

## 海问联合（北京）国际培训中心有限公司

### 企业详情

企业官方注册名称： 海问联合（北京）国际培训中心有限公司  
 企业常用简称（英文）： Haiwen United  
 企业常用简称（中文）： 海问联合  
 所属国家： 中国  
 中国总部地址： 北京  
 网址： www.hwassess.com  
 所属行业类别： 领导力发展培训, 个人能力发展, 销售培训, 教练技术培训  
 在中国成立日期： 2002年12月12日  
 在中国雇员人数： 30

### 业务详情

1、主要客户所在行业：生命科学（如医药，医疗器械等）、互联网与游戏、金融服务（如银行，保险，财富管理等）、能源动力、快速消费品

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	民营
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	客户公司作为世界排名第一的药物研发外部服务机构，一直处于业务的快速成长阶段。客户公司因此对于人才的发展，继任安排和领导力发展有明确的期待。高层管理人员对于高潜力人才发展也有很大的期待。因此，在明确高潜力人才的能力要求，持续发展和评估人才和确保人才能够在实际工作中推动业绩发展抱有很大的期望。
具体服务内容	海问联合在过去的五年中，一直有支持客户公司的领导力和人才发展项目，相关的内容包括： 1. 领导力能力模型重新塑造：基于过去的领导力模型内容，海



	<p>问联合帮助客户公司重新构建了该公司集团的领导力能力模型。</p> <p>2. 高潜力人才发展项目：基于客户公司迫切的人才发展要求，我们正对其两个Site中的大约80人在2012年和2013年分别展开高潜力人才发展的项目。通过SIAC领导力发展模拟舱有效帮助高潜力人才构建了关于未来管理能力的自我认知，并基于这个基础制订了IDP。同时，通过外围评价，对这些关键人才展开了系统的人才测评和人才盘点。为未来组织中的继任奠定了数据基础。</p> <p>3. 内部教练发展计划：基于前期的高潜力人才发展项目的执行需要，我们向客户公司提供了我们的Coaching Focus 内部教练培养项目。培养了一批内部的教练，并基于客户公司的领导力能力模型要求定制了教练手册和教练跟进系统（表格）。内部教练持续跟进高潜力人才发展项目中的学员，确保学员的IDP在实际工作中有效落地。</p>
<p>服务成果</p>	<p>通过多年的合作，海问联合帮助客户公司取得了如下的成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 打造了明确的领导力模型，并在组织内部有效沟通</li> <li>2. 发展了大约80名中层管理人员，展开系统人才评估，提升了继任管理人员的能力认知，并形成了系统的领导力继任安排计划</li> <li>3. 打造了系统的内部评价师团队，形成了内部的人才评价机制</li> <li>4. 打造了内部的教练团队，通过内部教练有效跟进落地了人才的持续发展机制。</li> </ol>

**客户案例二：**

<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>能源动力</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>客户公司作为全球最大的光伏组件供应商和领先的系统集成商，随着业务的持续发展，对于核心人才的培养发展提出了新的要求和挑战。“远征者”项目是客户公司2016年针对中层管理者着力打造的人才培养发展项目，希望通过系统的能力发展，培养未来总监级别的管理者。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>海问联合基于客户公司的需求，提供系统的能力发展解决方案，具体内容包括</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 领导力模型细化：海问联合首先帮助客户公司进一步细化现有领导力模型的定义和行为细节；</li> <li>2. 建立自我认知：海问联合基于客户公司领导力模型设计并实施SIAC领导力发展模拟舱，帮助学员建立对组织领导力要求的深度自我认知，并制定有针对性的个人能力发展计划；</li> </ol>



	<p>3. 教练辅导跟进：海问联合帮助客户公司培养内部教练，通过内部教练跟进帮助学员落实个人能力发展计划；</p> <p>4. 衡量能力发展：海问联合在项目展开半年后通过Focus360帮助客户公司衡量学员能力和行为提升的程度</p>
服务成果	<p>通过“远征者”项目的合作，海问联合帮助客户公司取得如下成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 培养内部专业评价师11位</li> <li>2. 帮助42位学员建立了系统的个人领导力自我认知；</li> <li>3. 获得42位学员详细的个人能力分析报告，团队能力分析报告和人才盘点结果，全面掌握了该团队每个个体的能力现状，以及整个团队的人才结构和能力现状；</li> <li>4. 42位学员分别展开同内部评估师及上级的一对一能力发展对话</li> <li>5. 培养内部教练8位</li> <li>6. 通过Focus 360获得42位学员关键能力及行为提升的数据</li> </ol>

**客户案例三：**

所提供的服务类别	领导力发展培训、销售培训、个人能力发展、专业能力发展
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	<p>客户公司是A的制药子公司，也是改革开放以来最早进入中国的制药公司之一，一直高度重视人才发展。因此对于管理人才和销售团队人才的发展，继任安排和领导力发展有明确的期待。公司对于销售管理团队高潜力人才发展和销售团队专业能力提升也有很大的需求。因此，在明确销售管理团队高潜力人才的能力要求和销售专业岗位能力发展要求下，持续发展和评估销售人才和确保销售人才能够在实际工作中推动业绩发展抱有很大的期望。</p>
具体服务内容	<p>海问联合在过去的九年中，一直有支持客户公司的销售团队的领导力和人才发展项目、销售团队专业能力提升和发展项目，相关的内容包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 销售管理团队高潜力人才发展项目：基于客户公司销售管理人才发展要求，我们每年对于其内部两个项目MDP和DMDP大约70为高潜人才开展两场SIAC领导力发展模拟舱，有效帮助高潜力人才构建了关于未来管理能力的自我认知，并基于这个基础制订了IDP。同时，通过培养客户公司内部的评估师团队评价技能，带领他们开展外围评价，对这些关键人才展开了系统的人才测评和人才盘点。为未来组织中的继任奠定了数据基础。</li> <li>2. 销售团队绩效促进项目：基于制药行业销售岗位专业</li> </ol>



	<p>能力迫切需要提升的需求,我们为客户公司定制了基于销售专业能力要求评价中心,定制基于案例,培养考官,设计和实施从销售代表到地区经理500人的评价中心,展开了系统的人才测评和人才盘点,形成人才能力个人和团队分析报告。</p>
<p>服务成果</p>	<p>通过多年的合作,海问联合帮助客户公司取得了如下的成果:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 展开系统人才评估,提升了继任管理人员的能力认知,发展了近千名销售中层管理人员,很多人已经成果核心业务领导者</li> <li>2. 培养了来自业务团队和人力资源团队以及企业大学几百位内部评价师和考官,形成了内部的人才评价机制</li> <li>3. 打造了销售专业序列人才评价和能力考评体系,为销售团队业绩提升和能力发展形成正向效果,有效提升了外部客户满意度。</li> </ol>

档案内容更新于2017年3月