



托马斯国际（中国）

企业详情

企业官方注册名称：托马斯国际（中国）

企业常用简称（英文）：Thomas

企业常用简称（中文）：托马斯国际

所属国家：英国

中国总部地址：北京

网址：www.thomasinternational.net

所属行业类别：测评解决方案、其他

在中国成立日期：2001.04

在中国雇员人数：50

业务详情

1、主要客户所在行业：快速消费品、汽车及零部件、零售业与电子商务、专业性服务（如法律，公关，教育等）

2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

| | |
|----------|--|
| 所提供的服务类别 | 测评解决方案 |
| 客户公司性质 | 民营 |
| 客户公司行业 | 耐用消费品 |
| 客户当时的需求 | <p>当时客户公司处于一个面临急剧变化的阶段——公司上市，公司上市后的管理和上市前截然不同，对于企业的领导者来说是一个巨大挑战。同时，前不久从名企高薪挖过来的高层管理者适应不良，甚至影响了高层团队的内部合作。而对于企业来说，高层团队的状态极为重要。因此团队成员的不安定感也导致了领导对未来的不确定，也让领导者挫败和困惑。</p> <p>目前公司领导者希望对于高层团队有个总体的了解，不是基</p> |



| | |
|--------|---|
| | 于能力层面，因为能力都足够，而是凝聚力、进取的动力、合作等等更抽象的内容，也不是基于个人，而是基于人与人之间的互动和关系。 |
| 具体服务内容 | <p>思路主要是从自我认知到与他人认知的对比，再从对个人的了解到团体整体的融合与协作效应来考虑。</p> <p>基于领导者的要求，以行为风格的层面搭建团体理想模型，与现实团队情况进行对比，发现差异，同时基于每个个体的本身特点提出改善的方向和可能性；然后对每个人目前的舒适程度（比如是否有压力或是挫折感）结合绩效进行分析；对于一些关键点，通过360多维反馈来进行他人认知和自我认知的对比。</p> <p>后续通过workshop的形式，进行个人报告的分享和交流，加深团队融合。</p> |
| 服务成果 | <p>最终提供每个人的行为风格报告、特质情商报告、360多维反馈报告，对于团队整体，我们提供团队分析报告、以及每个人的总体分析与建议。</p> <p>领导对于整体高层管理团队有了更深的理解和把握，能够给予他信心来找到未来前进的方向，也最终决定了下一步的决策。</p> <p>后续的workshop加深的团队成员互相的理解，以未来更好地沟通协作，促进融合。</p> |

客户案例二：

| | |
|----------|--|
| 所提供的服务类别 | 测评解决方案 |
| 客户公司性质 | 合资 |
| 客户公司行业 | 耐用消费品 |
| 客户当时的需求 | <p>该汽车公司是中外合资企业，在企业管理上也是中资外资共同管理。出于对外界环境变化的考虑，公司高层决定对于公司中高层员工进行全方位、综合性的测评，也愿意投入更多，以更加明晰目前企业内员工的情况，细化到人，以便后续不仅基于整体，也针对个人的发展和提升。</p> |
| 具体服务内容 | 我们采取线上+线下结合的测评方式，对员工进行全面360度 |



| | |
|-------------|---|
| | <p>的人才盘点。</p> <p>主要通过PPA行为风格测评、TEI特质情商评估、领导力360多维评估，和线下情境测验进行多角度评估，糅合结果，对个人的结果呈现更立体；同时结合不同岗位群体、不同层级员工的高绩效行为特点与标准模型，进行人员的划分和盘点，并提供后续建议。</p> |
| <p>服务成果</p> | <p>帮助客户公司进行最科学直观的评价，以清晰透明地进行盘点。</p> <p>客户公司对不同层级的人员分别从情商的情绪性和社会性、目前工作状态下的压力环境进行了诊断并提交报告，发现从层级划分来说，某一层级人员的压力感和挫败感显著高于其他层级，急需关注；</p> <p>同时，对于管理者着重聚焦的领导力要求点，进行企业内对标，把评估细化到人，实现了细化到个人的精准性盘点。</p> |

客户三：

| | |
|-----------------|--|
| <p>所提供的服务类别</p> | <p>测评解决方案</p> |
| <p>客户公司性质</p> | <p>外商独资</p> |
| <p>客户公司行业</p> | <p>耐用消费品</p> |
| <p>客户当时的需求</p> | <p>随着行业在全球的发展，亚洲所占的比重越来越高，因此全球总部需要对亚洲区域设置一个新的岗位，目前在对该岗位人选确定的过程中，出现了比较大的分歧，因此希望借助外部专业力量，来进行科学化的评估，以帮助进行人员的选定。</p> |
| <p>具体服务内容</p> | <p>主要是通过多种方式，如上级领导访谈，分析岗位说明书等，了解目标岗位的要求与定位，着重明晰上级领导认为担任该岗位的困难点与最急需、最重视该岗位人员所完成的任务点。</p> <p>通过科学的测评工具、AC评价中心技术对于候选人进行评估，科学客观地呈现最终的分析报告，以供决策者参考。</p> |
| <p>服务成果</p> | <p>根据岗位的要求提交候选人整体分析报告，分析每个人担任该岗位的优劣势，未来如果该候选人担任该岗位，其最需要注意的方面和局限点，以提交给HR部门供决策参考。</p> <p>对于个人而言，我们会出具行为分析报告，综合评价报告，来帮助候选人个人的成长。</p> |