

北京知行韬略管理咨询有限公司

企业详情

企业官方注册名称：北京知行韬略管理咨询有限公司

企业常用简称（英文）：Beijing Integrated Leadership consulting Ltd.

企业常用简称（中文）：知行韬略

所属国家：中国

中国总部地址：北京市朝阳区建国路93号院万达广场8号楼3002

网址：http://www.beijingonline.com.cn/

所属行业类别：领导力发展培训、在线和移动学习、个人能力发展、专业能力发展

在中国成立日期：2008年12月04日

在中国雇员人数：30

业务详情

1、主要客户所在行业：汽车及零部件、互联网与游戏业、机械制造、电子电气、能源动力

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	
客户当时的需求	<p>客户为中国移动、中国电信和中国联通定制的系列课程，学员对象包括二级正经理、二级副和三级经理</p> <p>核心需求包括从战略的执行与落地到领导力的艺术全系列。交付的相关的主题课程包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 转型领导力：在激烈竞争的环境下，企业领导者如何发挥领导力，带领团队转型、创新和升级；

	<ul style="list-style-type: none"> • 战略领导力：战略的执行与落地； • 变革领导力：变革设计、变革推动与商业模式设计； • 绩效领导力：绩效战略顶层设计，目标分解、绩效过程管控、绩效评估、绩效改进； • 业务战略与领导力艺术：客户BLM业务战略设计，领导者的素质与能力要求，以及向上、向下的领导力艺术实践。
<p>具体服务内容</p>	<p>课程亮点（仅以变革领导力为例）</p> <ul style="list-style-type: none"> • 一本配套书《变革领导力》 • 一套评测工具，帮助界定机会与差距 • 一套流程，让变革有规律可循，有路径可依 <p>强互动，多案例，配套专业视频，角色扮演等多种教学模式，确保学员课堂高参与度</p> <p>课程收益</p> <p>提升思想认识，从被动变革，转为积极地拥抱变革，适应外部环境的不断变化，不断满足客户的新需求，引领时代的新潮流。推动变革能力的提升，从不知道如何变革，和摸着石头过河的传统变革方式，转型为有一套流程可依的科学变革，推动和指导变革的实践。</p> <p>明晰变革领导者要做的三件要事，掌握变革的中心和要点，变革推动的六步循环模式，以及科特变革的八步流程。</p> <p>了解变革领导常犯的错误，避免误区，少走弯路。</p> <p>通过评测，了解自己的变革难题，聚焦重要的变革方向。</p> <p>目标学员</p> <ul style="list-style-type: none"> • 省公司班子成员、职能部门经理、副总经理 • 地市公司总经理、副总 <p>学习目标</p> <ul style="list-style-type: none"> • 提升变革思想，深刻认识企业转型、创新与升级的重要性和危机感 • 掌握波特五力行业分析工具，了解市场竞争的态势与压力，做好变革的应对 • 理解企业变革的5P内容与类型，做好变革的初始定位与设计 • 了解变革为什么难，变革时期需要什么样的领导力 • 抓住变革的主要矛盾，深刻理解变革领导要做的三件要事 • 理解变革的一个中心和二个基本点，变革的4321战略，变革的三级抵抗，和变革的六步周期模式，以及变革的三个入口，提升学员提升变革实践的设计与实施能力 • 了解变革文化的转型 • 应用科特变革八步流程，推动企业变革实践 • 学以致用，解答学员在变革实际工作中面临的问题与困惑，分享客户与联想等企业变革案例，帮助学员提升信心与能力 <p>主要学习程序、内容及形式</p>

- 变革领导力导论
 1. 企业变革的定义
 2. 企业变革的目标
 3. 企业变革的类型
 4. 企业变革的5P内容
 5. 变革时期的特殊领导力素质与能力要求
 6. 关于企业变革的16个问题
 7. 视频分享：为什么变革难？
 - 变革领导—关于变革的顶层设计与策略
 1. 变革领导者的三件要事
 2. 变革领导的一个中心与二个基本点
 3. 变革的四大关键思维
 4. 变革的四大关键行动
 5. 变革的4321战略设计
 6. 变革与创新的N个维度
 7. 变革中的阻力分析与应对
 8. 变革的三级抵抗
 9. 变革的心理与情绪周期
 10. 变革的六步周期模式
 11. 为什么人人知道变革重要，却又抗拒变革？
 12. 一场成功的变革都有哪些特点？如何推动？
 13. 为什么变革需要一把手的第一推动？
 14. 变革六步模式图
 15. 实战演练：关于变革的三个入口
 - 变革实施—变革文化的设计与传承
 1. 变革文化的设计与传承
 2. 案例分析1：联想文化转型之路
 3. 案例分析2：客户的变革之路
 - 变革推动—科特变革八步流程
 1. 科特变革八步流程及其应用
 2. 如何制造危机感
 3. 目睹-体验-变革
 4. 分析-思考-变革
 5. 如何构建强有力的变革领导团队
 6. 如何设计变革愿意
 7. 如何沟通和传播愿景
 8. 如何促使变革行动
 9. 如何设计变革的阶段成果
 10. 如何制度化、流程化变革成果，形成变革文化
 11. 沙盘演练：如何推动变革的小船
 12. 视频分享：海尔变革之路
- 学以致用—学员实战问题研讨与最佳实践分享

