

广东中大管理咨询集团股份有限公司

企业详情

企业官方注册名称：广东中大管理咨询集团股份有限公司

企业常用简称（英文）：MANAGEMENT PROFESSIONAL GROUP

企业常用简称（中文）：中大咨询集团

所属国家：中国

中国总部地址：广东省广州市

网址：www.mpgroup.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、数字化人才培养

在中国成立日期：2002年1月28日

在中国雇员人数：783

业务详情

1、主要客户所在行业：汽车及零部件/零售业与电子商务/金融服务（如银行，保险，财富管理）/运输及物流/能源动力/建筑业/政府、大健康、烟草、公共事业（水务燃气环保）

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	金融服务（如银行，保险，财富管理）
客户当时的需求	<p>1、培养一批优秀的储备管理人才 从组织、业务、个人层面设立三大培训目标，选取优秀潜力人才，通过赋能培养+业务助攻，实现组织能力打造，打造一批具备科技创新思维、能助推业务发展且具备基础管理能力的储备人才，提升工作效率、增强协同合作</p> <p>2、重点突破业务课题，促进科技与业务融合 围绕行内当前业务重点难点课题展开行动学习，通过推动项目议</p>



	<p>题实践落地，明确未来发展趋势与面临的困境，探索金融业务场景化、生态化、科技化的融合，助力我行的业务发展，同时通过具体数据案例分析、观点论证形成课题报告。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>1、业务助攻——紧密结合业务痛点提出解决方案 本次项目针对对公及零售的业务痛点，展开前期调研，进行分析、选题、定题和研究，以研究和实践推动难题破解，促进培训效果转化落地，实现个人能力提升和业务问题解决的双成果。</p> <p>2、业务助攻——“三看”拓宽潜才视野 基于业务助攻与人才培养需要，课题组建议以“三看”的模式拓宽视野，从而了解并掌握最新的金融服务场景化、生态化、数字化业务模式，深入学习先进做法，提升课题研究的创新性、可行性和实用性。</p> <p>3、人才培养——常规培养+创新培养 以常规培养和创新培养作为本项目牵引的主线，提升个人竞争力和团队领导力，针对分行业务痛点，进行项目议题研究，有效推动一批优秀项目课题落地，提炼可复制推广的工具与方法论。</p>
<p>服务成果</p>	<p>1、行动学习助力业务提升 7大行动学习课题攻坚，在中大咨询集团专业辅导和运营下，培训学员交出了让行领导满意的课题攻坚方案，为科技与金融的结合找到了精准的切入口，随着课题的落地推进，学员不断用数字化、科技化的思维和工具，推动业务转型、升级，为业务增长带来第二曲线。</p> <p>2、培训学员能力飞速提升 5个阶段学习提升，3次集中培训，6大主题课程，辅助于轮岗实践，学员管理能力和水平得到了飞速提升，科技思维与管理能力双向发展，学员纷纷表示：在本次培训班不止获得了能力提升，还得到了总行宝贵的轮岗经验，通过行动学习项目，拓宽视野的同时，更懂得了科技思维如何应用到业务中去，这是难能可贵的。</p> <p>3、项目运营沉淀硕果累累 28天共读，138份心得，15份优秀分享；46份产品代言海报和视频，31份学员原创作品，项目通过“星耀同读”一好书共读，我”耀“代言—做产品代言人以及轮岗等学习活动，沉淀了丰富的运营成果，此外，经过本次项目，帮助客户在数字化创新人才培养探索了一种全新的人才培养，打通数字化人才输出通道的“最后一公里”。</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>国有</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>深入学习贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想、党的十九大精神和习近平总书记关于青年工作的重要思想，落实团中央、中央企业团工委有关工作部署及《关于深入实施青年马克思主义者培养工程的意见》(中青联发〔2020〕5号)要求，围绕“1+3+3”的培养模式，即明确“一个目标”，做好“三个坚持”，聚焦“三个强化”，着力加强公司青年政治骨干培养，进一步发挥共青团为党育人、为国育才的作用。同时加大优秀年轻干部发现培养力度、加快全省干部梯队建设，提升青年骨干理论水平，强化其专业能力，锤炼其过硬作风。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>1、专题授课 突出政治学习，坚定理想信念。着重政治理论的学习，邀请中央党校、中央团校、广东省委党校、广东团省委等知名教授和专家为学员授课，内容涵盖马克思主义基本原理、中国共产党的百年历史、习近平新时代中国特色社会主义思想以及习近平总书记关于国企党建的重要论述和习近平总书记关于青年工作的重要思想等10多门政治理论课程。</p> <p>2、人才测评技术支撑 人才观测的方法和表单工具，对每一位学员进行观测，并记录学员个人成长档案。输出人才报告，生成不同层级、不同维度的测评报告，测评报告可读性强，涵盖对测评人员的性格分析、综合素质分析、岗位适应性分析、职业发展建议、培养建议等</p> <p>3、项目运营服务 ①培训前期的项目包装设计（海报设计、logo设计、推文或视频等宣传材料）和物料准备（班级文化衫衣帽定制、饮水杯定制、文具包定制、横幅、座位名牌、茶歇、教学道具等） ②项目实施服务支撑（前期的项目启动会议、线上项目预热等；中期的团队支撑、班务分工、班级管理、课程管理、学员档案管理、班级运营、跟拍宣传等；后期的学习工具包、培训效果评估、项目回顾视频、项目总结报告等可视化成果梳理）</p> <p>4、推荐场地介绍 需要安排学员的住宿、培训场地等，做不少于3个场地的推荐，协助联系确认。同时需要推荐党性锤炼、跨界学习等场地，并联系安排。</p>
<p>服务成果</p>	<p>1、主题研讨 学员结合自习研读、以临时党支部为单位集中开展热议，围绕公司提出的九大主题（含业务、管理等），提出相应的解决思路及落地方法，共计产出方案45份。</p> <p>2、学员讲堂 组织学员一一上台分享来自不同岗位的工作经验，强化不同专业、不同线条、省市县员工的交流。共计产出相关成果30份。</p> <p>3、市分调研 训战结合促发展，经过阶段性的学习积累，组织学员前往韶关联通进行实地调研，参与基层问题解决，通过与基层单位职能</p>



