

上海韬钰企业管理咨询有限公司

企业详情

企业官方注册名称：上海韬钰企业管理咨询有限公司

企业常用简称（英文）：Toplearning

企业常用简称（中文）：韬钰咨询

所属国家：中国

中国总部地址：上海市

网址：www.toplearning.cn

所属行业类别：领导力发展培训、在线和移动学习、专业能力发展

在中国成立日期：2012年6月25日

在中国雇员人数：13

业务详情

1、主要客户所在行业：快速消费品、汽车及零部件、互联网与游戏业、IT信息技术，半导体及通讯、零售业与电子商务、金融服务（如银行，保险，财富管理
等）、机械制造、化工与石化、电子电气、房地产业、住宿与餐饮业

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	国有
客户公司行业	
客户当时的需求	<p>项目背景： 随着知识经济时代的不断推进，知识管理、经验传承与共享成为企业界关注的核心问题之一。同时，作为70-20-10原则的20那一部分，越来越多的企业将培训经费从课堂学习转移到企业导师制项目中。</p> <p>据统计，美国有超过三分之一的大型企业都实施了职业化导师制，</p>



	<p>并将其作为员工培养和开发的重要工具。国内外知名企业都在力推导师制。</p> <p>经过几年的积累，客户IT部逐步打造自身的导师辅导文化，然而在推行导师制的过程中我们也发现了一些环节仍需提升。</p> <p>在辅导技巧上，我们观察到，IT部导师辅导学徒的过程中存在心有余而力不足的情况。空有一身知识和经验，却不知道如何传递给自己的徒弟。这个问题和他们的表达能力、沟通技巧、辅导技巧都有关系。因此，帮助学员掌握辅导技巧是本次项目的首要目标。</p> <p>在辅导规划上，“回答即时疑问”是IT部导师学徒间常见的互动模式。这种方式虽然在一定程度上帮助了学徒，但对他们的成长缺乏规划，任其“野蛮生长”。一名优秀的导师必须能够为学徒规划辅导期计划，为他们构建成长蓝图。</p> <p>在过程管理上，由于辅导工作大部分都是在线下完成，这让IT部门在辅导期内缺乏有效的监控手段。如果有一种在线绩效支持系统，一方面可以帮助导师随时重温工作坊的学习重点，另一方面可以让业务部门对导师辅导工作即时管理，将有效提升项目质量。</p> <p>项目目标：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 让导师理解辅导的基本知识、价值及组织的期待； 2. 帮助导师认识到个人指导风格的优势和劣势； 3. 有意识的调整风格以适应不同学徒； 4. 导师能够根据需求为学徒制定结构化的辅导计划； 5. 运用不同的沟通技术，完成辅导任务。
<p>具体服务内容</p>	<ol style="list-style-type: none"> 一、 文修武备 <ol style="list-style-type: none"> 1. 组建项目团队； 2. 了解企业现阶段导师制现状，双方共同确认本次培训的重点； 3. 招募导师； 4. 内部宣传； 5. 建立微信群； 6. 制作易拉宝； 7. 完成参训学员指导风格测评 8. 通过导师在线绩效支持系统进行项目准备和翻转课堂； 二、导师学堂 <ul style="list-style-type: none"> 导师辅导技术工作坊 角色认知 认知自我指导风格 辅导任务分析 辅导流程与辅导技术 三、开发手册 <p>根据工作坊的学习内容，完成导师辅导工作手册。</p> 四、实施辅导

	<ol style="list-style-type: none"> 1. 执行目标学员的导师制项目； 2. 每月开展导师制项目阶段性复盘； 3. 宣传成功的辅导故事； <p>五、评估项目</p> <p>业务管理者：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 前期：确认目前新员工从入职到完全胜任的成长周期； • 后期：确认本项目结束后，新员工从入职到胜任的缩短时长。 <p>导师：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 前期：目前辅导过程中出现的问题和困惑； • 后期：辅导过程中管理、沟通、思维、经验萃取等方面的提升情况。 <p>学徒：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 前期：入职前半年常遇到的难点、痛点和挑战。 • 后期：文化的融入度、成长的周期、人际关系和满意度等。
<p>服务成果</p>	<p>项目成果1：新员工成长周期缩短 新员工眼中，2个月的集中辅导，相当于3.63个月的正常时间，成长周期缩短了45%。在直线主管看来，2个月的集中辅导给新员工带来的变化，相当于5.13个月的正常时间，成长周期缩短了61%。</p> <p>项目成果2：新员工离职率降低 相较于去年，新员工离职率降低了50%</p> <p>项目成果3：导师辅导绩效提升</p> <p>项目成果4：学习地图（3岗位）</p> <p>项目成果5：任务模型图（3岗位）</p> <p>项目影响力：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 缩短成长路径：《岗位学习地图》提供了缩短新员工成长周期的实施途径。 • 获得支持工具：《导师辅导手册》支持导师辅导绩效达成，提升管理能力。 • 创新辅导形式：项目制集中辅导打造了一岗多能的IT精英。 • 缩短学习周期：在导师的辅导下，快速、系统学习了整个项目的开发流程，熟悉了整体业务。 • 降低沟通成本：行为发生了很大的变化，特别是在项目协调与沟通方面，减少了项目沟通成本。 • 转变角色意识：在与导师和其他组员的互动、沟通、磨合的过程中，快速完成从“学生”到“职场人”的角色转换。 • 提升项目效率：在短时间内，能够快速学习新知识，业务的整体把握能力提升 • 减少沟通成本：能够处理复杂的项目协调工作，减少了由于沟通不畅导致的时间浪费和沟通成本。