服务成果	<p>作为客户的外部金牌讲师，自2016年开始，一直连续服务至今，是最好的成果见证；</p> <p>培训后的学员反馈评分高：平均4.9分以上；</p> <p>课堂上学员参与度高，讨论热烈；</p> <p>采用训战结合方式，研讨学员案例，理论联系实际；</p> <p>讲授系列领导力课程，从战略领导力、变革领导力、绩效领导力到转型领导力等</p> <p>客户层级高：二级正及部门一把手</p> <p>培训后跟踪：行动学习计划与学习分享</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	民营
客户公司行业	互联网与游戏业
客户当时的需求	<p>在全球数字化的时代，行业发展剧增剧变，公司业务所属阶段复杂多变、组织架构调整频繁的状况在互联网尤为明显，间接造成团队不断分拆、合并、扩充，需要有更多优秀的人被迅速提拔，如何让这些“临危授命”的人完成从技术 / 业务骨干到团队赋能者的转型，是客户人才发展组织部2018年一项重点。公司希望新任管理者通过参与此次【新. 经理】项目，通过多角度，多方式（课堂上下练习、线上互动、辅导跟进），场景化案例体验和事件等方式转变管理思维，提升管理技能，从个人业务效能到团队打造，夯实基层管理者，营造教练文化、学习型组织。</p>
具体服务内容	<p>从“导入、学习、练习、应用、反思和行动”六大方面，用游戏化的方式设计了整个新经理领导力发展项目，从项目前（链接旧知-激发兴趣-夯实基础-新知导入）到项目中（系统学习-演练技能-活动实践-课堂体验）再到项目后（巩固应用-交流分享-答疑辅导-应用延伸）三个阶段，开展了包括《转型领导力：从技术骨干到优秀管理者转型》、《目标分解与任务委派》、《赋能领导力：从激活个体到赋能团队》等课题。</p>
服务成果	<p>课程导读阶段汇总了“个体咨询报告”，有效地确保了项目针对性；</p> <p>课堂演练阶段产出了20节管理微课，将培训内容模块化；</p> <p>课后应用阶段，通过学习社群应用将管理案例进行梳理和落地，并且打造了三档管理视频栏目（大咖小秀、后厂村相对论和秒懂管理），邀请公司高管大咖进行了多次沙龙分享，并产出了工具话术卡、职业发展</p>



	<p>报告和管理案例集等。以下为示例，后厂村相对论视频链接： https://weibo.com/tv/v/GsD3Cij7w?fid=1034:4268231985152497 并且，此项目在第三届CSTD学习设计大赛中荣获银奖。 产出一本管理手册，统一管理语言和管理标准，可以让新晋管理者解决晋升后即时可学可用的问题。</p>
--	---

客户案例三：

所提供的服务类别	在线和移动学习(内容)
客户公司性质	国有
客户公司行业	
客户当时的需求	<p>如何让这批因技术或业务能力出众，被提拔为管理者的新晋干部，未来有望成为公司的中流砥柱？ 面对特殊时期，人员无法聚集，如何有效开展人才培养计划？ 基于以上背景，此项目立足于运用灵活便捷的线上学习形式，帮助学员快速完成角色及能力转型，以胜任业绩驱动者、团队打造者、文化凝聚者的多重角色，掌握如何激活个体、赋能团队，提升绩效，实现公司战略、部门战略的达成！</p>
具体服务内容	<p>Online： 时间：4期，3h/期 形式：线上直播 内容：角色转型、心态转型、技能转型 Offline： 时间：每期直播课程结束后 形式：线下研讨、作业闯关等 内容：建立学习小组，小组内部就学习内容进行研讨；定时完成学习分享，进行闯关；</p>
服务成果	<p>全员完成学习目标及作业目标 4万余字学习感悟分享 12大典型管理问题解决方案产出 2大工作场景，学习小组线下头脑风暴。</p>

