观的痛点是人才能力与储备均不足，在承接战略落地的关键管理岗位，尤其是其中有外派需求的岗位上感到“无人可用”，无法切实支持业务快速发展；</li> <li>2. 由于长期靠业务领跑管理，组织范围内尚未形成重视人才培养的氛围和土壤，不利于人才供应链的可持续发展；</li> <li>3. 作为未来赋能一线与集约调配资源的重要平台，集团总部成立时间较短，体系化赋能与指导一线的经验不足，对一线的影响力也相对较弱。</li> </ol> <p>因此，客户希望与第三方咨询公司合作，快速为业务关键岗位识别、培养和输送一批高准备度的人才，助力当年度业绩实现，同时在公司内积淀人才发展的土壤，也在组织内打出总部标准化管控与赋能的标杆与影响力，并内化为组织能力。基于此，本次客户关键岗位人才发展项目应运而生。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>基于对客户关键岗位人才发展需求的深刻理解，怡安协助客户搭建了“定标、对标、达标”完整闭环的人才发展体系，将人员外派出海的特殊业务需求嵌入各环节设计，清晰定义关键岗位及人才标准，识别高潜人才、设计并落地综合性培养方案。在项目实施过程中，怡安通过设计机制来激发学员、上级及高管各端口深度参与，并将人才发展的理念和工具赋能各参与方，同时协助客户深入一线、造势宣传。具体项目内容包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>定标：</b>基于当年度战略解码，与客户共识和聚焦支持当年度业务达成的核心关键管理岗位，搭建全面任职资格模型，对人员外派提出了明确的硬性行政指令与软性能力要求。</li> <li>2. <b>对标：</b>对标岗位任职资格标准，结合怡安丰富的测评手段与人才盘点，全方位、立体式评估人才现状，关注探测有利于外派人员成功的特质和跨文化适应力，筛选出最具潜力的管理人才进入后续发展项目。</li> <li>3. <b>达标：</b>遵循怡安人才发展VUCA之道，针对任职资格各模块匹配为期7个月的综合性、实战型发展项目，“以学促练，以练代学”，全面提升学员对标目标岗位的准备度，具体来说：             <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>触动认知升华，补充应知应会：</u>为学员提供主题模块学习，模拟学员当下面临最多、最痛的管理场景（包含外派的特殊管理场景），触动学员在沉浸式体验中实现个人思维、意识层面的触动和转变，储备管理技巧；</li> <li>- <u>建立学员档案，三方贴身陪练：</u>以IDP为载体，明确学员个性化发展目标，记录学员成长与进步，怡安顾问、直接上级定期对学员进行辅导，并全程做好对学员的各项资源支持；</li> </ul> </li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>真枪实战练兵，多方保驾护航</u>：设置行动学习项目，让学员</li> <li>- <u>完善机制保障，撬动各方投入</u>：量化学员考评，并与个人发展挂钩，最大化激发学员动力，树立榜样；同时设立导师制，高管与学员结对，定期对学员进行沟通与辅导，深度参与学员成长。</li> </ul> <p>在项目实施过程中，怡安也关注客户人才发展氛围的打造，设计多环节如盘点会、导师制、行动学习等促进高管躬身入局，更新理念，也多次在客户各项公司级重大会议、媒体平台上对人才发展理念和本项目进行宣导；同时也着力赋能客户形成组织能力，沉淀并转移体系、方法与工具，助力客户未来实现自运转。</p>
<p>服务成果</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 项目学员在管理上较进入项目前均有显著的意识转变与能力提升；</li> <li>2. 从战略与业务需求出发，帮助客户快速识别、评估、培养并最终输送（含外派）了多名准备度较高的关键岗位管理人才，帮助企业形成人才库，缓解用人压力；</li> <li>3. 在组织范围内统一人才标准，共识组织的用人观和人才文化，逐步打造公司关注人、发展人的氛围，自上而下推动人才理念升级；形成客户行之有效的人才识别和培养模式，并内化为组织能力，提升总部平台赋能一线的能力与影响力，该项目已进行两期，第一期由怡安搭建体系并全面操盘，第二期客户已基本实现自运转，怡安仅提供人才评估及专业建议。</li> </ol>

档案内容更新2025年09月