

上海鼎智企业管理咨询有限公司

企业详情

企业官方注册名称：上海鼎智企业管理咨询有限公司

企业常用简称（英文）：IDB

企业常用简称（中文）：鼎智咨询

所属国家：中国

中国总部地址：上海市徐汇区浦北路7号中星城1509-1510室

网址：https://idb-consulting.com/

所属行业类别：领导力发展培训/在线和移动学习/OD&TD

在中国成立日期：1999年

在中国雇员人数：30

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/电子电气

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	合资
客户公司行业	零售业与电子商务
客户当时的需求	该公司是世界知名的品牌，一直拥有良好的口碑和企业文化。企业属于知名大型企业，因此在接班人计划上需要做进一步的完善及优化工作。客户希望能帮助年轻的接班人更好地提升能力；与一些优秀的经销商能建立长期的伙伴关系；促进一代和接班人之间的沟通，使优秀的年轻人才和企业共同发展进步。
具体服务内容	结合企业发展目标及战略，通过全方位访谈、深度案例萃取的手法、定制工作坊的有效结合。此项目采用混合式发展首发以全面提升接班人在能力、意愿度和业务绩效的产出，确保成功接班。整个项目分为三个阶段，从能力测评出发筛选出最适合的候选

	人；其次从实战技能培养研讨会并进行项目学习；最后通过项目成果展示让每位学员都能在此次培训中有所产出有所收获并能实时落地。
服务成果	在项目进行的过程中，接班人候选人对于团队效能及人才储备的技能把握、创新引领市场的需求、整合资源构建差异优势、企业市场长期持续发展策略规划都有了更深层次的掌握。在业务实践中，学员提高了知识技能、拓宽了思维格局；在领导力辅导中，学员提升管理能力、拓展了社会资源，在实际业务项目推动中，提升了业务绩效。

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	国有
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	该公司发展较稳定、业务范围十分广泛，致力于聚焦产业、金融、科技的融合。但在稳步发展业务的同时，提升中高层领导的内部管理能力、提升领导干部的个人知识技能、培养强大的领导素质是重中之重。企业内部的中高层管理者对于团队建设及领导团队发展都有较大的优化空间，在领导团队的过程中会出现意见不统一、战略目标无法达成共识等问题。希望通过领导力培训项目达到各方面能力提升。
具体服务内容	我方结合企业的经营情况及战略背景等多方面维度进行考量，在领导力培训项目中作出如下合理建议： 1. 对领导者的思维方法、业务管理、危机管理、团队管理等等多个方向的提升，帮助企业领导干部进一步加强对公司全局的把控、进一步提升领导管理能力，促进企业朝着更好的道路发展。 2. 加强领导干部提升相关的知识技能和能力，装备良好的领导力使自身发展得更全面，引领团队进一步发展。 3. 可以根据想要达到的需求进行培训项目设计，这样只要公司里面具备拥有相应领导潜力的员工，也可以通过领导力培训加速培养成合格的领导者。
服务成果	在培训结束后，对方结合我方给出的建议快速落地。随着岗位的不断提升也就更侧重于概念能力和人际能力的增强。领导干部应该具备的能力之一就是决策能力。科学的决策是公司的各项战略机会的执行及进度是否取得成效的关键，所以通过领导力培训加强领导干部观察问题情形，做好科学决策有着非常关键的作用。通常领导干部需要对员工具有一定影响力的，所以领导干部如何做、怎么做员工都有眼睛在看，这就需要领导者培养良好的执行能力，去带动员工。执行能力除了领导干部以感召力去号召员工，更要领兵作战，让执行力支持公司战略的落地发展。想要留住优秀的领导人才、储备管理领导人才资源，建议可以建立完善的领导力培训机制。

--	--

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	该集团是得到中国、全球认可的综合金融服务管理集团，公司发展速度较快且品牌成熟稳健。但企业内部的中高层管理者对于团队建设及团队发展有较大的优化空间，在领导团队的过程中会出现意见不统一、战略目标无法达成共识等问题。
具体服务内容	我方结合企业的经营情况及战略背景等多方面维度进行考量，在咨询项目中作出如下合理建议： 1. 团队应制定共同的目标，对组织原则及战略目标的设定统一 2. 团队成员间的协作达成，适时可以安排轮岗机制 3. 形成团队的核心层，充分发挥核心成员的作用，使团队的目标变成行动计划，团队的业绩才能得以快速增长 4. 组建核心层团队并重点培养团队的核心成员 5. 团队目标来自于公司的发展方向和团队成员的共同追求
服务成果	在项目结束后，对方结合我方给出的建议快速落地。某位管理层领导表示，在学习结束后不仅清晰了团队目标和战略发展目标，更明白了团队建设的第一要素：是找到统一的教材，形成统一的管理语言；团队建设的第二要素：“建立目标+复述+实施路径”。提高认识，完善激励，激活员工学习动力很重要，学习的动力源于学习目标的确立，思想意识的提高使员工获得了不仅要个人学而且要团队学的全员动力，而内部激励机制完善更催发了个人学习内动力。一是薪酬激励。要完善岗位聘用制度，对有学历而无学习与创新能力的不聘，对无学历而勤奋学习，不断有创新成绩的给予破格聘用。二是奖惩激励。制定新产品开发奖励办法、小改小革奖励评选制度，对在管理创新等方面做出成绩的给予及时的奖励。极大地鼓舞了员工学习的积极性和主动性。三是目标激励。制定各种培训目标，明确学习的步骤与计划并量化考核。在员工中开展一对一帮教、集中培训等活动。对部门的综合能力和个人能力等级目标要纳入公司目标责任考核中，进一步激发员工学习的热情。

档案内容更新于2022年10月