

广州市毕度海企业管理咨询有限公司

企业详情

企业官方注册名称：广州市毕度海企业管理咨询有限公司
 企业常用简称（英文）：GZ BeDoHave Enterprise Management Consulting Co. Ltd
 企业常用简称（中文）：毕度海
 所属国家：中国
 中国总部地址：广州市天河区龙口西路3号1202房
 网址：www.bedohave.com.cn

所属行业类别：个人能力发展、销售培训、教练技术培训、企业战略落地
 在中国成立日期：2011年10月12日
 在中国雇员人数：18

业务详情

1、主要客户所在行业：耐用消费品、快速消费品、机械制造、建筑业、连锁经营企业

2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

所提供的服务类别	教练服务
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	
客户当时的需求	客户的区域销售管理团队(客户是全球视光学和光电子工业领域知名的跨国公司，区域销售管理团队承担着公司业绩快速增长的重任，团队之前以顾问式销售为主，随着痛点产生，制定“赢在门店”战略方向)



<p>具体内容</p>	<p>①培养优秀的“品牌教练”，提升团队辅导他人、目标规划的能力； ②助力工作计划落地，业绩目标达成；打造内部品牌教练培养体系。 ③帮助团队成功转型，使教练辅导思维成功植入团队，帮助团队提升管理技能，改善了工作理念，提升了绩效表现。 ④成功帮助客户解决了战略落地难的问题，项目实施期间公司业绩同比提升 45%。</p>
<p>服务成果</p>	<p>①项目实施期间，公司业绩同比提升 45%，其中东区销售额同比提升85%，南区、西区和北区增长均超过30%。 ②培养了75位品牌教练（共三期） ③共创品牌教练角色定义 ④输出品牌教练框架、逻辑模型 ⑤完成750份品牌教练实操报告 ⑥完成将所学与工作场景相结合的攻关课题10个。</p>

客户案例二：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>教练服务</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>民营</p>
<p>客户公司行业</p>	
<p>客户当时的需求</p>	<p>客户是国内唯一专注于机构汽车资产管理的服务平台，2019年要实现销售的高速增长，重点要在下半年发力；同时，公司的销售模式以及组织架构都在面临不断地调整 and 变化；人员迅速发展壮大，除了内部提升以外，还引入了外部的高管团队。为了要快速提升管理者能力，支持业务目标达成，引入了“目标教练培养”项目。</p>
<p>具体内容</p>	<p>① 线下培训课程，促进心态转变，提升目标管控和教练辅导的能力； ② 学员学以致用了的练习以及转训，促成知识在实际工作中的转化； ③ 学员自组织的小组学习会，检视工作目标达成，案例研讨，教练过程辅导； ④ 教练的一对一辅导和跟进，促成学员的突破与成长； ⑤ 分小组进行公司攻关课题的研讨，教练辅导跟进。</p>



服务成果	<p>① 业绩提升明显，在项目进展期间的8-12月，业绩增长比去年同期增长高达873%，加盟商数量比去年同期增长了467%</p> <p>② 学员经营思维能力以及目标规划能力提升，GPS目标管理工具已经深入工作中，长达5个月的刻意练习，已经成为大家做年度规划与月度计划的工具</p> <p>③ 解决问题能力提升，通过自组织小组学习会，主动发现问题，一共对工作中的48个困惑问题进行了研讨，共同探讨解决方案，采取有效行动、监督执行，检视结果</p> <p>④ 学员对项目认可，学习积极性高，普遍认为培训学习+教练辅导+小组自组织的模式比较适合学员们边学习边运用，课程知识接地气，对指导工作非常有帮助</p> <p>⑤ 结合公司的年度经营目标，思考部门对战略目标的贡献以及具体策略，制作完成部门的商业画布。</p> <p>⑥ 团队融合效果明显，公司在快速发展，人员增长快，空降高管占比高的情况下，此次项目有效支持新人很快了解公司业务，团队快速磨合，协同配合工作，成果产出快</p>
------	--

客户案例三：

所提供的服务类别	销售培训
客户公司性质	民营
客户公司行业	
客户当时的需求	<p>客户是全国领先的会计职业教育培训机构，当时战略规划三年上市，需要大幅的业绩增长确保战略目标达成；与此同时，创造业绩的核心人员——校长团队的能力不足以支撑公司的上市规划，急需提升校长们的核心素养。为了提升校长能力，确保业绩达成，引入了“超越高峰业绩提升”项目。</p>
具体服务内容	<p>① 筛选和选拔确定人员，辅导制定业绩目标计划，分析关键点，促进目标达成能力提升；</p> <p>② 校长是公司实际的销售管理人员，项目针对销售心态调适、销售数据分析、教练型销售技巧等方面，设计三次阶段培训课程，结合教练全过程跟进辅导，促进自组织学习氛围形成，提升校长核心能力；</p> <p>③ 通过小组学习会以及教练的过程辅导，学员转化为教练型销售管理者，有效助力校区业绩增长</p>



<p>服务成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ① 2015年开始第一期，可以说项目是与客户一起经历IPO之路，参与项目的校长在校区运营思维、业绩表现上比未参与项目的校长要高很多，项目期间回款同比增长35%，得到了公司上下一致肯定，因此有了之后几期的项目，持续培养校长团队成员，目前已经开展到第四期 ② 自2015年项目开展以来，客户销售团队业绩不断开创新高，2017年客户正式入驻A股市场，其中项目内校区2016年7月-12月较2015年同期增长67.6%，总回款完成率116.32% ③ 2018年开始启动对在线教育销售团队的培养项目，全体学员年6-12月实际任务皆超额完成，总完成率超108% ④ 客户校区管理者的运营能力、目标规划能力、沟通协调能力、决策指挥能力、团队领导能力、教练能力也得到了不错的提升
-------------	---

