



上海思瀚商务咨询有限公司

企业详情

企业官方注册名称：上海思瀚商务咨询有限公司

企业常用简称（英文）：Head Start Consulting Co. Ltd.

企业常用简称（中文）：思瀚

所属国家：芝加哥

中国总部地址：上海

网址：<http://www.headstartchina.com>

所属行业类别：个人能力发展、教练技术培训、领导力发展培训

在中国成立日期：2004年

在中国雇员人数：26

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、零售业与电子商务、机械制造、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	教练技术培训
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	耐用消费品、快速消费品、生命科学（如医药，医疗器械等）、汽车及零部件、互联网与游戏业、专业性服务（如法律，公关，教育等）、机械制造、化工与石化
客户当时的需求	企业内部需求： 在VUCA时代下，随着员工结构和商业环境的变化，传统型的“命令和控制”的管理者不能够适应形式的要求，在企业内部需要更多的教练型领导者，建立教练文化，以此能够激发员工自动自发的动力，真正地释放他们的潜能，从而提升他



	<p>们探索各种可能性以及聚焦解决方案和成果。与此同时，管理者也能够释放他们领导潜能，正直赋能和授权于人，从而关注更多战略层面的思考。</p> <p>职业发展需求： 随着企业和个体对专业教练的需求越来越多，希望能够系统的学习并掌握ICF的11项能力以及成为专业教练的人也越来越多。</p> <p>个人成长需求： 随着企业高管、企业家、咨询顾问、人力资源从业者、培训师和相关专业人士自我提升和突破的需求，越来越到的专业人士能够实现教练+自己相关专业的观念也越来越强。</p> <p>然而，现在教练专业机构所提供的教练课程也都是从国外引入。如何能够开发一套集中西方之大成的教练体系势在必行。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>基于这种需求，思瀚开发了属于自己体系的ICF认证课程。</p> <p>《系统教练》是上海思瀚商务咨询有限公司独创的一套系统化的教练培训课程，集东、西方之大成，尽展教练的道、术、智。让参与者既能掌握教练的精髓，也能灵活自如的应用。目前正在进行国际教练联合会（International Coach Federation，简称ICF，全球最大的专业教练组织）认证。</p> <p>《系统教练》包含了125小时ICF要求的教练专业培训学时。学完这个课程，学员可以申请ICF的专业教练证书。（获得认证的级别需要根据学员积累自己的教练实践时间而定）</p> <p>此教练课程包括两个部分：</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ 系统教练包涵教练之道，教练之术和教练之智3个模块，每个模块5天，共计128个小时。这三个模块将会得到 ICF Accredited Coaching Specific Training Hour (ACSTH) 教练专业培训学时认证。 ❑ 系统教练模块4 旨在发展ICF认证专业级教练（PCC），同时也可申请ACC和MCC。此模块包涵有4天的课堂面对面对ICF的11项能力的培训以及3到6个月的导师辅导，至少10次导师辅导，共计50多个小时。此项目满足ICF的 Accredited Coaching Training Program (ACTP) 要求。 ❑ 目前项目进行了完整的2期，再加上之前合作体系中，共计完成了13期专业认证项目。 ❑ 另外，“叩启中国”的项目在进行。
<p>服务成果</p>	<p>在专业教练认证项目上，目前成果显著：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 《系统教练》成功完成两期。在加之之前的11期，统计完成13期，培养了几百名的专业教练，其中20几位已经获得PCC认证； ● 即将成为中国第一个ICF认证最高级别的ACTP机构； ● 帮助了数百家企业培养教练型领导、推广教练文化并且培养内



	<p>部教练</p> <ul style="list-style-type: none"> • 开启了“叩启中国”的运动，推动教练理念和实践在生活和工作运用，改善生活品质； • 帮助了包括创行中国、雁行中国、真爱梦想、杉树计划等众多公益项目； • 帮助平和双语学校培养“教练型老师”。
--	---

