

上海竞越信息科技有限公司

企业详情

企业官方注册名称：上海竞越信息科技有限公司

企业常用简称（英文）：FIRST PRIORITY CONSULTING

企业常用简称（中文）：竞越顾问公司

所属国家：中国

中国总部地址：上海静安区武宁南路518号智慧广场2701室

网址：www.first-priority.com.cn

所属行业类别：领导力发展培训、销售培训、在线和移动学习、个人能力发展、
教练技术培训、专业能力发展

在中国成立日期：1996年

在中国雇员人数：169

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、互联网与游戏业、金融服务（如银行，保险，财富管理等）

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
客户公司性质	民营
客户公司行业	专业性服务（如法律，公关，教育等）
客户当时的需求	快速、年轻、开放是这家广告公司的文化关键词。由于发展需要，一批优秀的业务人才未经培训就被推上了中层管理岗位。员工本身非常年轻，管理经验不足，不知如何领导一线员工迎接组织的高速发展和业务挑战。在人员管理上没有系统的方法论，多依靠个人经验判断，缺乏针对性；在事务管理方面，则常常陷入“救火队员”的被动角色。因此公司希望通过培训帮助这批中层领导



	者明确管理者定位、有针对性地对下属进行管理。
具体服务内容	<p>竞越为该公司设计的学习路径分为“学-练-辅”三个阶段： 学习期：集中2天课堂培训，帮助学员强化领导者角色认知，掌握辅导、反馈、困难谈话等短时有效的管理工具，并针对自身情况制定课后管理行动计划手册。 过渡期：为期30天的过渡期内，为团队提供内部项目跟进实施操作文件，同时提供学员课后工作辅导手册，以协助课后管理行动计划手册的落实。 巩固期：集中1天进行升级版学习，针对性辅导过渡期中发现的问题，帮助学员有效将课堂所学应用于实际工作，进一步巩固学习效果。 课程来自国际版权课程：UYLP释放你的领导潜能。该课程曾多次获国际殊荣：国际绩效改进协会“卓越绩效改进奖”、“布兰登霍尔卓越奖”2017和2018年度“最佳领导力培养课程”等。</p>
服务成果	<p>通过 UYLP 课程的学习,这批中层管理者梳理了自己作为管理者的角色定位,学习了团队绩效的诊断方法,明确了对团队成员什么样的行为应该如何去分析,并掌握了辅导、反馈、困难谈话等快速有效的小工具。学员纷纷意识到:管理下属不能“一刀切”,必须“因人而异”,尽可能发现他们的优点,最大化发挥他们的特长,让下属感受到自身成长。</p>

客户案例二：

所提供的服务类别	领导力发展培训
客户公司性质	合资
客户公司行业	零售业与电子商务
客户当时的需求	<p>某跨国生活百货公司在中国发展多年,伴随公司内部革新及外部大环境的推动,公司规模正不断扩张。人才是公司可持续发展的关键,除了培养储备干部外,对于已经接受过一些基础管理培训且有实战经验的资深经理,也应为他们提供更系统全面的领导力优化。公司希望对各层级管理者进行综合管理能力拔高,同时让每个人都学有所获。</p>
具体服务内容	<p>“学员水平参差不齐,如何保证每个人都有所收获?”是这个项目的难点。因此竞越除了保障课程的质量外,对课前课后的工作也做了定向设计。</p>



	<p>课前准备：通过调研精准定位待提升能力项。竞越公司采用问卷自评、一对一访谈等方法多维度评估学员的管理水平，发现——在人员管理与沟通能力方面，学员需要提升的内容有：准确定位自己的管理者角色、合理使用团队成员的策略与方法、对绩效不佳的下属有效干预等；</p> <p>在任务管理方面，学员需要提升的有：日常工作中养成计划管理的习惯、任务交付后对下属的行为表现进行监督和干预、授权的同时通过有效的辅导帮助下属提升胜任能力等。</p> <p>集中授课：2天内训，覆盖管理核心要素：管事、理人、沟通。基于调研结果，以新经理的三架马车——《智用》、《理事》、《善言》课程组合作为底层知识框架，帮助项目参与者提升五大能力：角色认知、人员管理、任务管理、时间管理和团队沟通。</p> <p>课后跟进：行动学习促进培训效果转化。培训结束后给予学员为期30天的实践期，之后集中1天进行行动学习工作坊，汇总提炼各自工作中遇到的困惑和待解决的问题，讲师引导回炉工具方法，学员分小组讨论，形成解决方案。</p>
<p>服务成果</p>	<p>新经理的三架马车课程组合帮助学员理解了管理者从个人贡献者向团队领导者的角色转化，学习并掌握了相关管理技能，从而能够根据员工情况制定合理的用人策略、建立授权意识并通过辅导帮助下属成长，并且在团队内建立互信的上下级关系，激发下属的工作积极性。同时提升了经理人的沟通能力。</p>

