



盖洛普咨询有限公司

企业详情

企业官方注册名称：盖洛普咨询有限公司

企业常用简称（英文）：Gallup

企业常用简称（中文）：盖洛普

所属国家：美国

中国总部地址：北京

网址：英文网站：www.gallup.com 中文网站：www.gallup.cn

A、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：1993年

在中国雇员人数：42

业务详情

1、主要客户所在行业：机械制造、房地产业、金融服务（如银行，保险，财富管理）、电子电气、生命科学（如医药，医疗器械等）

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 | 机械制造 |
| 客户当时的需求 | <p>客户在全球范围内进行盖洛普Q12测评后，在对测评结果进行解读和后续的改进提升过程中了解到组织内部缺乏优秀的与员工对话、激励员工发展的氛围和体系，导致在“在工作中，我每天都有机会做我最擅长做的事”、“在过去的六个月内，工作单位有人和我谈及我的进步”两个指标的得分大大低于盖洛普客户数据库在此行业的水平。客户希望在组织内部营造基于优势的文化，以提升企业内驱力。</p> |

| | |
|---------------|--|
| <p>具体服务内容</p> | <p>2016年底，客户将优势理念引进总部，于此同时全球同步进行优势文化的推广：</p> <p>首先，为了提升集团HR团队的教练技术以便后期与各业务线合作，进行优势行动的普及，集团HR集中进行盖洛普优势教练认证；</p> <p>然后，通过认证的HR人员将优势教练理念和技术带回各事业部，通过Team Strengths Coaching扩大组织内部优势力量；接着，为了组织文化的持续发展，将优势教练项目接入集团管培生的领导力培训计划。</p> <p>由此我们帮助客户自上而下推行基于优势的文化；既关注组织现行架构又部署了未来的教练式管理新策略。</p> |
| <p>服务成果</p> | <p>经过一年的优势文化打造和渗透，HR和事业部管理者提升了自</p> <p>己的教练能力，懂得如何与团队展开对话、了解团队成员的潜能和团队整体的优势分布；组织内部形成了关注彼此优势的共同语言，沟通质量大大提高。从“在工作中，我每天都有机会做我最擅长做的事”、“在过去的六个月内，工作单位有人和我谈及我的进步”这两个指标来看，该客户以及跻身盖洛普客户数据库的前15百分位的水平。</p> |

客户案例二：

| | |
|-----------------|---|
| <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>生命科学（如医药，医疗器械等）</p> |
| <p>客户当时的需求</p> | <p>该客户多次获得各大雇主品牌大赏的奖项，在企业责任与关怀、领导者激情等领域有着多年的努力和耕耘。为了更进一步地将传统优势落实到绩效提升上，于今年发起Unleash Your Potential项目。客户对盖洛普提出的要求是：在企业内部打造可激励创新和主动敬业的工作环境，赋能各层级管理者和业务专家，鼓励他们更广泛和深入地发现和挖掘团队的潜能。</p> |
| <p>具体服务内容</p> | <p>该客户是盖洛普克里夫顿优势理念的拥护者，组织高管早前便做过克里夫顿优势测评，但并未进行更进一步的尝试，仅停留在测评和阅读报告。我们建议客户在全球范围内普及优势测评，并将此项工作定位成员工关怀和福利的内容；其</p> |

| | |
|-------------|---|
| | <p>次，由于该客户内部架构较复杂、员工数量庞大、地理位置覆盖广泛，我们建议根据业务类别、组织架构关键枢纽、地理分布等维度，选拔一批人员参与盖洛普优势教练学习。由此，具备教练技能的关键人员便可回到组织中对个人、团队和不同工作组合中进行一对一或一对多的教练辅导。</p> |
| <p>服务成果</p> | <p>该客户至此已经完成组织内部人员80%的克里夫顿优势测评；全球范围内有超过一千人参加了盖洛普优势教练课程的学习，并输送一批员工参加盖洛普中国的优势教练认证项目。根据我们为其制定的实施计划，今年年底将有500人完成盖洛普优势教练认证，全球范围内获得一对一优势解读的个人将达到10000人，明年将达到50000人。这些认证教练将在企业内部形成优势运动的核心力量，实现基于优势的企业发展。</p> |