客户案例二：

所提供的服务类别	领导力发展培训、教练技术培训
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	汽车及零部件
客户当时的需求	<p>客户是全球领先的汽车动力传动、驱动和底盘系统及其零部件和金属成型产品制造商。客户为乘用车、运动全驱车、SUV、卡车和客车设计、制造、测试并验证成套的汽车动力传动、驱动系统和底盘悬架模块。客户是一家全球性公司，每家拥有数十亿美元的销售收入，制造基地遍及世界各地，在全球13个国家为100多家客户提供优质的服务。</p> <p>随着全球业务的扩张，客户在领导力的发展方面也面临着巨大的挑战。即使在不同的区域，有着多元的文化背景，公司需要有共同的愿景和共享的文化，以此来实现从总部到各个区域都能够使用同一种语言，分享共同的价值观。另外，在公司并购了MPG之后，规模也扩大了一倍。所以，领导力发展变得紧迫并成为总部管理层的首要考虑。</p> <p>本着为未来发展全球视野的领导者，底特律总部邀请我们参与设计、定制、以及交付领导发展项目。</p>
具体服务内容	<p>基于客户的需求，我们以“The Leadership Challenge”为主干，为其设计了一系列的项目 — 中层管理者“Leading Through Others”和高层管理者“Realize Inside You”，并且从总部到亚太区进行了推广。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 前期设计和推广：本着在全球不同工厂和区域总部推进以上项目，我们与2016年4月与其他另外不同区域的咨询顾问一起来探讨—无论从内容，到形式，再到既要统一企业文化，又要适合不同区域文化，以及如何将我们为之设计的领导力发展项目在不同区域推广。 • 项目推进：从2016年8月到2017年底，我们分别在亚太区进行了4场工作坊，其中包括泰国、亚太区总部、上海、常熟工厂以及合肥合资工厂。 • 后期教练辅导跟踪和行动学习：在工作坊结束之后，我们设计



	了行动学习并进行跟踪并建立微信学习群做后续的支持。
服务成果	<p>整个项目进行了将近1年4个月，成果显著：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 经过一年多的推进，为未来发展领导者的愿景成为了全球共同的愿景。不仅如此，通过前期沟通，邀请总部以及区域高管的支持，再到HR部门的配合，项目推进如期实施，培养了具有前瞻性的、卓越领导者，他们能够以身作则、共启愿景、挑战现状、使众人行以及激励人心，从而实现了全球统一的领导力理念和实践这一目标； ● 提升了他们自己和团队的满意度和敬业度； ● 为公司长期发展建立了领导力梯队 ● 项目最后获得了“The Leadership Challenge Forum”最佳实践建立。同时，我们在大会上也向全球各地的企业和组织做了分享。

客户案例三：

所提供的服务类别	领导力发展培训、教练技术培训
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	医药、医疗器械
客户当时的需求	<p>客户目前是全球领先的医疗科技公司，总部位于美国明尼苏达州的明尼阿波利斯市。客户成立于1949年，由Earl E. Bakken及Palmer J. Hermundslie建立。客户于1957年制造出第一台便携式体外心脏起搏器，并于1960年制造出第一台可靠的可植入式心脏起搏系统。康辉医疗是我国骨科行业的领先企业、国家重点高新技术企业、全国外科植入物和矫形器械标准化技术委员会委员单位。公司主导产品为骨科植入材料，广泛应用于人体创伤修复、脊柱矫形等治疗领域。2012年11月，医疗科技公司美国客户（Medtronic, Inc.）宣布完成了对康辉的并购，从此，康辉作为首个总部在美国之外的客户业务部门独立运营。</p> <p>2016年，时任中国去总裁Alex Moussa沟通了他们的需求：1) 高管团队是个相对来讲比较新的团队，即使他们在领导的岗位上，但是相对缺乏领导经验； 2) VUCA下的业务环境也比较有挑战，需要领导者直面挑战，拿出解决方案，而不是只是关注在问题和面子上，所以他们需要更创新想法和决策； 3) 高管团队所面临的挑战也同时包括：缺乏自我认知；缺乏像真正的团队那样相互协作、相互欣赏、或尊重差异；缺乏渴求变化，推动事情，主动当责以及兑现承诺的精神；更多看到是困难，而不是机会和方案。为此，打造一个高凝聚、高粘性的高管团队，从而发挥团队优势以及最终发展组织健康就提上了日程。</p>

