

## 柯培企业管理咨询（上海）有限公司

### 企业详情

企业官方注册名称：柯培企业管理咨询（上海）有限公司

企业常用简称（英文）：Capelle Consulting

企业常用简称（中文）：柯培咨询

所属国家：中国

中国总部地址：上海徐汇肇嘉浜路1065甲飞雕国际大厦2705室

网址：[www.capelleconsulting.com](http://www.capelleconsulting.com)

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、拓展训练和团队建设

在中国成立日期：2004年9月13日

在中国雇员人数：9

### 业务详情

1、主要客户所在行业：零售业与电子商务、化工与石化、生命科学（如医药，医疗器械等）、金融服务（如银行，保险，财富管理等）、房地产业

### 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	外商独资
客户公司行业	零售业与电子商务
客户当时的需求	<p><b>【Retail Operation Leadership Program】</b></p> <p>为了更好的储备高潜人才，做好店长继任计划，客户希望通过一个系统性，有科学依据的定制化方式，来进行评选及发展他们的员工成为未来店长。他们的需求如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 设计发展中心测评，评估被测评者（学员）针对店长岗位的优势领域与提升领域，作为被测评者制定后续个人发展行动计划</li> </ul>

	<p>的参考。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 根据店长能力模型设计培训项目。</li> <li>● 设计课后实践，帮助学员学以致用。</li> <li>● 时长：18个月</li> </ul> <p>市场上的领导测评往往针对高层人士，培训供应商的定制化也有限。客户在找寻一个能帮他们定制化这个需求与方案，根据店长胜任力模型又具有性价比的供应商是其中挑战。最终柯培了解了需求后，针对客户的需求，帮助了客户制定一系列的人才评选和发展。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p><b>Step 1: 项目设计</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 定位业务关键驱动 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 顾问围绕组织的战略、愿景和文化，以及目标群体对发展中心项目的期望，与客户的主要利益相关者进行面谈。</li> </ul> </li> <li>➢ 确定关键能力 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 顾问与商业总监、区域经理、人力资源管理、人力资源开发和选定的高绩效门店经理进行面谈，以更好地了解选定的能力，并获得关键的成功要素。</li> <li>• 就确定的关键能力与客户达成一致</li> </ul> </li> <li>➢ 设计发展中心测评流程与活动 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 场外评估：基于店长能力模型定制360度反馈</li> <li>• 现场评估： <ul style="list-style-type: none"> <li>• 通过小组讨论评估关键能力</li> <li>• 通过1:1互动（如BEI、辅导、客户互动）评估关键能力</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> <p><b>Step 2: 发展中心测评实施</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 评审员和角色扮演者沟通会议 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 沟通评估方法</li> <li>• 角色扮演者训练和排练</li> <li>• 需要注意的事项：例如评估格式的使用、后勤（摄像机、房间设置…）</li> </ul> </li> <li>➢ 项目启动前沟通 <p>*分别在评估日之前与评估日当天做沟通，沟通内容：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 公司战略</li> <li>• 项目目标</li> <li>• 目标群体的价值</li> <li>• 项目规划</li> </ul> </li> <li>➢ 发展中心测评启动 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 小组讨论：参与者参加一个关于业务场景的小组讨论，提供他们自己对推动业务和管理团队的见解</li> <li>• 行为面试（BEI）：验证评估和日常工作经验分享中行为背后的基本原理</li> <li>• 1:1员工辅导：学员展示在特定情景下领导和发展人际交往技能的关键能力</li> <li>• 1:1客户投诉：参与者演示如何在特定场景中与客户交互</li> </ul> </li> </ul>

