

上海存懋企业管理咨询有限公司

企业详情

企业官方注册名称：上海存懋企业管理咨询有限公司

企业常用简称（英文）：TTI SI CHINA

企业常用简称（中文）：存懋

所属国家：美国

中国总部地址：上海市黄浦区金陵西路28号16楼

网址：www.disc-china.com.cn

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：2007

在中国雇员人数：20

业务详情

1、主要客户所在行业：生命科学（医药及医疗器械）；汽车及零部件；房地产业；快速消费品；机械制造

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	生命科学（如医药，医疗器械等）
客户当时的需求	<p>客户目前面临几个几大业务挑战：</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 随着公司业务的发展，每年新加入新生代员工（90-90后）以5.6%的比率增长；公司目前新生代员工占总员工62% ○ 新生代员工离职率高，尤其是销售团队，这对业务的持续增长及团队的稳定带来一负面影响 ○ 新生代员工对他们的直线上司有着非常高的管理期待



	<p>公司管理层对新生代的管理及发展高度重视，希望借此项目达成以下几大目标：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 员工Turnover比率降低 2) 公司品牌度提升，宣传多样化与包容的企业文化 3) 寻求高效激励年轻一代的方法
<p>具体服务内容</p>	<p>TTI中国通过对前期广泛的调研及大数据分析，为涉及项目的60人设计了一套全方位的发展方案：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 内部大数据调研，基于数据的定制化课程 <ul style="list-style-type: none"> • 本次项目前期调研接近300人参与，共收集新生代员工数据207份，新生代经理数据68份，高管数据18份；调研数据在后期的培训课程中同步公布 2. 植入TTI市场上独有的DISC+Motivator双维度融合的自我认识工具 <ul style="list-style-type: none"> 其中Motivator帮助经理们精准识别新生代内心真实的价值观 1. 新生代经理+新生代交织性培训课程，版权“给力模型” 2. 内部mentoring机制的植入 3. 员工发展及亚升研讨会同步跟进
<p>服务成果</p>	<p>本项目最大的特点在于双角度同步切入式培训，首家新生代层级全覆盖式设计；同时建立基于共同认识的多元化沟通渠道；不同层级人员共同参与本次项目，向上管理与向下辅导贯通，作到课程落地的无缝衔接；</p> <p>开放跨层级高管对话，鼓励创意输出通道，推进积极正能量的公司文化。</p> <p>此项目运营2年，turnover率较上年下降5%</p>

客户案例二：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>个人能力发展</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>外商独资</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>专业性服务（如法律，公关，教育等）</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>该公司作为四大会计事务所之一，随着业务快速发展，人才需求也呈井喷式增长。为满足业务对人才的大量需求，该公司日益重视人才获取与储备，每年都会有大量新生代员工加入该公司，在这一背景下，提升新生代员工职业化态度、助力新生代员工掌握职场工作、沟通、拓展人际关系的技巧是该公司急需解决的问题。</p>



<p>具体内容</p>	<p>-TTI联手上海赋启青年发展中心,通过调研获得5000+覆盖各个的问题反馈调研,形成《新生代职场期望报告》,从大数据下观察新生代; -结合《新生代职场期望报告》,TTI助力该公司新生代员工发展,为该公司上海、北京、广州三地即将入职的新员工提供《职场素养与心态》和《高绩效表现之任务篇》共计6场次工作坊,结合新生代员工熟悉网络用语与事件,以互动参与式引导员工建立职业意识,提高绩效。</p>
<p>服务成果</p>	<p>该公司新员工通过工作坊学习,掌握高效时间管理方法,寻找职场导师助力职业发展,深入了解自身沟通风格与激励因子,学会识别理解他人风格,掌握向上管理技巧,调整沟通策略,具备基本职场素养与心态,掌握高绩效技巧,实现从心态转变到技能提高的过程。</p>

客户案例三:

<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>学校</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>民营</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>学校希望,每位老师都能够成为一个终身学习者。教师是一个和人高度相关的职业,而教育就是用生命影响生命的过程。客户希望,每一个该学校的老师,都可以保持开放和求知的态度不断探索,不断提升自我认知,激发教育热忱。尤其是中层管理团队,每个人的成长都会影响到他遇到的每个人——学校学生、学生家长、尤其是教学老师,这份能量亦会借由教学老师的成长传递到每一位学生身上。最终,最大的受益者,还是该学校的每一位学生,以及学生背后的每一个家庭。 学校希望用最专业领先的工具和方法来推动学校管理的发展,希望寻求一个工具让教师们可以藉由工具识别不同类型的学生,因材施教。</p>
<p>具体内容</p>	<p>接受该校委托的重任,TTI结合学校的核心价值观,为他们中层领导力队设计了“自我觉察与高效沟通”工作坊; “仁、义、平”是学校的核心价值观,“仁”强调理解包容、“义”强调为自己的情绪和行为负责、“平”强调意识到人与人之间的不同,在尊重自我独特性的同时理解世界的多样性。这个核心价值也渗透在每一位中层管理者的心中——每一个孩子都是独一无二</p>