<p>具体内容</p>	<p>基于客户的需求，我们为高管团队设计了从前期测评、中期工作坊、后期教练辅导和行动学习的项目来真正的建立一个高凝聚的高管团队。</p> <ul style="list-style-type: none"> 前期测评和访谈：根据需求，我们对整个高管团队做了《高凝聚团队的五种行为》的团队测评，了解团队对建立信任、掌控冲突、兑现承诺、相互负责、以及关注结果五个方面的基本情况。除此之外，我们还对Alex、新任中国区总裁吴东女士、以及HR和其他高管进行了前期一对一访谈。 中期工作坊：三天的工作坊中，我们结合企业实际情况，进行针对性的探讨。建立了基于脆弱性的信任，梳理当前面临的挑战，厘清了团队合作的规则和机制。并且制定了具体的主题目标以及行动计划。 后期教练辅导跟踪和行动学习：在工作坊结束之后，我们每个月进行一次跟踪，落实项目成果。
<p>服务成果</p>	<p>项目进行了8个月，成功斐然：</p> <ul style="list-style-type: none"> 激发了高管团队成员的自我认知，更加了解自己的优势和需要提升改进的领域，自己的沟通和管理风格，以及它将如何影响团队和组织，同时也了解了他人的风格并知道如何有效的协作； 通过基本归因的梳理、相互了解彼此个性特征、个人挑战等活动，建立了基于脆弱性的信任。高管团队彼此了解，敞开心扉，加强了信任； 团过梳理，高管团队建立了冲突中的规则和处理冲突的具体流程和步骤，以及其他工作章程； 发展了2018年的主题目标并将目标逐步分解，做好战略解码，落实到人和团队。 建立相互负责的机制并落实到具体工作中； 后续团队教练辅导跟进和行动学习让团队协作的理念和实践在2个星期之内由高管团队逐步分解到一线团队，从而发展了明确性，并有效沟通，将其落实到整个公司层面； 克服了团队协作中的障碍，发展新的行为，从而培育企业的文化，加强彼此的协作，发挥团队的优势，以此来发展组织健康。

客户案例四：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>领导力发展培训、教练技术培训、个人能力发展</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>外商独资</p>



客户公司行业	快消品
客户当时的需求	<p>做为全球化妆品的领先者并拥有二十多个知名品牌，客户高速的发展至关重要的因素是对人员发展 — 从新入职的管理培训生项目，到中层管理者，再到高层领导者的发展。在过去20多年中，客户中国和亚太区市场需求和发展迅猛，这样促使对人才和组织发展的高度需求。高层领导者不仅需要战略性的思维来扩大业务，而且需要更多的了解不同的文化背景，从而是亚太区的发展更有针对性和更加长远；中层管理者需要跟多的业务等执行、领导力和团队的发展，这样使得战略可以落地执行；一线的管理者需要更多现场管理、人员管理和绩效的管理，使得销售业绩和人员发展双向并行。为此，客户中国和亚太区在领导力发展、教练技术以及个人发展方面需求迫切。</p>
具体服务内容	<p>基于客户需求，我们从多层级设计并实施了关于领导力、教练辅导、和专业途径发展的课程，使得各层级的管理者能够得到充分的发展。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 高层领导者：总部领导力发展项目、高管教练、团队教练辅导、ICF《教练的艺术与科学》的认证项目 • 中层管理者：从管理个人到管理团队项目、教练型领导、向上管理、领导虚拟团队、目标甄选、人员管理的选用育留、团队教练、跨部门高绩效协作项目等 • 基层管理者：销售团队的选用育留、关注结果的沟通 • 管理培训生项目设计与实施 <p>我们的服务范围涉及客户中国与亚太地区各个业务和研发与创新中心，至今保持客户领导力发展项目每年至少60—70天左右培训和其他咨询项目。</p>
服务成果	<p>通过10年领导力发展、教练辅导以及一些专业领域的发展，成果斐然。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 管理者的领导和管理能力逐步提升：比如管理者如何设定目标、有效授权、有效反馈、长效激励等等方面，同时，他们对团队角色以及团队发展阶段的认知，并在不同阶段如何有效带领团队的能力。在对高管对领导力和一对一辅导过程中，使高管形成自己的领导风格，引领客户业务和人员的同时发展。 • 管理者在教练辅导的能力提升以及公司教练文化的形成：通过每年至少5—7场次的《教练型领导》的培训、实践、和最佳实践分享，管理者的教练辅导能力大大提升，这样，真正做到了释放员工的潜能，发展和提升员工问题解决的能力和聚焦未来方案的能力。同时，在公司也形成了教练的文化。 • 个人、团队和组织的发展相辅相成：当团队管理者的能力得以