客户案例二：

所提供的服务类别	专业能力发展
客户公司性质	
客户公司行业	
客户当时的需求	<p>需求背景： 随着客户市场规模的飞速发展，为支撑“单聚焦、多品牌、全渠道”的发展战略，对商品、零售力、供应链力、品牌力等专业力体系提出了更高要求。 为有效应对当前和未来业务快速发展，亟需梳理重点业务线高绩效员工的关键任务和胜任能力模型，开发出系列课程，便于快速复制和传承，缩短员工成长周期，加速人才培养。</p> <p>项目目标：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 六个岗位的最佳实践萃取与提炼。梳理专家身上的专业成果和最佳实践，形成统一的方法论，并以此为基础进行课程开发规划，形成六岗系列课程。 2. 定制课程。采取线上和线下焦点小组和外部顾问咨询相结合的方式开发定制化、标准化的精品课程包，为开展课程教学做好准备。 3. 讲师培养和赋能。在客户公司内部，培养出一批能够承接课程的认证讲师，便于后续在企业内传承。 4. 推动岗位人员能力提升。开发针对性学习项目落地方案，提升品牌推广、设计、渠道规划、陈列四个岗位人员的能力和匹配度提升。
具体服务内容	<p>一、立项启动</p> <ul style="list-style-type: none"> • 组建课程开发项目团队（项目经理、课程开发顾问、设计人员） • 编制详细项目实施计划（确定课程访谈人、审核人以及时间进度计划） • 确定双方配合事宜 • 经验萃取逻辑、方法论的说明 <p>二、线上需求调研和经验萃取</p> <ul style="list-style-type: none"> • 需求确认、收集资料 • 编写访谈提纲、访谈规划 • 实施线上调研访谈 • 分析访谈结果、最佳实践整理萃取 • 线上专家研讨会，进行2个岗位的经验萃取，明确典型工作任务中的知识和技能点，梳理应知应会要点 <p>三、课程内容与活动设计</p> <ul style="list-style-type: none"> • 确认课程学习目标

	<ul style="list-style-type: none"> • 编写课程大纲 • 双方项目组确认大纲 • 修改大纲和目标 • 分解课程知识和技能点 • 课程内容逻辑化 • 双方项目组确认内容逻辑 • 修改和调整课程内容 • 教学活动和案例设计 • 双方项目组确认教学活动和案例 <p>四、课程包初稿开发</p> <ul style="list-style-type: none"> • 开发课程初稿 • 初稿汇报与修订 <p>五、课程包终稿交付</p> <ul style="list-style-type: none"> • 完成初稿修订 • 终稿汇报与修订 • 课程验证 <p>六、讲师认证</p> <ul style="list-style-type: none"> • 课程转移与线上讲师训练 • 课程线上试讲与认证
<p>服务成果</p>	<p>一、定制化课程包</p> <ul style="list-style-type: none"> • 萃取客户品牌推广专家、设计专家、渠道规划专家、陈列专家的最佳实践，沉淀组织经验 • 形成六个岗位的课程体系，若干核心课程课程包 <p>二、课程认证讲师</p> <ul style="list-style-type: none"> • 对讲授该课程的内部讲师进行赋能和训练 • 认证若干名课程讲师，充实客户内训师的师资力量 <p>三、项目落地方案</p> <ul style="list-style-type: none"> • 设计学习项目体验，整合课程学习内容与绩效支持工具，形成项目落地方案 • 六岗HRBP掌握项目运营思路和方法，推动项目成果落地转化，提升岗位人员能力。

客户案例三：

<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>客户公司行业</p>	
<p>客户当时的需求</p>	<p>培训项目经理承担着学习发展类项目的设计、开发、实施、评估等任务，其能力与水平决定着培训项目价值的发挥。然而，目前</p>



	<p>客户培训项目经理亟需掌握统一的方法论、工具及评价标准，提高培训专业化水平，促进培训项目质量提升。根据客户前期项目需求，现开展《“学道计划”学习项目设计赋能项目》</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>一、训前准备 为精准提供咨询服务，找准项目痛点，掌握学员底数，在项目开展前，将开展一系列的训前准备工作，韬钰咨询将协同客户项目组确认项目目标、确认学员与项目主题，开展学员测评、实施翻转课堂，并进行能力评估与差距分析等。</p> <p>二、集中赋能 完成前期准备阶段后，项目的第二阶段将进入2天的《运筹唯我®业务导向的学习项目设计》的集中学习，赋能学习项目设计方法论，研讨每名学员的真实项目。</p> <p>三、实践打磨 该项目将充分与学员的实际培训项目结合，确保学员通过课程的学习，达到意识与行为的转变，并将课程成果转化到学员的真实项目中去。</p> <p>四、认证评审 项目实施后，将会对参训学员及项目进行项目认证和复盘总结。通过2天的认证和复盘，对项目实施过程中的要点和难点给予指导。同时，辅导如何有效地呈现项目成果和认证要点，最终进行最后的认证评审。</p>
<p>服务成果</p>	<p>业务收益</p> <ul style="list-style-type: none"> • 设计出若干业务导向的学习项目方案 • 确保学习项目支持业务战略的实现，充分利用企业资源，系统化、快速培养人才 • 减少企业可用资源的浪费 • 快速实现企业学习与发展投入产出比 • 掌握一套科学系统的学习项目设计方法论 <p>学习收益：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 分析与诊断业务需求，并分析出学习需求 • 分析当前学习项目所涉及到的相关利益群体 • 明确影响学习项目的组织障碍 • 快速判断适应学习内容的混合式学习形式 • 选择适合的学习模块与策略组合 • 选择合适的绩效支持活动服务于整个学习项目 • 规划和设计出混合式学习项目的完整方案 • 规划和设计培训项目评估细则 • 运用合适的沟通技巧呈现并说服相关利益者

档案内容更新于2020年10月