客户案例四：

所提供的服务类别	在线和移动学习(内容)
客户公司性质	国有

客户公司行业	
客户当时的需求	企业的生存和发展，从一定意义讲取决于中、高层管理人员的工作能力和管理水平。为了使中、高层管理人员具备岗位规范要求的综合素质，增强适应市场经济的本领和驾驭复杂局面的能力。节后人力资源部就对培训工作做了科学的部署和规划，通过培训，从而使中、高层管理者增强管理意识、提高管理水平及管理效率。
具体服务内容	NCP疫情对中国建筑施工企业的影响分析及应对 中国共产党第十九届中央委员会第四次全会精神解读 企业中、高管财务思维与应用 战略人力资源管理转型升级与实践创新 外部伙伴的高效沟通：察需求、找交集、成双赢 班子成员的高效沟通：调频道、达共识、做协同
服务成果	本次项目共40余为领导参与，围绕“着眼全局、战略导向、影响他人、经营意识、勇担责任”等维度入手，参加培训的领导纷纷反应，通过这次项目，既开阔了视野、拓宽了思路，也对未来的工作具有非常实质性的指导作用。

客户案例五：

所提供的服务类别	个人能力发展
客户公司性质	国有
客户公司行业	
客户当时的需求	<p>2014-2015年公司业务快速发展，人员规模倍增，甚至有区域一年内人员规模从几十人激增到四百余人。在区域年新聘基层主管需求最高近40人，但外部人才市场同一规格人才相对欠缺的情况下，一批绩优员工被火线提拔为基层主管。当年公司整体员工流失率提升14%，某项目员工流失率翻倍，员工因直接主管离职超过20例，敬业环境（Q12衡量一线主管的行动效果）下降12%。以上给业务发展带来了极大的挑战，被列为人力资源的重点课题。</p> <p>对于来自不同业务、层面的基层主管，如何引领大家快速走上管理之路？我们会通过向其传授支撑管理的理念、心态、意识，引领基层主管建立管理认知、掌握管理的艺术与科学，顺利完成转型。</p> <p>如何快速复用前人经验，支撑基层主管解决实际管理问题？我们结合工作场景修炼技法，包括管理的行为、方法、技巧。同时站在前人的肩膀上，沉淀知识资产，帮助管理者快速积累经验，提</p>



	<p>升管理功力。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>1. 学习的理念：心法不开，技法无用。基层管理者如果没有掌握正确的管理之道，是无法灵活自如的应用管理的术和器。所以需要先向管理者传授支撑管理的理念、心态、意识，即心法篇的修炼。然后在体系化心法知识的基础上，对管理者所需实战方法进行拆解，包括管理的行为、方法、技巧，即技法篇的修炼。</p> <p>2. 学习的方式：遵循7-2-1的学习法则，每一类课程学习都通过“学习+行动+辅导”三个步骤，关注学员实践产出及行为改变，训战结合，知行合一。</p> <p>3. 学习的机制：实行项目制运营全过程管控，通过IDP训前评估帮助学员自我认知与培养目标设定，运用学习积分制激发学员学习积极性，通过社群运营、案例集沉淀等促进联动、促进学习，通过IDP训后评估、实践案例总结等多维度综合评定培养结果，对于培养过程中表现优异，进步幅度较大的学员进行嘉奖，并作为年度评优的依据之一。</p>
<p>服务成果</p>	<div style="text-align: center;"> </div> <p>“功夫·管理”项目完整，实战性高，符合业务战略发展需求，解决了传统培养项目的常见痛点，满足了业务发展对基层管理人才供应的需求，对员工保留率、员工敬业度、人均绩效等各项指标方面起到了积极作用，并且得到众多学员和业务部门的一致好评。未来，我们会勇于创新、持续改善，让培训不仅仅产生成本，更能创造价值！</p>

客户案例六：

<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>客户公司行业</p>	
<p>客户当时的需求</p>	<p>根据客户的战略和新的企业文化引领下，为帮助组织和员工能力的持续提升，创建一流的学习型组织，公司系统规划了员工</p>



	<p>能力提升培训课程。</p> <p>根据客户2017年能级提升课程体系，部门直线经理为下属员工制定了个人提升计划，由MHD统一组织和实施。</p>
具体服务内容	<p>从2016年开始，客户总部为了系统的提升员工个人能力。课程规划有《5分钟精彩汇报》《高效会议主持与管理技巧》《互联网时代的碎片化时间管理》《化繁为简的项目化管理》《解决问题——七步成诗法》《挖掘创意的设计思维》《项目管理的最佳实践》《赢得信任的沟通艺术》《用行动力加速创新》这个项目成为了客户的一个每年轮训的项目，提升了客户员工的整体个人职业素养水平。也为客户的人才培养做出了一下</p>
服务成果	<p>从2016年开始，客户总部每年至少11期以上的员工个人能力提升培训，辐射面覆盖率整个客户分公司的员工，为客户提高员工的整体职业素养提供了个人培养培训，实际参加培训的人员达到500人次。</p>