	<p>有效发展时，团队动能才会得到真正的体现，建立高绩效和高协作的团队。当领导团队的总和能力提升时，组织健康才能达成，组织的优势真正的得以体现。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 知识、经验和技能在整个亚太区，乃至全球的覆盖：我们的先进经验不仅适用于客户中国，同样，我们在很大程度上推广到亚太地区，以及法国中部，比如我们《跨团队高绩效协作》的项目就是如此。不仅如此，我们还结合他们正在进行的项目来做到真正的协作。
--	---

客户案例五：

所提供的服务类别	领导力发展培训、教练技术培训
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>自2013年起，我们与客户就展开了多方面的合作：这里我们重点列出两个业务事业部：制药工厂和生物制药。因为需求也各不相同，所以分别列出：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 制药工厂：2012年，总部提出新的企业文化和“让企业文化与业务战略有机结合”的思想方针。根据总部到2020年业务发展目标以及如何推动文化变革来满足需求，如何能够让大家看到 Vision（愿景）并使之落地到具体 Action（行动）是个挑战。所有的关键在于领导者如何提升并加速能力的提升，这样，他们能够领导他人和彰显领导卓越实践行为来达成共同的愿景。 • 生物制药：在客户全球的事业部中，生物制药相对是个非常崭新，但却非常具有前景的业务单元。中国的业务也刚刚才有两年的时间。大部分高管来自不同的医药公司和不同国家，且有着多元的文化背景和专业能力。尽管管理层的专业度和职业操守都非常高，但是高管团队还没有形成自己的文化和共同的身份认知。因而并没有真正有效的完全发挥领导团队和业务的能力。所以，如何建立高认同的团队，打造高粘性的团队以及发挥团队与组织的优势是个亟需解决的问题。
具体服务内容	<p>制药工厂：结合公司的新的“lead & learn“的企业文化、公司的愿景、价值观以及全球5项领导力胜任模型，我们设计了为期1年半的领导力发展项目，不同与传统意义上的领导力，我们设计了个各层级领导者一起互动，列出现存的挑战，共同聚焦于未来愿景，找出解决方案。从《领导力的基础》，到《4D领导力》，再到后续教练指导。真正地改变了领导者的思维模式、心智模式和行为模式，培养和发展的领导者的胜任能力，并在过程中结合具体情况，澄清和解决了许多问题，让新的文化一步步在工作实</p>



	<p>现。</p> <p>生物制药：根据实际的情况，我们运用《克服团队协作的五种障碍》帮助高管团队发展高粘性、高协作团队的五种行为——建立信任、掌握冲突、兑现承诺、相互负责、关注结果。首先，我们先做了团队的测评，诊断团队当前的状况；其次，我们进行了《克服团队协作的五种障碍》的工作坊；然后，每个季度以此落实一个重点行为并跟踪管理团队达成一致的公司主题目标进展情况。另外，配上团队教练辅导和行动学习，让大家将所学习内容和厘清并达成共识在每次课程介绍之后的一周之内落实到自己的团队，并在下次过程中做最佳实践分享，改进并提升。</p>
<p>服务成果</p>	<p>制药工厂：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 实现了“看见愿景”逐步落实到现实的行动并加速新的文化的形成、推动和稳固。推动更高的业务成绩和更积极的文化； • 提升了综合的领导能力，使领导者共启愿景，挑战现状、赋能与人，一起与员工成长； • 与现实的问题相结合，改变并优化了许多工作流程，比如，让工程部和质量部到车间现场办公，确保工厂运营和产品的质量； • 实现了内部教练辅导项目转化，真正地成为学习型团队和组织； • 员工满意度大幅提升。 <p>生物制药：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 通过一年半的项目，达成了文化和对共识身份认知的统一，形成了自己的文化； • 建立了团队内部有效会议、高效沟通、解决冲突、果断决策、协同合作和有效反馈等机制以及共同认知的行为和流程； • 建立了一只高协作的领导团队并发挥出团队的优势，以及组织健康得以发展。