	<p>的，鼓励差异，因材施教。这也和TTI success insights 创始人 Bill Bonnstetter 的理念不谋而合：每个人都是一座冰山，如果能够以合适的方式自我挖掘和自我发展，每个人都可以成为一颗闪耀的钻石。工作坊共计有30余人次的中层管理者参与，帮助中层管理者从了解自我、理解他人、高效沟通到团队合作四个层次深度自我觉察，进而助力成长。</p>
服务成果	<p>学校的老师们表示，这是一份对于他们自我成长非常有帮助的专业发展报告，搭配应用工作坊，真正达到了深入自我察觉的目标。希望在未来，DISC不仅是企业通用语言，也能够成为教育界的通用语言。</p>

客户案例四：

所提供的服务类别	专业能力发展
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	机械制造
客户当时的需求	<p>经销商渠道是客户多年来主要的业务板块之一。经销商分布于全国各地，虽不隶属于公司，但经销商运营的成败直接影响着客户的业务发展。时过境迁，第一代经销商大多年长并退居顾问角色，德二代经销商管理者（以下简称德二代）纷纷接手长辈的企业继续经营。由于管理经验的缺乏以及各自耳濡目染所养成的习惯，德二代在领导各自经销商团队中表现参差不齐。占比较多的人群并不清楚自身的角色和定位；因而，在日常管理中，他们往往无法把握管理重心。并且，在与下属的互动中，通常简单粗暴，因此，团队的流失率极高。为此，客户与TTI联手启动该项目，借助TTI专利产品-岗位建模帮助德二代厘清其岗位关键职责及应该表现的能力/行为，并对该人群进行科学的评估方式锁定他们的薄弱和不擅长之处，从而有针对性地帮助他们成长为真正强有力的德二代，实现共赢。</p>
具体服务内容	<p>项目将分成3个核心阶段，第一阶段岗位建模至关重要，其产出将直接影响第二阶段的人才评估对标的结果以及第三阶段人才发展的方略。因此，我们在整个过程中，会有以下关键角色参与：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 项目核心参与者：组成了包含德二代/岗位专家/项目组的团队共同参与 2. 岗位建模： <ol style="list-style-type: none"> a. 确定岗位专家并如开建模宣导会，多方对建模目标方法论达成基本共识



	<p>b. 访谈建模专家：了解战略期望，明确二代经销商管理者的核心价值，从而有助于定制化引导工作坊</p> <p>c. 建模工作引导工作坊：产出岗位模型，包括关键职责，权重，相关能力，行为/价值观标尺区间，以及关键行为清单</p> <p>d. 绩优标杆组与岗位模型标尺区间比对，从而厘定出最合理的人才标尺区间</p> <p>e. 32位二代经销管理者参与个人测评，将人才与确定的岗位标尺进行比对，锁定差距，出具分析报告，最终为后继的发展方向定提供明确的方向</p>
<p>服务成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 岗位模型报告 • 各二代经销商与岗位模型的岗位对比报告 • 二代经销商人才测评报告 <p>以上三个报告的产出，令内部经销商管理者明了测评的结果及意义，并分析对比报告的系列发现及发展规划；同时令二代经销商管理者掌握实在可操作的优化团队管理，梯队建设，激励团队的相关技巧，掌握基本的领导理念；</p>

客户案例五：

<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>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>该财富管理公司由于业务发展，公司员工快速增加，其中不乏核心高层管理团队。公司的管理层任命也是从业务水平优秀的同事中进行提拔，不过在他们任职管理岗位时发现了领导力、管理能力不足的情况，这对 2017 年公司业务快速发展带来了潜在的阻力。为此该财富管理公司希望通过一系列的人才发展项目快速提升管理团队的管理水平和能力，加强自我认知，乐于接受自身的不足，快速提升，以更好地落实、执行公司 2017 战略，达成业务指标。</p>
<p>具体服务内容</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 设定岗位基准，分析岗位结果 2. 领导力测评环节 3. 领导力发展环节：通过前期项目，可以客观的了解目前团队管理层存在的管理问题，之后由咨询公司配合公司内部人事一起就测评结果找出管理层能力共性短板，制定有效的管理能力发展计划，从而提升管理团队的能力水平。



<p>服务成果</p>	<p>公司明确了管理者的领导能力标准, 内部团队就公司期望的“管理者画像” 有了清晰的认知并达成共识。 通过领导力测评, 公司管理层个体对于自我的领导力风格、存在挑战的地 有了进一步的自我认知; 公司高管对核心管理层有了更深程度的了解, 在管理和激励方面将更有针对性和成效。在明确改善方向的情况下, 参与项目的核心管理者针对自身管理能力待发展项进行有针对性的培训和工作中沟通、反馈, 快速的提升了管理能力。</p>
-------------	---

