

北京马丁森培训有限公司

企业详情

企业官方注册名称：北京马丁森培训有限公司
 企业常用简称（英文）：Martinsen / LPI
 企业常用简称（中文）：马丁森
 所属国家：丹麦
 中国总部地址：北京市东城区东直门外小街甲2号正东国际大厦25楼
 网址：
 所属行业类别：领导力发展培训
 在中国成立日期：2002
 在中国雇员人数：50

业务详情

1、主要客户所在行业：零售业与电子商务、金融服务（如银行，保险，财富管理）、政府机构

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、个人能力发展 |
| 客户公司性质 | 国有 |
| 客户公司行业 | 政府机构 |
| 客户当时的需求 | <p>在企业的发展过程中，人才的重要性已经越来越高，尤其是在不可避免的人员流动中，打造可持续发展的人才梯队是每一个企业都必须重视的问题。</p> <p>该项目已持续进行第7个年头，由当地政府机关牵头的，以培养本地企业高层管理者为主，引进先进的管理领导理论，以政府支持的角度给到更多的支持与养分，为企业更好地发展创造条件。</p> |



| | |
|---------------|--|
| <p>具体服务内容</p> | <p>“领导继任、领导力储备规划、培训发展领导层”均为企业优先考虑的人才管理工作，马丁森后续提供了如下服务：</p> <ul style="list-style-type: none"> • FL, LL, LO层级的领导力认知培训，该培训不是为了各层级人员的提升，而是为了领导者能够更好地把握各层级人员的角色和角度； • 1v1的训后跟进辅导，侧重实际企业发展中发生的一些问题； |
| <p>服务成果</p> | <p>学员均为当地企业的业主或者高层管理者，通过后续的合作，学员深刻认识到企业从内部构建、发展并保持一条通畅的领导梯队的重要性。</p> <p>在领导人才培养的各个阶段，对于直接下级的教练和反馈，通过工作价值观、时间管理、工作技能这三方面内容切入，来得公司更好、更完善地构建领导梯队。</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>民营</p> |
| <p>客户公司行业</p> | <p>零售业与电子商务</p> |
| <p>客户当时的需求</p> | <p>客户公司的某一个新兴业务线条在得到很多的资源倾斜后，依然无法跟上市场爆发式的增长需求，无法在市场开拓之初抢占市场份额。该业务线负责人认识到自己是存在一些问题的，但同时他也认为团队合作存在间隙，希望通过培训能够促进团队协作。</p> |
| <p>具体服务内容</p> | <p>以测评产品为切入口，以评估结果深化自我认知，辅之以团队分析（团队理想模型和团队现实情况的比较）。在拿到这一系列的数据后，开展深化自我认知和高效沟通的培训。</p> <p>后续进行对业务线负责人的一对一教练跟进，并对该业务线成员进行拉姆·查兰领导力的培养。</p> |
| <p>服务成果</p> | <p>帮助美邦该业务线团队，在日常工作中能将教练作为领导风格的一部分，通过提问而不仅仅是提供答案来进行领导，定期地</p> |



| | |
|--|---|
| | <p>使用教练对话来发展直属下级。</p> <p>帮助该团队管理成员了解并区分评估个体贡献者与领导者的区别，开始进行双线评估。</p> |
|--|---|

客户案例三：

| | |
|----------|--|
| 所提供的服务类别 | 领导力发展培训、个人能力发展 |
| 客户公司性质 | 合资 |
| 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>客户公司的管理者非常重视公司员工个人的成长与发展，对于个人的领导力培养和发展颇有心得，也非常认可拉姆·查兰的领导力理论。因此，国泰元鑫希望马丁森在目前已有的培训提升方案的基础上，结合企业实际情况，加入领导梯队的部分，把领导力的培养贯穿于整个公司的层级之中。</p> <p>另外对于高层人员，进行定制化的培养。</p> |
| 具体服务内容 | <p>结合国泰元鑫已有的培训计划，针对不同类型员工的发展需要，融合拉姆·查兰领导梯队各层级的内容进行针对性定制，以项目的形式，揉入各层级人员不同的发展计划。</p> <p>然后按不同的时间节点和需求，推进领导力培养。并且采用前后测进行领导力的评估。</p> |
| 服务成果 | <ul style="list-style-type: none"> • 对于企业领导力FL，LL，L0层级的工作价值观，时间应用和领导技能的提升与发展； • 明晰实际应用过程中遇到的挑战反馈，帮助领导层提升； • 在整个企业中打通通道，形成领导力发展梯队； • 对于高层人员，深化自我认知，并且认知差别，包容差别，发挥不同性格员工的优势。 |

档案内容更新于2017年3月