



上海爱问网络科技有限公司

企业详情

企业官方注册名称：上海爱问网络科技有限公司

企业常用简称（英文）：IASK

企业常用简称（中文）：爱问

所属国家：中国

中国总部地址：上海市长宁区金钟路658弄东华科技园1好楼B座504室

网址：coach.ac.cn

所属行业类别：领导力发展培训、个人能力发展、教练技术培训

在中国成立日期：2004年

在中国雇员人数：35

业务详情

1、主要客户所在行业：IT信息技术，半导体及通讯、金融服务（如银行，保险，财富管理）、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、教练技术培训、专业能力发展 |
| 客户公司性质 | 国有 |
| 客户公司行业 | 金融服务（如银行，保险，财富管理） |
| 客户当时的需求 | <p>培养内部讲师</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、管理类课程虽多，但内容和案例跟自家企业无关； 2、每次上课要请外面老师，成本太高； 3、上了很多通用课，缺乏定制化； 4、内训讲师多但没有标准化的课件可以讲； 5、外部老师讲完课走人，内部无法持续有效辅导。 |

| | |
|-------------|---|
| | |
| <p>具体内容</p> | <p>一、遴选讲师 1、招募讲师 2、完成测试 3、内部pk 4、注册并加入学习群 5、教练知识学习 二、参加课程 行动教练标准版课程完整示范讲授 行动教练课程如何在该公司内部讲授的深度解析 三、实践教练 1、教练技术在该公司的运用 2、线上导师一对一对教练运用辅导 四、内化课程 1、在线该公司教练案例编写指导 2、提交该公司内部替换案例 3、开发该公司内部讲师 / 学员手册 五、练习授课 1、熟悉课件 2、练习授课 3、群内分享 六、认证讲师 1、讲师视频授课呈现 2、导师评估打分 3、颁发证书</p> |
| <p>服务成果</p> | <p>安排在岗训练任务，让内训师在岗位上践行教练技术 通过一对一辅导方式，帮助内训师成为真正的教练 内训师撰写实战的案例，以备后期教学中使用 有行动教练导师拆解课程。 采取工作坊形式将课程开发为贵公司定制版课件：替换课程案例。 开发成定制化讲师手册和学员手册。 导师给予点评和打分 颁发行动教练认证证书</p> |

客户案例二：

| | |
|-----------------|----------------------------|
| <p>所提供的服务类别</p> | <p>领导力发展培训、教练服务、专业能力发展</p> |
|-----------------|----------------------------|

| | |
|---------|---|
| 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>为了更好的把握市场发展机遇，支持业务的快速扩张，强化人才队伍的建设与储备，公司规划实施针对部门经理级别的管理人员的学习项目，旨在：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、推动基层管理者的自我成长，完成管理角色的认知，提升管理能力，实现“管事-管人-带团队”的成长转变 2、通过关键任务的管理，员工辅导和激励等管理方式，促进业务目标的达成 3、学习项目过程中实施继任者的选拔，推动组织人才梯队搭建和储备。 |
| 具体服务内容 | <ol style="list-style-type: none"> 1、项目设计：基于整体项目背景设计学习项目实施框架、实施流程、以及业务问题的梳理 2、面授培训：进行2天的定制课程设计以及实施 3、辅导跟进：训后设置1个月的在岗实践任务，匹配专业教练在线辅导（每周集中2小时） 4、学习社群维护：通过在线社群对学习过程进行管控 |
| 服务成果 | <ol style="list-style-type: none"> 1、管理案例手册：项目成功萃取出该层级管理团队典型场景下的管理案例，并汇编成册，用于内部传播和学习。 2、营造教练型管理氛围：通过此次项目成功在内部设置了教练学习小组，内部优秀教练评选，教练实践等活动，推动了内部教练型企业文化氛围。 3、解决实际业务课题：项目过程中学员带着自己的业务课题，“做中学”的方式贯穿始终，本次项目推动了35个业务课题的直接解决，助力业务。 |

客户案例三：

| | |
|----------|---|
| 所提供的服务类别 | 领导力发展培训、教练服务、专业能力发展 |
| 客户公司性质 | 合资 |
| 客户公司行业 | 机械制造 |
| 客户当时的需求 | <p>基于公司业务现状和未来发展的需求，集团新晋提拔一大批基层管理者。基层管理者作为“兵头将尾”的核心一环，有着不可忽视的影响力。然而在日常工作中面临着诸多问题，习惯将时间用在“做”上而不是“交谈”上；当部门工作有压力时，过度参与下属的工作，或无法有效指导下属找到可行方法等。为此，公司</p> |



| | |
|---------------|--|
| | <p>推动实施针对新晋经理人的学习发展项目，协助基层管理者快速实现“从专业走向管理”的转变，对自己的管理角色有正确的认知，帮助新晋经理人员实现从“管理自我到管理他人”的角色转型，实现“管理理念普及、管理技能提升、管理行为改善”的目标。</p> |
| <p>具体服务内容</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1、分阶段渐进式提升：从“管理角色认知—自我管理—团队管理”三阶段设置5门课程10天培训系统提升管理者能力 2、混合式方式培养：采用集中辅导、实践运用、反思共享、线上学习、案例编写与等多种学习方式强化培养效果，项目组顾问全过程跟进辅导 3、持续测评与反馈培养效果：组织项目前后能力测评、学员知识和技能考核,360关键行为访谈等方式对整体培育效果进行监控和评估。 |
| <p>服务成果</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1、沉淀内部管理案例：通过此次项目帮助企业沉淀出新任经理的14类典型管理场景，基于每个场景梳理出优秀的管理案例，进行组织内部的学习和传播； 2、搭建一套人才培育选拔体系：该项目目前已经进行到第五期，成功帮助该公司内部搭建起了内部人才梯队的选育环节，打通内部人才的造血机制。 3、管理行为转变：通过项目的前后能力测评数据对比、360反馈、新任经理以及他们所带领的团队在项目前后均有行为和氛围上的变化和提升。 |

档案内容更新于2019年7月