客户案例三：

| | |
|-----------------|---|
| <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>国有</p> |
| <p>客户公司行业</p> | <p>房地产业</p> |
| <p>客户当时的需求</p> | <p>1 通过与盖洛普的3年合作以及该客户内部的积极跟进，该客户员工对敬业度和Q12的理念认同度较高，理解力也逐步深入，Q12已经成为多数经理人的日常管理工具，帮助经理人更好地理解员工的需求，为给团队营造更好的氛围打下了良好的基础；但是，仍有部分经理人和员工对敬业度的理解产生偏差，结果导向性明显，敬业度的提升仍停留在分数层面，经理人/员工也需要更多对于Q12的解读及应用的正确引导。</p> <p>2 2015年，该客户吸并该客户实现地产重组，致力于成为中国领先的城市及园区综合开发和运营服务商，重组后的该客户更是朝着世界500强企业的目标布局，因此需要有一个统一的，世界先进的工具加速重组后各团队的融合与凝聚力，形成统一的文化氛围，迅速地调整好内部管理以全力助力该客户的转型发展。</p> <p>3 重组后的该客户在资产、业绩、规模上都实现跨越式的增长，在版图不断扩大、人员急剧增加的情况下，员工的管理和组织氛围的营造需要借助内部更多的力量和支持，然而如何构架内部的支持体系，如何赋能，让这股支持的力量更有效地帮助组织实现目标也是像该客户这样大的组织面临的现实问题。</p> |

| | |
|---------------|--|
| | |
| <p>具体服务内容</p> | <p>我们将客户内部的管理层和关键业务领导冠以“敬业大使”称谓，并对这个群体进行培训，形式为研讨会、团队对话以及传统培训三种方式，从而不拘泥于组织架构中“管理者”这个范围，而是扩大到对关键业务决策负责的更广泛的群体，用敬业度的12个指标作为管理抓手，提升组织的整体领导力水平。具体做法有：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、 敬业大使培训：培养敬业度专家、培养敬业度培训师 2、 敬业大使跟进研讨会：区域落地、针对性干预、自下而上 3、 敬业大使辅导经理人+协助团队对话 4、 敬业度项目通识培训 |
| <p>服务成果</p> | <p>我们帮助该客户的敬业大使深入了解敬业度理念和敬业大使的职责，分享打造敬业文化的策略和技巧，并且为敬业大使提供必要的材料支持，帮助敬业大使树立信心，带着更多的知识和技能储备为企业敬业文化的打造提供支持。他们在企业内部充当宣传大使和教练的角色，帮助各层级员工和管理者认识、理解、接受敬业文化，从而加速企业的变革进程和优化企业的发展前景。</p> |

客户案例四：

| | |
|-----------------|---|
| <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>国有</p> |
| <p>客户公司行业</p> | <p>金融服务（如银行，保险，财富管理等）</p> |
| <p>客户当时的需求</p> | <p>目前，该国有银行积极推进重大人才工程，启动了3年1000名专家型人才、1年300名战略性人才、1年1000名精英客服培养计划。其中针对银行高管设计人才发展计划是该银行为培养未来领导者的培养项目。盖洛普设计的优秀人才发展计划以储备人才的管理潜质现状为基础，通过研究成功的D级管理者所具备的能力、技能和经验，为每一个储备人才设计发展路径图，并配备相关培训，完成领导力升级发展。</p> |
| <p>具体服务内容</p> | <p>我们为客户涉及的储备人才领导力发展路径图： 才干选拔X（个人定制化培养+系统发展课程）=胜任力</p> |

| | |
|-------------|--|
| | <ol style="list-style-type: none"> 1. 才干选拔： 旨在进行管理现状测评 2. 个人定制化培养： 旨在关键能力、技能和经验识别与培养 3. 系统发展课程： <ul style="list-style-type: none"> • 三年进阶培训课程：领导力发展、业务变革管理、战略设计与实施3个维度 • 发展形式将包含：课堂授课、实践研讨、专家分享讲座等 4. 胜任力： 旨在关注可胜任下一层级的领导工作 引入“领导者的7个必备能力”培训计划。 |
| <p>服务成果</p> | <p>通过确定关键人才和定制化培养发展计划，该国有银行选拔并确定40名“英才计划”最终参与人。“英才计划”的参与人理解了作为领袖应该具备的素质，告诉领导者如何应用优势并提升影响力。并深刻了解了以下三个方面：</p> <ol style="list-style-type: none"> 第一，领导者角色的要求 第二，我的同事对我的需求和期望 第三，在什么地方可以扩大我的影响 |

档案内容更新于2018年7月