



## 上海思瀚商务咨询有限公司

### 企业详情

企业官方注册名称：上海思瀚商务咨询有限公司

企业常用简称（英文）：HeadStart Consulting Co. Ltd.

企业常用简称（中文）：思瀚

所属国家：中国

中国总部地址：芝加哥

网址：http://www.headstartchina.com

所属行业类别：领导力发展培训、教练技术培训、个人能力发展

在中国成立日期：2004

在中国雇员人数：20

### 业务详情

1、主要客户所在行业：快速消费品、生命科学（如医药，医疗器械等）、汽车及零部件、机械制造、电子电气、零售业与电子商务

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、教练技术培训
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	快消品
客户当时的需求	做为全球化妆品的领先者并拥有二十多个多知名品牌，客户公司高速的发展至关重要的因素是对人员发展——从新入职的管理培训生项目，到中层管理者，再到高层领导者的发展。在过去20多年中，客户公司中国和亚太区市场需求和发展迅猛，这样促使对人才和组织发展的高度需求。高层领导者不仅需要战略性的思维来扩大业务，而且需要更多的了解不同的文化背景，从而是亚太区的发展更有针对性和更加长远；中层管理者需要跟多的业务等执行、领导力和团队的发展，这样使得战略可以落地执行；一线的管理者需要更多现场管理、人员管理和绩效的管理，使得销售业绩和人员发展双向并行。为此，客户公司中国和亚太区在领导力

	<p>发展、教练技术以及个人发展方面需求迫切。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>基于客户公司需求，我们从多层级设计并实施了关于领导力、教练辅导、和专业途径发展的课程，使得各层级的管理者能够得到充分的发展。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 高层领导者：总部领导力发展项目、高管教练、团队教练辅导、ICF《教练的艺术与科学》的认证项目</li> <li>• 中层管理者：从管理个人到管理团队项目、教练型领导、向上管理、领导虚拟团队、目标甄选、人员管理的选用育留、团队教练、跨部门高绩效协作项目等</li> <li>• 基层管理者：销售团队的选用育留、关注结果的沟通</li> <li>• 管理培训生项目设计与实施</li> </ul> <p>我们的服务范围涉及客户公司中国与亚太地区各个业务和研发与创新中心，至今保持客户公司领导力发展项目每年至少60—70天左右培训和其他咨询项目。</p>
<p>服务成果</p>	<p>通过10年领导力发展、教练辅导以及一些专业领域的发展，成果斐然。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 管理者的领导和管理能力逐步提升：比如管理者如何设定目标、有效授权、有效反馈、长效激励等等方面，同时，他们对团队角色以及团队发展阶段的认知，并在不同阶段如何有效带领团队的能力。在对高管对领导力和一对一辅导过程中，使高管形成自己的领导风格，引领客户公司业务和人员的同时发展。</li> <li>• 管理者在教练辅导的能力提升以及公司教练文化的形成：通过每年至少5-7场次的《教练型领导》的培训、实践、和最佳实践分享，管理者的教练辅导能力大大提升，这样，真正做到了释放员工的潜能，发展和提升员工问题解决的能力和聚焦未来方案的能力。同时，在公司也形成了教练的文化。</li> <li>• 个人、团队和组织的发展相辅相成：当团队管理者的能力得以有效发展时，团队动能才会得到真正的体现，建立高绩效和高协作的团队。当领导团队的总和能力提升时，组织健康才能达成，组织的优势真正的得以体现。</li> <li>• 知识、经验和技能在整个亚太区，乃至全球的覆盖：我们的先进经验不仅适用于客户公司中国，同样，我们在很大程度上推广到亚太地区，以及法国中部，比如我们《跨团队高绩效协作》的项目就是如此。不仅如此，我们还结合他们正在进行的项目来做到真正的协作。</li> </ul>

客户案例二：



所提供的服务类别	领导力发展培训、教练技术培训
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>自2013年起，我们与客户公司就展开了多方面的合作：这里我们重点列出两个业务事业部：制药工厂和生物制药。因为需求也各不相同，所以分别列出：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>制药工厂</b>：2012年，总部提出新的企业文化和“让企业文化与业务战略有机结合”的思想方针。根据总部到2020年业务发展目标以及如何推动文化变革来满足需求，如何能够让大家看到Vision（愿景）并使之落地到具体Action（行动）是个挑战。所有的关键在于领导者如何提升并加速能力的提升，这样，他们能够领导他人和彰显领导卓越实践行为来达成共同的愿景。</li> <li>● <b>生物制药</b>：在客户公司全球的事业部中，生物制药相对是个非常崭新，但却非常具有前景的业务单元。中国的业务也刚刚才有两年的时间。大部分高管来自不同的医药公司和不同国家，且有着多元的文化背景和专业能力。尽管管理层的专业度和职业操守都非常高，但是高管团队还没有形成自己的文化和共同的身份认知。因而并没有真正有效的完全发挥领导团队和业务的能力。所以，如何建立高认同的团队，打造高粘性的团队以及发挥团队与组织的优势是个亟需解决的问题。</li> </ul>
具体服务内容	<p><b>制药工厂</b>：结合公司的新的“lead &amp; learn“的企业文化、公司的愿景、价值观以及全球5项领导力胜任模型，我们设计了为期1年半的领导力发展项目，不同与传统意义上的领导力，我们设计了个各层级领导者一起互动，列出现存的挑战，共同聚焦于未来愿景，找出解决方案。从《领导力的基础》，到《4D领导力》，再到后续教练指导。真正地改变了领导者的思维模式、心智模式和行为模式，培养和发展了领导者的胜任能力，并在过程中结合具体情况，澄清和解决了许多问题，让新的文化一步步在工作实现。</p> <p><b>生物制药</b>：根据实际的情况，我们运用《克服团队协作的五种障碍》帮助高管团队发展高粘性、高协作团队的五种行为——建立信任、掌握冲突、兑现承诺、相互负责、关注结果。首先，我们先做了团队的测评，诊断团队当前的状况；其次，我们进行了《克服团队协作的五种障碍》的工作坊；然后，每个季度以此落实一个重点行为并跟踪管理团队达成一致的公司主题目标进展情况。另外，配上团队教练辅导和行动学习，让大家将所学习内容和厘清并达成共识在每次课程介绍之后的一周之内落实到自己的团队，并在下次过程中做最佳实践分享，改进并提升。</p>