	<p><b>Step 3: 报告解读</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 发展中心报告 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 360度反馈报告</li> <li>• 发展中心评估报告</li> </ul> </li> <li>➢ 报告解读 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1-1 在线报告解读</li> </ul> </li> <li>➢ 制定个人发展计划 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 由学员制定个人发展计划，并与直线经理沟通达成一致</li> </ul> </li> </ul> <p><b>STEP 4 人才发展</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 根据店长能力模型和被测评者（学员）共性发展领导，定制领导力发展工作坊 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leading for High Performance (2-day)</li> <li>• Leading for Excellence Program (2.5-day)</li> <li>• 内部跨品牌在线分享</li> </ul> </li> <li>➢ 行动学习 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 定制业务项目任务</li> <li>• 参与者以学习团队的方式，就与推动公司业务发展相关的挑战性课题展开为期6个月的行动学习，在导师的指导下，通过群策群力、互相支持、分享知识与经验，就相关课题提出解决方案。</li> </ul> </li> <li>➢ 团体教练 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 学员之间分享学习经验</li> <li>• 解决行动学习面临的问题</li> <li>• 克服障碍</li> <li>• 教练辅导</li> </ul> </li> <li>➢ 项目汇报 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 行动学习小组汇报</li> <li>• 个人发展汇报</li> </ul> </li> <li>➢ 管理层人才回顾（Talent Review） <ul style="list-style-type: none"> <li>• IDP执行程度</li> <li>• 学员主要变化</li> <li>• 后续行动计划及跟进措施</li> </ul> </li> </ul> <p>具体内容详见附件：</p>
<p>服务成果</p>	<p><b>发展中心测评成果：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 建立了系统而又客观的人才测评体系，评估被测评者（学员）针对店长岗位的优势领域与提升领域。测评报告包含：</li> <li>➢ 高潜人才发展中心报告；</li> <li>➢ 基于店长能力模型的360度反馈报告；</li> </ul> <p><b>人才发展项目成果：</b></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Leading for High Performance Workshop</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 自我了解——DISC与人际影响力</li> <li>• 完善目标管理，促进团队执行力发展</li> <li>• 有效发展绩效，授权、指导、反馈与辅导</li> <li>• 规划个人职业发展</li> <li>• 提升汇报技巧，将信息转化为影响力</li> </ul> </li> <li>➤ <b>Leading for Excellence Workshop</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 建立管理者心态</li> <li>• 发展影响力，促进有效人际互动</li> <li>• 学会管理低绩效</li> <li>• 员工保留谈话</li> <li>• 职业发展对话</li> <li>• 探询需求，达成共识</li> </ul> </li> </ul> <p><b>行动学习成果：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 获取集团所提供的资源与支持；</li> <li>➤ 以解决问题为导向的主动学习——更高的学习效能；</li> <li>➤ 学习团队促进协作关系；</li> <li>➤ 通过行动学习产出了可以应用于集团的业务机制和流程；</li> <li>➤ 通过管理层人才回顾，建立了Talent Card和Talent Review机制，最大化获取了管理层的参与和支持。</li> </ul> <p>最终客户建立了一套完整的评选与发展未来店长的体制，培育和预备新一代的店长来面对零售业的新需求与挑战。</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	外商独资
客户公司行业	化工与石化
客户当时的需求	<p><b>背景与需求：</b>          客户要更好地推动组织持续成长，在激烈的市场竞争中保持领先地位，必须确保组织内部关键人才的领导力发展。中层经理在组织中呈上启下，是推动战略执行的关键力量。客户希望为中层管理者打造领导力发展之旅项目，通过该项目提升中层管理者的全局的视角、团队绩效、辅导与发展员工能力，为集团的持续发展提供人才。</p> <p><b>使命</b>          培养具备竞争力的企业领袖          提升内部人才供应链效率          为集团的持续发展提供人才</p>

	<p><b>愿景</b> 成为组织内部有价值，有意义，有效果的核心人才发展项目</p>
<p>具体服务内容</p>	<p><b>【Leading Growth 领导力成长训练营】</b> 项目前设计：      &gt; 启动仪式 &amp; 项目沟通      &gt; 课前问卷与访谈      &gt; 建微信群      &gt; 课前作业      &gt; 建立3人学习小组      &gt; 开营直播课</p> <p>项目设计（共3个模块）：      模块 I：战略思维工作坊（2天）      &gt; 战略梳理          • 理解战略梳理对领导者的重要性与运用时机      &gt; 实战案例          • 藉由与工作结合的真实案例，学习战略梳理的步骤与工具      &gt; 成果内化          • 透过团体活动的体验，辅以小组讨论与反思，将学习成果内化，带著动力回到工作中实践      &gt; 课后实战：2020-2022战略梳理与分解      &gt; 在线教练辅导：2小时（工作坊后1个月内进行）</p> <p>（间隔2个月）</p> <p>模块 II：发展团队（2天）      &gt; 模块 I 回顾          • 分享前期学习成果、听取反馈，并从他人经验中发掘新洞见      &gt; 团队发展现状          • 理解团队发展不同阶段的特徵，反思团队当前现状，以及发掘可能的发展行动      &gt; 团队发展策略          • 学习团队发展在不同阶段的关键策略，藉由互动、讨论、视频，活动与练习等方式，强化理解与学习效果      &gt; 体验式学习          • 体验式学习——黑暗对话，透过参与和练习的过程中，直接认知、感受、体悟、反思等，当下深刻理解并认可，达到内在领导力转化的学习效果      &gt; 课后实战：制定团队向下一阶段发展的行动计划并实施      &gt; 在线教练辅导：2小时（工作坊后1个月内进行）</p>

	<p>(间隔2个月)</p> <p>模块 III：领导力发展</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 领导力测评 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 藉由管理风格测评 (DiSC), 发掘个人领导力的优势与潜在挑战, 深化自我觉察</li> </ul> </li> <li>➢ 领导力反思 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 藉由团体对话与讨论, 对各个类型 (D、i、S、C) 在领导力的应用 (指导/授权、激励、发展他人) 进行探索, 发掘可能的策略与管理行动</li> </ul> </li> <li>➢ 发展他人：教练技术 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 学习教练的关键技巧与流程, 藉由小组练习的观察与体验, 内化并改变模式</li> </ul> </li> <li>➢ 课后实战：通过Peer Coaching发展个人领导力</li> </ul> <p>项目后设计：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 项目总结汇报 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 学员成果发表</li> <li>• 学员收获、成长与改变</li> <li>• 管理层参与及反馈</li> </ul> </li> </ul>
<p>服务成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 引领个人成长 - 透析领导力的本质, 定制个人领导力发展计划</li> <li>• 引领生意成长 - 活出集团领导力模型, 演绎“愿景”到“战略行动计划”</li> <li>• 引领团队成长 - 掌握团队的特征, 建置团队发展计划</li> <li>• 引领员工成长 - 发展教练技巧, 实施发展辅导</li> </ul> <p>除了提升与发展中层的领导能力, 公司这一层关键管理者继续让公司与集团在每年的业绩上保持超过百分之20的利润。</p>

档案内容更新于2021年5月