	<p>线、政企线、市场线和网络线进行深度交流，各临时党支部撰写2021年度工作报告，为韶关联通发展献策，共计产出市分公司年度工作报告5份</p> <p>4、情景演练 通过角色扮演，无领导小组讨论，让学员回顾和深入探讨所学知识，以临时党支部为单位，通过情景演练方式展现其对于“如何处理上下级关系”“如何激励分配”“如何做思想政治工作”“如何带队伍”四大主题的思考和解决方案。共产出情景演练剧本5份，情景剧5场，情景剧视频5份。</p> <p>5、职业发展 专业测评助力职业发展，为帮助学员克服在职业发展过程中的内在和外在外在阻碍、更进一步地挖掘出个体潜能、促进个体发展需求与组织发展需求的匹配，最终实现个体和组织双赢，本次“青马工程”暨青干班创新性将职业发展规划引入培训项目，从而帮助学员更好发展为组织需要的人才。以学员为单位产出职业生涯发展报告共计29份，发展规划建议报告共计29份。</p> <p>6、行为测评 过程管理严格跟踪测评，将学员在学习实践中的考勤考试、日常表现、实践能力、课题质量等内容进行全程跟班观察，开展人才素质测评、建立学员档案、输出画像报告，作为未来培养选用的重要参考。以学员为单位，产出学员个人档案共计29份。</p> <p>7、党性锤炼 全体学员通过临时党支部召开组织生活会等方式，开展批评和自我批评，进一步查摆差距，交流思想、总结经验、提升党性修养。以临时党支部为单位，产出会议纪要共计5份。</p> <p>8、专题授课 着重政治理论的学习，邀请中央党校、中央团校、广东省委党校、广东团省委等知名教授和专家为学员授课，内容涵盖马克思主义基本原理、中国共产党的百年历史、习近平新时代中国特色社会主义思想以及习近平总书记关于国企党建的重要论述和习近平总书记关于青年工作的重要思想等10多门政治理论课程。为了加强个人进一步思考及转化，以学员为单位，产出个人心得共计174篇。</p>
--	---