客户案例四：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>销售培训</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>民营</p>
<p>客户公司行业</p>	
<p>客户当时的需求</p>	<p>公司创业至今已经 20 多年，是客户治疗保健行业的领军企业。2015 年，客户根据企业战略与成长目标，提出两大人才发展需求：1、提升子公司总经理的管理素养，匹配业绩增长要求；2、储备子公司总经理后备，匹配规模扩张需求。针对以上需求，设计并实施了三期“TTC项目”。</p>
<p>具体服务内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> ① 项目从15年-17年，前后实施三期，每期5个月，期间共培养了72名内部教练； ② 通过三次集中培训，辅导提升了教练步骤、调适性领导力，教授了销售漏斗等13个工具； ③ 通过教练电话1对1沟通辅导，小组学习会等形式，提升核心管理者战略思维和领导力，提升目标感、敬业、负责心态；提升子公司总经理目标规划、团队培养、教练型管理、经营管理能力 ④ 完善质询会模式、优化网点销售流程
<p>服务成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ① 项目实施的期间，公司业绩同比销量增长23% ② 输出质询会流程1份、教练培养体系文档1套；销售流程指引1套 ③ 培养70余位目标教练，为每位学员输出发展建议



	<p>④ 梳理提炼网点工作7个关键点；经验分享手册1本；网点当经营部运营的可行性建议1份</p> <p>⑤ 60余份目标计划书，56份小组会记录及案例，以及300余份学员总结</p>
--	---

客户案例五：

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	
客户当时的需求	<p>中国最大的跨境互联网快时尚公司，2016年销售额突破10亿，2017年突破50亿，2018年突破100亿，连续实现高增长。公司飞速发展，人员扩编非常快，大部分人在基层工作绩效表现好时，就会得到提拔到管理层。因此管理层人员普遍缺失管理理念，导致各类管理问题出现，阻碍目标达成，急需在不影响业务的情况下，快速提升管理素养。基于以上需求，开展“管理能力提升项目”。</p>
具体服务内容	<p>① 结合客户的管理者能力模型，通过集中培训，在知人善用、目标达成、分工与授权、绩效辅导、团队建设这几大管理者能力项方面进行重点学习；</p> <p>② 结合线上运营以及小组学习等方式，学员们要完成课后作业，并且要回到工作岗位转训，达成学以致用目的；</p> <p>③ 引入小组PK机制，小组成员间相互分享作业完成过程中的问题，并且以小组为单位完成作业，促进自组织氛围的形成；</p> <p>④ 回炉培训，由导师带领进行知识梳理和回顾，以小组为单位进行学习内容的创意表演，促进深化理解。</p>
服务成果	<p>帮助公司管理人员在项目期间快速适应了岗位需求，管理人员素养得到提升，工作思维模式得以完善：</p> <p>① 三期共培养180余位管理骨干，帮助公司新晋管理者快速适应岗位；</p> <p>② 知人善用、目标达成、分工与授权、绩效辅导等课程，输出120余份学习总结；</p> <p>③ 200多次学员经验分享，教练输出学员发展建议180份。</p>

客户案例六：

所提供的服务类别	领导力发展培训
客户公司性质	国有
客户公司行业	
客户当时的需求	<p>客户公司隶属世界 500 强公司，主攻高端建筑市场。近几年业务发展快速，在管辖省区内有众多项目同时开启。每个项目都需要项目经理的把控，业务的快速发展令公司意识到，项目经理储备严重短缺，需要在保发展的同时快速发展后备人才。</p> <p>一方面，项目经理培养周期长，不能快速培养，另一方面，众多青年人才被快速提拔到重要岗位，但缺乏相应的能力匹配。行业特性再加上能力不足，青年人才普遍感觉压力大，工作状态受影响。</p> <p>基于以上需求及痛点，开展了“青年骨干人才跟踪培养项目”，实现后备干部的领导力提升。</p>
具体服务内容	<p>项目设计为12个月，其中，能力模型建立2个月，跟踪培养10个月，具体的服务内容包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 建立对标模型，梳理项目现场岗位各层级能力对标需求，建立现场项目管理岗位能力模型 ② 对标模型定发展计划，长期跟进，实践中提升能力—— <ul style="list-style-type: none"> • 启动、总结两次集中培训（各2天） • 创建学习型自组织，学员主动组建学习架构，形成相互监督促进提升的氛围 • 案例教学，学员、教练、内部导师共同参与每月一次小组学习会，对现场管理案例进行研讨，实现思维碰撞，提升现场管理领导能力。 • 管理效能提升，包含计划规划、精力分配管理、有效沟通、情绪管理、统筹分析等模块工具 • 教练1v1电话辅导，关注工作实践过程中思维模式的盲区，挖掘潜能，提升思维开拓性，激发创新力。 ③ 项目中目标教练与内部导师双轨辅导，除硬技能外，还有心态的软技能辅导，效果超甲方单位预期。
服务成果	<p>成功建立现场项目管理岗位能力模型，培养筛选人才梯队；项目人员专业知识、技能、素质及项目管理技能有了大幅提升；成功营造了学习型组织氛围，建立内部导师/外部教练双轨制辅导机制；</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 输出5大序列7个职级的70余份岗位的能力模型； ② 培养69名后备干部得到公司认可，项目结束后其中21人得到提拔；



	<ul style="list-style-type: none">③ 40余次小组学习会实践案例及记录，69份目标计划书；③ 69份学员发展建议，200余条学员总结，400多次经验分享。
--	---

档案内容更新于2020年11月