



## 北京睿正人才管理咨询有限公司

### 企业详情

企业官方注册名称：北京睿正人才管理咨询有限公司

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

网址：www.acetale.com

所属行业类别：领导力发展培训、个人能力发展、专业能力发展

在中国成立日期：2009年

在中国雇员人数：50-100人

### 业务详情

1、主要客户所在行业：汽车及零部件、金融服务（如银行，保险，财富管理等）、零售业与电子商务、化工与石化、能源动力、房地产业、文化、体育和娱乐业

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   |  |
| 客户公司行业   | 房地产业   |
| 客户当时的需求  | <p>经过多年稳健发展，客户已确立行业领先优势，成为受到客户高度认可的中国家庭美好生活整合服务商。在行业发展大背景下，客户愈发重视其产品力、运营力和融资能力的提升，升级项目总定位，做实项目总任用与持续培养成为其重要课题。在现有的项目总管理过程中出现了以下一些问题：</p> <p>项目总的分类标准不清晰。项目本身有分级，但项目总没有做相应的分级，导致在任用过程中，项目总的成长阶段不清晰，使得后续</p> |



的匹配和培养缺少针对性。

项目总的培养指标不清晰，缺少牵引性。不同级别的项目总会有对应权责匹配的行为和能力要求，遵循一定的成长规律。但在目前的项目培养过程中，没有清晰的培养标准，对于什么是好的行为没有进行挖掘和界定，无法形成对人才培养的牵引作用。

培养方式比较老旧，学了知识没有转化。在过往的项目总培养中，培训形式缺少吸引力，学员的吸收效果有限，对于行为的转化作用效果不明显。

针对当前面临的问题，客户的需求如下：

**项目总分类管理：**对于项目总进行分类，根据不同项目类型设置判断规则。

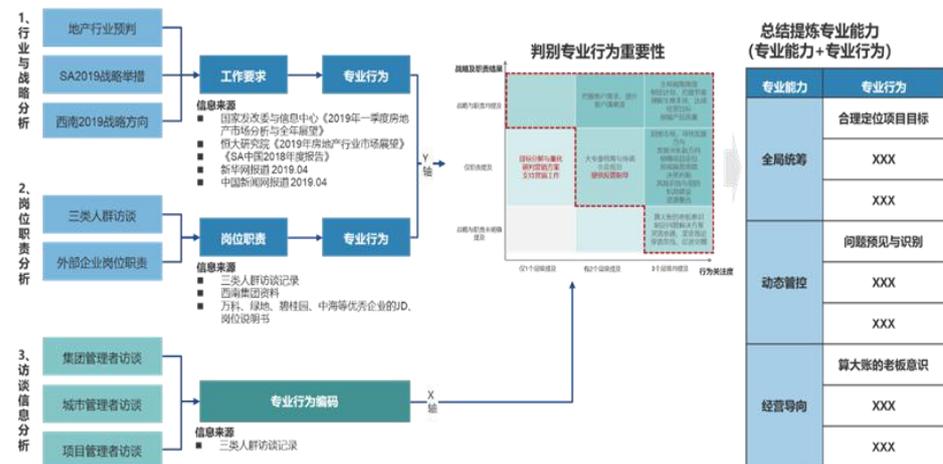
**项目总的专业能力标准界定：**澄清项目总的人才标准，明晰项目总的行为标准和关键行为。

**项目总专业能力提升：**提高培养的针对性，在形式上有所创新，提升培训效果。

具体服务内容

1. 项目总的分类

首先，通过对行业与战略、岗位职责、访谈编码三方面的分析，我们对于客户现有项目类型进行了梳理，明确了相应项目总级别的判断规则。对于项目总的专业行为进行梳理，提炼专业能力素质，使得企业HR部门和业务部门对项目总的专业能力标准达成共识，为后续的能力提升奠定了基础。



