

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）：HeadStart Consulting

企业常用简称（中文）：思瀚咨询

所属国家：中国

中国总部地址：芝加哥

网址：www.headstartchina.com

所属行业类别：领导力发展培训、教练技术培训

在中国成立日期：2004

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、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	互联网与游戏业
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>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，越来越多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： 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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>另外，“叩启中国”的项目在进行。</p>
<p>服务成果</p>	<p>在专业教练认证项目上，目前成果显著： 《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</p>



	<p>内部教练</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>帮助平和双语学校培养“教练型老师”。</p>
--	--

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	外商独资
客户公司行业	汽车及零部件
客户当时的需求	<p>该公司于1960年创始于美国密歇根州诺维市，经过半个世纪的发展，现已迈入全球领先的汽车零部件供应商之列，为全球著名汽车制造商提供系统件和零配件。作为车身密封系统、流体处理系统和EVH减震降噪控制系统的供应商，该公司为提高驾驶的安全性和舒适性，以及保护全球气候做出了巨大贡献。</p> <p>亚洲地区总部设立于中国江苏省昆山市。该公司自2003年进入中国以来，积极在中国设立企业，目前该公司标准在中国已经设有如下机构：该公司标准亚太区总部、该公司标准昆山工厂、并在芜湖、重庆、长春、荆州等地设立了工厂和研发基地，主要从事设计、开发、制造、加工减震器、汽车专用紧固件、密封件、汽车操作系统、燃油输送系统等产品的生产。</p> <p>87.5%的团队领导在公司业务快速发展以及集团战略规划调整过程中面临巨大的团队管理挑战；62.5%的团队领导在过去的4年里从未参加过任何领导力发展项目；71.43%的团队领导在加入该公司标准后没有参加过体系化的领导力发展项目；91.07%的团队领导对公司建立统一的领导力语言有强烈愿望，同时对个人的领导力发展表现出强烈的渴望。</p>
具体服务内容	<p>在进行领导力发展项目设计的过程中去了解不同的领导力模型和体系，同时把这些模型和体系与公司的文化以及价值观进行匹配，最终决定采用《领越领导力》作为本次领导力发展项目的核心课程，开设了3场领导力发展培训班（中国2场，韩国1场），总共有64名高级经理级别以及总监级别的领导者参与到本次领导力发展项目。</p> <p>工作坊开始前准备工作包括第一轮LPI测评、思考仰慕的领导者</p>



	<p>特质、思考目前的领导力挑战、思考个人最佳领导经历分享。</p> <p>三次工作坊分别为期2天，内容包括LPI测评解读以及课程核心内容领导力五项习惯行为的深度讲解。</p> <p>工作坊后6周均有跟踪学习内容，包括1周个人作业根据LPI测评的改变和学习分享和5周小组作业让学员在工作中履行五项行为。工作坊后8周有1天毕业典礼，让所有学习小组分享学习中的故事和最佳实践。</p>
<p>服务成果</p>	<p>经过项目后，领导者们有了心态上的改变和行为上的改变。</p> <p>心态改变：领导力是可以通过“以身作则、共启愿景、挑战现状、使众人行、激励人心”这个5个实践的不断践行来提升的</p> <p>行为改变：</p> <ul style="list-style-type: none"> 带领团队寻找创新的方法来改进工作 对他人出色工作进行更多地当面赞扬和鼓励 带领团队员工分享对未来的憧憬 更多地去征询反馈意见 对于不同声音能够用更开明的态度去倾听 团队遇到挫折后，听到更多的“我们能从中学到什么”，而不是一味指责抱怨 在要求他人之前先以身作则

客户案例三：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>教练技术培训</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>外商独资</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>快速消费品</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>作为全球化妆品的领先者并拥有二十多个知名品牌，该公司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，该公司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，该公司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>

<p>具体内容</p>	<p>基于该公司需求，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> <p>高层领导者：总部领导力发展项目、高管教练、团队教练辅导</p> <p>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</p> <p>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> <p>我们的服务范围涉及该公司中国与亚太地区各个业务和研发与创新中心，至今保持该公司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>
<p>服务成果</p>	<p>通过十多年领导力发展、教练辅导以及一些专业领域的发展，成果斐然。</p> <p>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，引领该公司业务和人员的同时发展。</p> <p>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。</p> <p>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> <p>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该公司中国，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。</p>

客户案例四：

<p>所提供的</p>	<p>领导力发展培训</p>
-------------	----------------

服务类别	
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，我们与该公司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> <p>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。</p> <p>生物制药：在该公司的事业部中，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。</p>
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的主题目标进展情况。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>

服务成果	<p>制药工厂： 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> <p>生物制药： 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。</p>
------	--

档案内容更新于2019年7月