客户案例三：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>个人能力发展</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>合资</p>
<p>客户公司行业</p>	
<p>客户当时的需求</p>	<p>某知名船公司一直以优质服务为核心竞争力，在今年被另外一家国内船公司收购，面临更大的竞争和挑战。由于业务是服务全球客户，需要员工有快速响应客户需求、高效沟通、解决问题和处理冲突的能力。在这个背景下，引进《智劝：沟通和影响技术》课程。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>《智劝：沟通和影响技术》课程，本质是在没有权威和实力的情形下，当双方有异议和分歧时，能够以解决问题为出发点，依据同理心，营造能够持续沟通的良好氛围。通过询问和理解技术，了解双方的异议，以及异议产生的根本原因；了解对方想要背后</p>



	<p>的需求，从满足客户需求的利益出发，给出解决方案。过程中，也能启发对方思考，以双赢的态度解决问题。竞越顾问运用多种教学手段，通过线上线下多平台，完成“前-中-后”学习项目闭环。</p> <p>阶段一：课前（2周）建立微信群，线上调研汇总学员在工作沟通上遇到的挑战和困惑</p> <p>阶段二：课中（1天）内训形式集中授课，讲师从学员的自身案例出发，拆解“询问和理解“、”处理冲突“、”达成一致“三套技术，结合小组汇报、角色扮演等互动方式帮助学员有针对性地消化吸收。</p> <p>阶段三：课后（2小时）经过一个月的应用实践后，学员会面临新的困惑。讲师利用微信群，进行2小时集中辅导，解答学员在实践中遇到的问题。</p>
<p>服务成果</p>	<p>《智劝》帮助学员理解了如何发挥自身的非权威影响力“改变”他人。每个学员从一开始就带着自己的案例而来，课程设计紧密结合学员需求，做到实际、实用。学员反馈：“这个课程重点突出，能帮助我看到自己在影响方面的一些误区。</p>

客户案例四：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>个人能力发展</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>外商独资</p>
<p>客户公司行业</p>	
<p>客户当时的需求</p>	<p>某医药公司医学部亟需提升部门内医学专家的演讲技能。由于培养对象的特殊性，部门面临如下挑战：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 落地要求高。学员是高学历高专业度的医学专家，他们的演讲听众也是专业度极高的医生或科室主任。随着时代的发展，听众们对专业性的内容需求变得更高，所以医学专家的演讲好坏对于公司的业务推进起到越来越重要的作用，因此对于演讲培训的落地性要求更高。 2. 场景有差异。这批学员曾经接受过偏商务销售性质的演讲培训（强调给听众的收益和激进的推动），而他们的工作演讲场景更多是新知识见解的学术交流，注重专业和中立，两者有很大差异。如何针对这样的演讲场景进行技能提升是亟需解决的难题。 3. 内容专业度高。学员的演讲内容专业性太高，担心演讲老师听不懂，无法实现有效的点评辅导。 4. 学员习惯与领导需求有冲突。学员因为自身岗位的原因在演讲时容易陷入细节，略显啰嗦；其领导则希望学员能注重表达的逻辑和简洁。

<p>具体内容</p>	<p>由于传统的标准课程难以覆盖以上需求，竞越顾问为客户量身设计了1天的演讲技能定向落地工作坊：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 控制学员数量在6人以下。人数的控制意味着可以让培训师关注到每个学员的场景和特点，并且有更多的针对技能短板进行反复刻意练习接受辅导的时间机会，这是实现技能落地的关键。 2. 充分的课前准备。课前我们通过各种渠道做充足的调研，了解到学员的行业及工作流，充分的了解学员的演讲场景和听众特征，甚至学习学员的一些基本的专业知识，以便在培训中与学员更好的对接。另外与学员提前电话沟通，了解到他们在演讲方面个性化的需求和痛点。 3. 寻求外援作为“陪练”。由于学员演讲的内容过于专业，我们建议客户在条件允许的情况下，邀请一位演讲技能较佳的学员同事作为陪练。这些“陪练”既可以成为现场点评的嘉宾，又能提供学习和观摩的对象。 4. 使用“共创研讨”的教学方式。由于学员的演讲场景特殊性，培训讲师熟悉的演讲技巧需要经过筛选和调整才能融合进入学员的应用场景，这个过程需要培训师、学员、陪练一起共创研讨，才能实现。所以培训师需要较好的观察和引导能力，从而捕捉学员现场的一些好的表现与课程进行连接，同时激发学员自己深入思考和应用。 5. 对重要技巧进行刻意练习和针对性深入辅导。我们知道有些演讲技巧看似简单，但是要想真正掌握，放到每个学员个体上会有不同的阻碍。这些需要通过反复的刻意练习，并且巧妙地引导学员自我发现，并且有效激励学员突破才能提升。
<p>服务成果</p>	<p>此次1天的演讲技能定向落地工作坊，全面覆盖了客户提及的业务难点，完美响应客户需求。工作坊内容贴合业务，与学员的工作场景高度关联；培训师引导共创的方式有效激发了学员的参与感和成就感，学员将课堂所学在工作中反复练习，感觉对技能掌握得很扎实，自信得到明显提高。学员评价说：“以前的演讲培训也不错，但是这次很不一样，回去立刻就能用。”</p>