2. 专业能力的案例萃取

项目总的专业能力反映了人才表现出创造高绩效的工作行为，体现了岗位特有的专业能力。通过业务场景调研分析，城市总、项目总以及平台管理者访谈研讨，我们总结了项目总的三项专业能力。三项专业能力为项目总岗位特有要求，反映项目总管项目的专业性，作为第一责任人，强调全局统筹、价值导向这两项专业能力，作为资源整合者强调动态管控这一项专业能力。

|             |   |
|-------------|---|
|             | <p>对于专业能力对应的关键行为我们也做了清晰的描述，比如在全局统筹里提到了“合理定位项目目标”，它所对应的关键行为有两条，首先是主动参与项目的前期策划，结合公司战略与经营计划，从财务、产品、工程、成本、客户等维度，明确项目目标。其次，结合市场特点与客户需求，分解项目经营目标，形成差异化的操盘思路。通过行为化的专业能力描述，对于后续的培养起到了有效的指导和牵引作用。</p> <p>通过对项目总周边上级、下级和绩优岗位的访谈，我们提取了专业能力对应的关键行为，把具有区分度的关键行为进行了准确的描述和界定，突出了一般和绩优者的能力差别在具体行为上的表现，把如何能干好的鲜活案例提取出来，作为对应专业能力的案例学习资料，制定了详细的项目总案例学习手册，并形成相应的专业能力自检表。</p> <p>3. 专业能力的有效提升：情境模拟演练之双引擎</p> <p>基于项目总的三项专业能力模型，我们设计了以“业务情境模拟”为核心的双引擎培训场景，平衡了有效性和易用性，通过使用高度场景化的行为描述，让业务部门更直观的理解专业能力指标的内涵和逻辑，积极参与到情境模拟题目的设计和讨论中，让培训内容更具有针对性和有效性。</p> |
| <p>服务成果</p> | <p>此次项目总的专业能力提升项目，通过对行业与战略、岗位职责、访谈编码三方面的分析，明确了项目总的分类管理标准。而项目总的清晰分类与定位，为接下来的培养打下坚实基础。在尊重人才成长规律的基础上，培养就更具备牵引作用。通过对关键行为的具体描述和案例呈现，让项目总能够更加清晰地了解到自己的能力长短板，有针对性地进行提升和后续改进。同时对于项目总来说，这种双引擎的新颖的培训形式激发了参与热情，贴近工作实际的案例设计使学员感触颇深，进一步巩固了培训的效果。</p>   |

**客户案例二：**

|                 |   |
|-----------------|---|
| <p>所提供的服务类别</p> | <p>专业能力发展</p>   |
| <p>客户公司性质</p>   |   |
| <p>客户公司行业</p>   | <p>金融服务（如银行，保险，财富管理等）</p>   |
| <p>客户当时的需求</p>  | <p>为保障总行零售板块专业技术序列评聘工作的顺利推进，客户携手睿正，通过“战训结合”的方式，构建零售板块任职资格标准并开展评聘工作。在人力资源能力提升计划的大背景下，通过任务历练的方式，同时赋能于人。</p> <p>针对当前面临的问题，客户的需求如下：</p> |

|               |   |
|---------------|---|
|               | <p>构建标准：明确零售板块各专业序列的任职资格标准，对原有标准进行刷新。</p> <p>实施评聘：有序推进专业技术序列的评聘工作，通过创新形式前置赋能，引导直线经理及人力团队有效操作。</p> <p>赋能技术：将培养对象的个人发展目标与组织价值创造相结合，在历练中创造价值。</p>  |
| <p>具体服务内容</p> | <p>一、标准构建阶段<br/>作为人力资源能力提升项目中的直线经理赋能重要部分，任职资格建设通过“战训结合“的方式，邀请与标准切身相关的专家共同参与，产出成果既为当期评聘工作提供支持，也为后续能力提升项目提供理论参考和实践补充。</p> <p>二、评聘推进阶段<br/>在评聘筹备推进过程中，通过制定操作指南手册、开发相应工具表、录制培训视频的方式，赋能直线经理进行本部门的评聘工作。同时，通过现场指导、引导支持的角色，对条线评审环节予以支持。</p> |
| <p>服务成果</p>   | <p>此次客户零售板块专业序列评聘及专业能力提升项目，采用共创共建的方式，让直线经理深度参与专业技术序列的评聘工作，是一次充分的体验式价值创造。让标准的制定人、评聘的执行人充分参与，在体验及参与中增强责任意识、提升专业能力。</p>  |

档案内容更新于2020年11月