<p><b>服务成果</b></p>	<p><b>制药工厂：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 实现了“看见愿景”逐步落实到现实的行动并加速新的文化的形成、推动和稳固。推动更高的业务成绩和更积极的文化；</li> <li>• 提升了综合的领导能力，使领导者共启愿景，挑战现状、赋能与人，一起与员工成长；</li> <li>• 与现实的问题相结合，改变并优化了许多工作流程，比如，让工程部和质量部到车间现场办公，确保工厂运营和产品的质量；</li> <li>• 实现了内部教练辅导项目转化，真正地成为学习型团队和组织；</li> <li>• 员工满意度大幅提升。</li> </ul> <p><b>生物制药：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 通过一年半的项目，达成了文化和对共识身份认知的统一，形成了自己的文化；</li> <li>• 建立了团队内部有效会议、高效沟通、解决冲突、果断决策、协同合作和有效反馈等机制以及共同认知的行为和流程；</li> <li>• 建立了一只高协作的领导团队并发挥出团队的优势，以及组织健康得以发展。</li> </ul>
--------------------	--

**客户案例三：**

<p>所提供的服务类别</p>	<p>领导力发展培训、教练技术培训</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>国有</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>IT信息技术，半导体及通讯</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>客户肩负着总公司和全国31个省公司的领导力发展工作。真对内部需求，学院会通过不同的方式来引入高质量的课程和项目来促进企业领导力的提升。对外他们会引入外部系统的领导力发展课程，比如《领越领导力》、《4D领导力》，以此来培养中、高管领导者；同时也会输送学院领导参加课程，提升学院管理者的能力。在企业内部，发展教练型导师和领导者来完成企业内部的传帮带，做到知识、技能和经验的有效转化。当成功的试点完成之后，需要在全国各地进行推广。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>在这样持续的需求下，我们服务合作的项目包括，但不限于：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ICF认证《教练的艺术与科学》，学院的负责人基本上都参加过此项认证课程；</li> <li>• 《4D领导力》、《领越领导力》，设计项目内化并转化；</li> <li>• 《教练型导师》项目，帮助他们培养导师，建立导师机制，并进行内部转化；</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>2017年，还会帮助他们建立企业内部教练库，培养并认证企业专业教练，是他们能够培养更多教练型领导和导师；同时，也会将团队发展的项目《克服团队协作的五种障碍》带给他们并帮助内部转化。</li> </ul>
服务成果	<p>通过几年的努力，成果斐然：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>提升学院领导力负责人的领导能力，掌握最前沿的领导发展趋势，以及如何与企业需求相结合；</li> <li>提升学院领导力负责人的教练辅导能力，使之在工作中发挥扣动心扉，启动心智的力量，在培养企业内部教练辅导的能力以及建立教练文化起到了推动性的作用；</li> <li>赋能于企业的业务领导者，使他们发展看到了自己的优势和需要提升的领域，有针对性的提升并培养、辅导、发展他人；从而对业务发展和人员发展，提升绩效，达成结果。</li> </ul>

#### 客户案例四：

所提供的服务类别	领导力发展培训、教练技术培训
客户公司性质	民营
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>客户是X旗下一个全资子公司，主营提供金融服务，其在线和智能支付的业务属于全球领先的地位。随着业务的增长，人员的增加。担负着组织和文化发展的职能部门提出“雌雄同体”的发展方向— HRBP和组织发展人员了解并深入参与业务，同时也负责业务管理者人才发展能力提升，从而匹配共识业务的发展。因为集团在过去十几年迅猛增长和扩张，所以，之前一切以业务结果为导向。但是，随着过去的发展，人员的发展都依赖于人力资源和组织发展部门，造成业务线条的领导者缺乏系统的人员发展能力。另外，因为公司比较年轻，所以，即便是负责组织和文化发展的专业人员的能力也相对欠缺。</p>
具体服务内容	<p>鉴于这些需求，我们分成一下步骤进行整体能力的提升</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>HRBP、组织和文化发展专业人士的能力提升：通过参加ICF认证《教练的艺术与科学》，使其了教练辅导的重要性，掌握工具和流程，提升他们教练辅导的能力。通过参加《领越领导力》来了解卓越领导者的5种实践—以身作则、共启愿景、挑战现状、使众人行和激励人心，并在工作中实践和推广。通过《教练魅力初体验》的分享事实，使的集团HR认识到教练辅导的重要性以及如何与业务挂钩。</li> <li>内部转化，落地事实以上项目</li> <li>引入《克服团队协作的五种障碍》建立高协作高层领导团队，并进行高管教练辅导（2017项目）</li> </ul>



服务成果	<ul style="list-style-type: none"><li>• 在公司内部HR和组织发展层面已经推广了教练辅导的重要性，并赋能于他们教练辅导的基本能力，并且进行持续地实践</li><li>• 提升和发展了对领导力的认知，并结合自己所负责的业务部门进行领导团队的能力提升，真正做到让业务领导者做到“雌雄同体”</li><li>• 更加系统的来推动人才发展和领导力的提升，并发展团队整体能力，和培养学习型组织</li></ul>

档案内容更新于2017年3月