

普尔摩（北京）咨询有限公司

企业详情

企业官方注册名称：普尔摩（北京）咨询有限公司
企业常用简称（英文）：PROMO (BEI JING) CONSULTING CO. LTD.
企业常用简称（中文）：普尔摩咨询
所属国家：中国
中国总部地址：北京市朝阳区光华路汉威大厦B717
网址：www.promo.com.cn
所属行业类别：领导力发展培训、个人能力发展
在中国成立日期：1998年4月23号
在中国雇员人数：50

业务详情

1、主要客户所在行业：耐用消费品、生命科学（如医药，医疗器械等）、互联网与游戏业、金融服务（如银行，保险，财富管理等）、运输及物流

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、个人能力发展
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	生命科学（如医药，医疗器械等）
客户当时的需求	项目背景： HE团队作为客户公司整个糖尿病教育系统中核心的岗位，承担几项任务： 1、塑造企业品牌-提升品牌影响力，稳定病人的药物使用量； 2、帮助病人-促使病人更加了解糖尿病和长效胰岛素，并使其接受个人化的服务和专业指导； 3、帮助医院-提升科室服务质量，提高病人满意度，为医院提供针对病人教育的帮助； 4、帮助销售-在合规越发严格的大环境下，为销售工作提升支持，



	提高潜在销量。 客户公司期望我们针对HE团队： 1、明确定位-根据公司业务属性，明确HE团队的定位； 2、明确工作职责-根据定位，重新梳理出标准化的流程和典型工作任务； 3、建立行为标准：综合对医生、护士、销售在PEP项目中的角色分析和对标杆公司HE团队表现的分析，梳理出在每个典型工作任务下应该展现的行为； 4、开发标准化辅助工具-支撑HE展开该行为可以借鉴的思路、方法和所需要的标准化工具； 5、提升团队工作能力-根据工作行为的标准，测评目前HE团队能力成都，根据差距有针对性的进行培训。
具体服务内容	1、资料信息盘点-研读资料，了解HE部门在公司战略中的角色、职责和现有表现。了解HE部门内外部的合作情况。从而制定更详细的项目规划，项目启动报告和访谈提纲； 2、挑战验证-内部访谈项目发起人、REM、DEM、销售和优秀的HE；外部访谈医生、护士长、护士对HE的期待。同时通过跟HE人员随访，挖掘关键任务及挑战； 3、岗位知道学习手册开发-撰写岗位指导学习手册，详细描述HE岗位任务分解中的每项具体的概念、行为体现和所需要的工具； 4、训练体系搭建-根据HE岗位模型、岗位指导学习手册，设计针对HE团队能力提升的训练体系； 5、能力评鉴-针对岗位指导学习手册内的概念、行为描述，进行真实工作情景模拟测评的设计； 6、成果汇报-根据测评的结果和前期搭建的训练体系，我们会给出一套针对现有HE团队提升的方案和实施细节。
服务成果	项目产出四个“一” 1、一个模型：探索一套适合于客户公司HE团队，基于工作任务分析的能力素质模型； 2、一本手册：岗位知道学习手册，包括原则、标准、流程步骤、使用工具； 3、一批成果：通过真实工作情景模拟测评方式，判断HE团队现有情况； 4、一份培养计划：根据素质模型标准，撰写一套针对HE团队的培养计划。