客户案例三：

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	金融服务（如银行，保险，财富管理等）
客户当时的需求	<p>1、数字化转型战略方向需求 立足“十四五”发展，总行提出要“加快数字化转型，打造最佳生态赋能银行”，以“构建连接一切的能力，打造最佳生态赋能银行”为目标，加快建设开放银行，建立柔性敏捷组织和数字</p>



	<p>运营体系，充实人才队伍、调整结构，优化经营管理流程，加速迭代研发，积极推进敏捷创新。</p> <p>2、人才梯队建设需求</p> <p>随着分行业务发展蓬勃向上，分支机构不断在南粤大地上开枝散叶，优秀人才储备不足的问题日益凸显。同时，经过多年的深耕细作，分行培养了大量单一领域的专才，却欠缺多领域的全才，分行需要加快优化人才梯队建设。青年人才正是人才梯度建设的重要力量，是关键人才培养的核心群体，是分行持续发展的新生动力，在数字化转型发展的大环境下，优秀青年业务骨干这股后浪需要深入了解数字化行业前沿、抓住机遇、深耕专业、提升综合素质，以专业力、创新力与分行共成长。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>1、绘制数字化π型人才画像</p> <p>对内采用战略解读、卡片建模方式，同时结合外部对标的方法，全面绘制分行数字化π型人才画像，建立人才标准，为后续人才选拔、人才培养与人才评价提供依据。</p> <p>2、搭建数字化标签体系</p> <p>以数字化标签体系为抓手，聚焦行为评价，客观记录与跟踪学员在“专题授课线”与“主题挑战线”的行为表现，提升培训成效。</p> <p>3、数字化人才选拔</p> <p>基于数字化π型人才画像标准，对报名学员进行综合评估、线上闯关以及5FQ+测评与半结构化面试三轮严格的选拔。</p> <p>4、数字化人才培养</p> <p>数字化π型人才培养项目从培训内容上分为“专题授课线”与“主题挑战线”两大主线，基于分行数字化π型人才画像，对各项能力匹配适合的专题课程与主题活动，针对性培养提升。</p>
<p>服务成果</p>	<p>1、学习实践档案</p> <p>各阶段作业成果、经典工作实践案例、测评报告等。根据各阶段任务要求，匹配工具表单，实现学习任务数据化、系统化、工具化。</p> <p>2、主题挑战系列成果</p> <p>迷你课堂视频：项目目前已产出70+迷你课堂视频，提供给新入行员工进行工作方法、工作经验的学习。</p> <p>数字化主题采访集：项目闯关挑战产出了60+数字化主题采访记录，经过整理汇编形成了采访集电子书，已投放至行内微信社群供学员学习，深入理解分行数字化转型发展。</p> <p>数字化主题书籍的拆书分享成果：项目闯关挑战产出了60+数字化主题书籍的拆书分享PPT，分行已将当中优秀的拆书分享制作成系列展板，举办过一次迷你拆书展览，展现分行青年业务骨干对数字化转型的自学能力、理解能力、总结能力、应用能力，也进一步加深参展人员对于数字化与自身工作的链接。</p> <p>数字化实践案例与文章集：项目闯关挑战产出了13+数字化实践案例、40+数字化专业文章，均通过学员自主进行案头调研、阅</p>

<p>读数字化书籍、梳理自身经验完成，已形成成果集电子书在行内社群投放，供大家学习借鉴。在项目后续阶段将组织学员和顾问对案例进行进一步打磨，继续深化后续应用。</p> <p>TED十分钟视频：产出40+微视频，由学员自由抒发对数字化转型发展的看法。</p> <p>“VLOG新视界”视频：项目目前已产出10+视频，以有趣的方式推广分行数字化业务成果。</p> <p>数字化未来探索工作坊成果：产出10+数字化研究成果，从学员自身岗位出发，思考与探究如何助力分行数字化发展。</p> <p>3、培训简报/总结</p> <p>将各阶段宣传简报和新闻稿汇编整理，形成项目档案，进行优秀个人嘉奖及内部分享，并对项目进行动态优化改进。</p>

档案内容更新于2022年10月