客户案例六:

<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>国企、民营等</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>运输及物流、餐饮业、快速消费品</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>客户寻求科学及具权威性的DISC系列工具, 应用于企业人才发展的以下领域: 1. 领导力发展: 打造领导力发展蓝图; 2. 人才识别与选择: 分析人才与岗位之间的匹配度, 以确保合适的人在合适的位置; 3. 高潜力人才 发展: 发掘人才潜力以及发展重点; 4. 提高团队效能: 通过更好的自我认知和理解他人提高团队凝聚力; 5. 组织 / 管理文化: 展示企业文化和价值观, 诊断人才与文化的契合。 TTI Success Insights是一家全球知名的人才测评及组织诊断机构, 1984年成立于美国, 作为目前全球信效度最高、最合规的测评工具之一, 提供多维度的人才分析报告, 为企业的人才决策提供科学有力的佐证。由美国TTI Success Insights公司授权中国官方代表TTI Success Insights China开设的系列认证课程, 具有考试和颁证的权威性。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>TTI Success Insights中国的CPBA & CPMA行为风格与激励因子分析师认证为期2天, 旨在学习人才测评工具的理论知识, 能够深入地理解和解读TTI SI的人才测评报告, 以及轮图在团队发展, 团队融合等各种人才管理与人才发展中。 权威性: TTI作为全球唯一一家同时掌握威廉马斯顿的DISC开山之作《正常人的情绪》一书的手稿与著作版权的公司, 亦最早将DISC工具研发为在线测评。是DISC工具应用的始祖型公司。 全面性: 大多数DISC工具研发者都存在一个盲点, 即只研究冰山上人外显的行为风格(怎么做), 而忽略了冰山下的内驱力(为什么做) 2天的课程包含了以下两大维度 科学性: TTI测评的信度效度非常可靠, 科隆巴赫指数高达</p>



	0.8-0.9；近年又新增了脑波自比验证专利，从脑科学角度验证了产品信度效度。
服务成果	<p>通过2天的认证课学员将收获：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 由TTI颁发的2张国际顾问证书（行为风格与激励因子国际顾问证书），掌握职场软学历 • 行为风格与激励因子测评分析与授课的资质与能力，在企业内外轻松获得收益 • 2017年升级版认证顾问kit，一次获得超过30种资料，包括课件、游戏包、各类视频等 • 价值3500元的5个双维度测评账号，用于认证顾问实操练习使用 <p>加入TTI CHINA认证顾问团，获得企业参访、同行交流等机会</p>

客户案例七：

所提供的服务类别	个人能力发展
客户公司性质	民营
客户公司行业	互联网
客户当时的需求	<p>该客户在数字化服务和信息技术服务领域拥有十年以上的沉淀，基于深厚的行业经验和客户洞察，帮助汽车、零售及消费品、金融和高科技等行业企业，应对数字化时代瞬息万变的商业挑战。其中电商事业部业务高速发展，团队扩张迅速。工作压力大，且目前中层岗位人员个人能力发展层次不齐；为适应业务发展需求，事业部领导开启人才盘点，找到符合电商业务发展的能力发展项，匹配适合公司业务成长的人员，找准差距，针对性的发展弱点。同时增进彼此的信任和理解，加强部门之间的协作与沟通，传递积极正能量及集体协同感。</p>
具体服务内容	<p>由于本次培训人群大多数人员是由于业务的迅速扩张，通过短时间发展成为公司中层骨干人员和一线管理人员，在通用管理技能及领导力方面缺乏必要的认识和培养；针对这一特性，TTI根据结合客户的业务发展特点及人群特点，结合人才盘点数据，为电商事业部的25位现任员工设计了一套为期9个月的培训计划，培训分为两个层级，其中个人自我管理层面设计了四大主题：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 问题分析与解决工作坊 ▪ 时间与精力管理 ▪ 情绪与压力管理 ▪ 沟通与协作

	<p>团队管理层面包含了：</p> <ul style="list-style-type: none">▪ 创新思维与创新管理▪ 教练式辅导
服务成果	<p>目前已完成的课程主题为</p> <ol style="list-style-type: none">1、时间与精力管理：通过介绍时间的特点与讨论工作中碰到的时间挑战，引出时间管理轻重缓急概念，树立要事第一的工作思维，并能在繁忙的工作中保持精力2、情绪与压力管理：梳理出压力的主要来源，并有针对性介绍躲避和管理压力的方法3、问题分析与解决：通过定义问题、寻找问题最优解决方案与实践评估解决方案等一系列流程，帮助大家轻松有效解决工作中的各项难题。课程中引导学员讨论现阶段工作中面临的真实挑战，现场演练并提出解决方案，学员们纷纷表示收获非常大

档案内容更新于2019年7月