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	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	2016年，客户公司计划打造集中化、大零售的业务格局，提升协同作战方面的能力；期望通过零售体系建设更为规范、高效地规划、管理和实施面向分行零售分管行长，总、分行零售业务中层负责人，支行长，零售理财经理四类重点人群的培训项目，加速提升零售银行管理及业务水平，打造具有竞争力的零售团队，应对内部战略调整、外部竞争环境的综合变化。 “零售支行长培养项目”是客户公司零售培训体系建设工作的重要组成部分，是客户公司零售银行总部、客户公司商学院为应对外部竞争环境变化、内部战略调整，提升零售银行管理及业务水平、打造具有竞争力的零售业务团队而联合发起的培训体系规划、课程设计、培训实施全流程培训项目。该项目计划通过三年的完整规划来完成对于支行长群体的长效培养和提升，2016年的培训项目基调将确定为“筑基年”，这次项目将针对零售支行长群体普遍遇到的角色挑战、理念挑战和技能挑战定制化设置课程，希望实现以下四大目标包括第一，明确角色定位，提升综合素质；第二，推动营销创新，实现零售业务突破；第三，促进团队合作，改善综合绩效；第四，配合人才规划，促进梯队建设。
具体服务内容	服务内容包括培训体系规划、课程设计、培训实施全流程咨询服务： 本次培训项目将以支行长能力素质模型为理论依据，以晋阶成长为导向，进行新任、优秀、卓越分层级培养，制定每个层级的培训规划，在 2016 年完成每个层级的初步的能力提升及培养目标。 支行长能力素质模型图展示了三个层级的培养路径： 新任支行长能力素质模型（胜任管理）：包含业务发展、沟通协作、目标制定、员工管理、团队建设和专业知识。 优秀支行长能力素质模型（成为优秀）：包含绩效考核、问题分析与解决、成本控制、业绩突破、执行督导和辅导教练。 卓越支行长能力素质模型（成就卓越）：包含战略执行、卓越支行长素质模型、创新与开拓思维、综合统筹能力和综合统筹能力。 底部黄色箭头标注为：新任、优秀、卓越支行长能力素质模型。 在课程内容设计上，本次培训将注重不同层阶支行长自身的特点和素质要求来进行安排，在具体的内容侧重上，也将按照逐层推进、相互关联的原则来进行设计。



	在新任层级中，希望达成的首要培训目标是确保新任支行长的岗位胜任力，实现人岗匹配，将会以静态培训为主，侧重业务知识和基础的管理能力的导入与学习。将主要围绕销售管理能力和团队管理能力提升来设计课程； 在优秀层级中，希望达成的首要培训目标是在实现基础的胜任之后，能够成为岗位中的绩优者，能够实现个人领导效能的充分提升以及网点综合产能的有效提升。主要围绕综合管理能力以及业务的运营和发展能力提升来设计课程； 在卓越层级中，希望达成的首要培训目标是帮助支行长岗位的标杆人群发展正确的战略解读及规划运用的能力，实现综合教练能力及事件综合处理能力的全面提升。主要围绕核心业务能力提升及综合运营能力提升来设计课程。 1、“新任”层级支行长培养目标 ■ 销售管理能力提升：产品营销知识、日常销售管理、厅堂管理、客户经营与管理、渠道与新客源开拓 ■ 团队管理能力提升：竞争态势下的管理者角色定位、基础管理技能（培育、辅导、激励、考核）、绩效导向的目标设定、绩效达成与分解、教练领导力 2、“优秀”层级支行长培养目标 ■ 综合管理能力提升：高绩效团队建设、员工激励与辅导、团队管理、有效授权、跨部门沟通 ■ 业务运营能力提升：客户分层分级管理、客户差异化维护策略、产品营销专案设计、营销活动策划与组织 3、“卓越”层级支行长培养目标 ■ 核心业务能力提升：核心业务拓展、重点员工管理、现场及突发事件管理、高端客户维护、产品创新营销、公私联动营销 支行综合运营能力提升：大零售转型时代战略规划、经营过程统筹、资源整合、营销模式创新、思维创新、风险管理及舆情监控。
服务成果	1. 培训课程体系：按照岗位能力要求、核心工作任务分析，形成针对目标人群的培训课程体系，体现出针对性和层次性； 2. 学习资源体系：产出与课程体系相对应的学习资源体系，包括课程的大纲及内容、学员手册、案例集、扩展学习材料； 3. 项目实施方案：组织和完成年度支行长培训华北地区 5 期面授实施，进行项目实施质量管理方案的规划和设计，根据项目特

	点运用小组积分赛、互动讲授、能力测评、经验分享、行动学习等多种培训形式，并在此基础上进行复盘； 4. 项目实施产出：每期培训班中，以小组为单位，以结果为导向，产出行动计划方案，5 期班共产出 40 份行动方案，其中，从方案的科学性和落地性考评，选出优秀方案 15 份。 5. 核心成果归档： (1) 《支行长岗位能力模型》； (2) 《支行长培训课程体系》； (3) 《支行长学习资源体系》； (4) 《2016 年支行长培训项目实施方案》； (5) 《2016 年度支行长培训项目评估报告》； (6) 《客户公司支行长三年培训规划》。
--	---

档案内容更新于2017年3月