客户案例六：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>领导力发展培训、教练技术培训</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>客户肩负着总公司和全国31个省公司的领导力发展工作。真对内部需求，学院会通过不同的方式来引入高质量的课程和项目来促进企业领导力的提升。对外他们会引入外部系统的领导力发展课程，比如《领越领导力》、《4D领导力》，以此来培养中、高管领导者；同时也会输送学院领导参加课程，提升学院管理者的</p>



	能力。在企业内部，发展教练型导师和领导者来完成企业内部的传帮带，做到知识、技能和经验的有效转化。当成功的试点完成之后，需要在全国各地进行推广。
具体服务内容	<p>在这样持续的需求下，我们服务合作的项目包括，但不限于：</p> <ul style="list-style-type: none"> • ICF认证《教练的艺术与科学》，学院的负责人基本上都参加过此项认证课程； • 《4D领导力》、《领越领导力》，设计项目内化并转化； • 《教练型导师》项目，帮助他们培养导师，建立导师机制，并进行内部转化； • 2017年，还会帮助他们建立企业内部教练库，培养并认证企业专业教练，是他们能够培养更多教练型领导和导师；同时，也会将团队发展的项目《克服团队协作的五种障碍》带给他们并帮助内部转化。
服务成果	<p>通过几年的努力，成果斐然：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 提升学院领导力负责人的领导能力，掌握最前沿的领导力发展趋势，以及如何与企业需求相结合； • 提升学院领导力负责人的教练辅导能力，使之在工作中发挥扣动心扉，启动心智的力量，在培养企业内部教练辅导的能力以及建立教练文化起到了推动性的作用； • 赋能于企业的业务领导者，使他们发展看到了自己的优势和需要提升的领域，有针对性的提升并培养、辅导、发展他人；从而对业务发展和人员发展，提升绩效，达成结果。

客户案例七：

所提供的服务类别	领导力发展培训、教练技术培训
客户公司性质	民营
客户公司行业	IT信息技术，半导体及通讯
客户当时的需求	<p>客户是A公司旗下一个全资子公司，主营提供金融服务，其在线和智能支付的业务属于全球领先的地位。随着业务的增长，人员的增加。担负着组织和文化发展的职能部门提出“雌雄同体”的发展方向 — HRBP和组织发展人员了解并深入参与业务，同时也负责业务管理者人才发展能力提升，从而匹配共识业务的发展。因为集团在过去十几年迅猛增长和扩张，所以，之前一切以业务结果为导向。但是，随着过去的发展，人员的发展都依赖于人力资源和组织发展部门，造成业务线条的领导者缺乏系统的人员发展能力。另外，因为公司比较年轻，所以，即便是负责组织</p>

	<p>和文化发展的专业人员的能力也相对欠缺。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>鉴于这些需求，我们分成一下步骤进行整体能力的提升</p> <ul style="list-style-type: none"> • HRBP、组织和文化发展专业人士的能力提升：通过参加ICF认证《教练的艺术与科学》，使其了教练辅导的重要性，掌握工具和流程，提升他们教练辅导的能力。通过参加《领越领导力》来了解卓越领导者的5种实践 – 以身作则、共启愿景、挑战现状、使众人行和激励人心，并在工作中实践和推广。通过《教练魅力初体验》的分享事实，使的集团HR认识到教练辅导的重要性以及如何与业务挂钩。 • 内部转化，落地事实以上项目 • 引入《克服团队协作的五种障碍》建立高协作高层领导团队，并进行高管教练辅导（2017项目）
<p>服务成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 在公司内部HR和组织发展层面已经推广了教练辅导的重要性，并赋能于他们教练辅导的基本能力，并且进行持续地实践 • 提升和发展了对领导力的认知，并结合自己所负责的业务部门进行领导团队的能力提升，真正做到让业务领导者做到“雌雄同体” • 更加系统的来推动人才发展和领导力的提升，并发展团队整体能力，和培养学习型组织

档案内容更新于2018年7月