客户案例五：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>专业能力发展</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>国有</p>
<p>客户公司行业</p>	



<p>客户当时的需求</p>	<p>这是一家国有企业，历来重视人才发展，公司内部已经有系统的领导力课程，需要培养一批资深管理者成为这些课程的讲师。如何让经典领导力课程长在本企业的土壤上，针对本企业的实际场景，扎根落地？是公司面临的挑战。 因此希望通过讲师赋能，帮助内部讲师们透彻理解课程，同时替换和补充企业自有实际案例，有效引导学员理解运用。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>讲师赋能项目分为四个阶段： 1. 理解课程，通过学习课程开发思路，理解领导力课程的逻辑和重点，尤其是理清课程针对的实际应用场景，理解领导力理论与实际的联系，明确要改变的学员行为差距，为课程落地打下基础 2. 编写案例，讲师们在透彻理解课程的基础上，收集实际案例，通过学习教学案例编辑，设计针对本企业场景的鲜活实用案例 3. 试讲上台，通过双向交流的课堂教学方法，训练讲师们能够引导教学，成为领导力课程的引导师 4. 认证通过，认证讲师们对课程的理解，以及能够准确有效讲授课程</p>
<p>服务成果</p>	<p>竞越早在1996年就引进了第一门国外版权课程，深知课程本土化的重要性和其中艰难。在本次项目过后，公司现有的经典领导力课程在内部落地，变理论为实战，化通用为针对，资深管理者们对工作实际案例的剖析引发了员工们的共鸣和思考。除了内容本土化，内部讲师的授课能力也同样重要，竞越24年开发、沉淀的引导式教学方式，也帮助内训师们获得了广泛欢迎。</p>

客户案例六：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>专业能力发展</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>国有</p>
<p>客户公司行业</p>	<p></p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>这是一家地产公司。近两年来，随着各部门开展的项目数量逐渐增加，许多项目发生延期、中途取消等情况，从而影响业务目标的实现。大多数参与和管理项目的人员都面临压力和挑战。公司希望给所有项目的总负责人及相关主要的项目参与者进行培训，帮助他们树立正确的项目管理理念，培养项目管理思维，掌握一些可以拿来即用的工具方法。</p>

<p>具体服务内容</p>	<p>通过调研发现，他们面临的问题有： 项目中很多信息沟通不到位 每天项目经理有大量的经理花在和各方沟通上，但很多信息的沟通仍然不及时，不同频，导致项目中大量问题出现，却没有及时处理，影响了大家的效率和满意度 项目变更非常频繁 项目中变更非常频繁，导致项目人员精力耗费大，项目工期拖延，甚至有项目已经2年了都迟迟没有步入正轨，大家花了很多精力处理变更，却没能有效推进项目，项目成员有挫败感。 没有有效的风险管控 项目进程中，计划外事件频繁发生，即使很有经验的项目经理，同时处理多个突发事件，还要协调资源来执行都是非常困难的事情，处理不到位还会有重大影响，项目经理压力很大。</p> <p>由于这批学员都是具有10+年经验的项目经理，竞越设计了研讨工作坊，充分以学员为中心，鼓励学员带着实际案例展开学习、讨论。</p> <p>项目启动会+自主预习：建立微信学习群，作为启动会媒介。在群内组织简短线上启动会介绍学习目标和流程，激发学员兴趣，为培训预热。</p> <p>《捷为：卓越项目管理》线下工作坊： 第一天根据调研中学员普遍存在的问题和痛点，选择适合的项目管理工具进行教学和当场演练，确保学员充分理解工具的价值和使用方式。 第二天结合学员的实际案例进行现场拆解，解决学员在实际项目管理中的困惑，并将所学工具与真实工作场景有机结合，推动项目管理方法的落地。 工作实践及辅导：工作坊结束后3个月为实践期，讲师为学员布置了实践作业，要求学员在实际项目中尽量运用培训中学习的方法工具，并总结成个人案例。讲师通过微信群为学员提供了实际应用的咨询和辅导。</p>
<p>服务成果</p>	<p>通过项目管理工作坊的学习，有经验的项目经理们系统性的梳理了自己的项目，并且找到了项目管理中很多问题的症结所在，并掌握了后续调整和优化的思路和方法： 学会了建立项目风险管理机制 大家认识到了项目风险管理的必要性，并掌握了风险管理计划的“三部曲”，分别输出了自己小组真实项目的风险管理计划，并建立了风险监控机制。 学会了建立项目沟通机制</p>



	<p>大家掌握了制定项目沟通机制的方法，让项目中的信息可以及时准确的在各方人员间进行沟通，确保项目信息的同频，并减少项目经理的压力。</p> <p>获得了如何有效处理项目变更的思路</p> <p>大家掌握了当面临变更需求时的处理流程，以及如何利用项目计划来评审变更影响的方法，使得项目的推进过程更加平稳，同时以最少的资源耗费和最科学的调整方案来管理项目中的变更。</p>
--	---

档案内容更新于2020年10月