客户案例七：

所提供的服务类别	专业能力发展
客户公司性质	国有
客户公司行业	
客户当时的需求	<p>客户公司由某设计研究院和某设计研究院合并重组而成，隶属于中央大型企业——世界500强的某公司，总部设在天津，现有职工5000余人，其中技术人员3000余人，境外员工500余人。</p> <p>党的十九大报告指出“人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源”。于国家如此，于企业更是如此。在贯彻落实国家“十三五”规划、“一带一路”发展战略的道路上，在推进实施客户公司“三五”发展规划的进程中，公司人力资源部积极响应、主动作为，围绕“公司发展战略、企业文化导向、业务业态变化、员工职业规划”四个核心，践行“一切以员工胜任力赋能为中心、一切以解决实际问题为出发点”的培训理念，遵循“动态性、系统化、定制化”的培训原则，希望打造一批“专业能力强”“素质过硬的”项目经理团队，进一步提高项目经理队伍的综合素质能力水平，加快推进项目经理队伍专业化建设，提升公司业务发展速度。</p>
具体服务内容	2016年3月至2018年12月，公司对项目经理团队实施了量身定制的

	<p>分阶、分批内训。 2016-2017年,《项目经理综合能力提升培训》(中级班)培训项目经理、项目副经理和项目经理培养对象195人; 2018年,《项目经理专项能力进阶培训》(高级班)培训优秀项目经理,大项目管理、负责人培养对象54人。该项目为公司多个境外项目和海外分公司成功输送了多名项目管理人才。</p>
<p>服务成果</p>	<p>2016年至今,《项目经理能力提升培训项目》为公司境外工程培养输出项目经理和副经理共计22人,涉及10多个客户,项目现场遍布个国家,合同金额约28.6亿元;为德国分公司输送常驻管理人员1人。毋庸置疑,该培训对公司项目经理团队的能力提升和国际化人才储备发挥了重要的促进作用。</p> <p>1. 知识输出方面,PM人员对项目经理角色认知、自我管理、团队管理、公司已颁布的PM体系和主要流程有了更全面的掌握,对工具和方法的应用更加积极深入。</p> <p>2. 绩效改善方面,拓展了PM人员的国际化视野,系统与战略思维得到提升,优化了工作方法。许多项目经理回到现场后,一方面学以致用、积极转训分享培训心得,将所学赋能于项目团队;另一方面主动邀请客户方参与现场问题研讨,和客户方共同成长,赢得了客户高度认可。</p> <p>3. 平台搭建方面,加强了项目经理之间的沟通、交流和分享,从而有效促进了生产部门与管理部门之间、工艺专业与公用专业之间的理解、融合和协同。</p> <p>4. 验收培训成果,中级班培训累计16个月轮训了4个班次共计195名学员;完成8门专业课程和4门内部课程;实施专业测评3项;24个学习小组研讨了22个学习课题,并形成标准解决方案。4个班总计完成16512学时,总体课时完成率88.2%。心得分享共1156篇累计66.7万字。32个部门的124名员工参与课程旁听累计3810学时。颁发了“行动学习最佳实践团队奖”7个、“优秀团队奖”4个、“优秀学员奖”9个、“分享之星奖”9个、“组织保障奖”9个和“最佳参与奖”11个。共计186名学员顺利结业,整体结业率为95.4%。</p>

客户案例八:

<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>客户在进行互联网+与数字化战略转型的一些项目的时候,要给高管做一期敏捷项目开发,希望通过敏捷项目开发帮助我们形成完整的项目商业计划及落地方案。</p>

<p>具体服务内容</p>	<p>客户未来3-5年的战略发展过程中,项目的规划及进度等都需要高管们有效且高效的进行。而客户的需求内容涉及到战略又包含项目的主题,老师是战略实战专家及项目管理领域资深的落地讲师。在接到客户需求后,帮助客户匹配了精准的内,高度定制了年前战略及商业计划落地的辅导,讲授加研讨实战,两天一晚后,年后又设计了项目管理流程实战的讲授及研讨,并且两次服务结束后,会随着客户的项目进度继续做相应的跟进。</p>
<p>服务成果</p>	<p>项目经理的项目商业计划有了雏形,每个人都对自己负责的案例做了相应的梳理和呈现演讲,帮助学员理清了自己负责的项目思路。帮助企业的战略计划得以顺利开展</p>

档案内容更新于2020年10月