

海问联合（北京）国际培训中心有限公司

企业详情

企业官方注册名称：海问联合（北京）国际培训中心有限公司

企业常用简称（英文）：Haiwen United

企业常用简称（中文）：海问联合

所属国家：中国

中国总部地址：（北京）朝阳区东大桥路8号华远尚都国际中心1107室

网址：www.hwassess.com

所属行业类别：销售培训、个人能力发展、专业能力发展、领导力发展培训

在中国成立日期：2002年12月12日

在中国雇员人数：20人

业务详情

1、主要客户所在行业：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）、化工与石化

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	金融服务（如银行，保险，财富管理等）
客户当时的需求	A公司2020年将深化领导力体系建设,启动为期两年的集团高潜领导力发展项目,30人左右。 1. 希望运用评鉴工具,帮助学员更客观和深入的评价、发现、确认高潜力人才; 2. 帮助员工了解自身能力潜力,以及发展点,促进自我认知;促进优秀员工之间的相互学习;

	3. 分析团队潜力和发展点现状，制定个人和团队发展计划，为高潜提供针对性的培养计划。
具体服务内容	<p>海问联合为A集团高潜提供了SIAC领导力发展模拟舱项目，具体内容包括：</p> <p>1. 领导力模型确认：和A公司共同确认本次项目中所使用的高潜领导力模型，领导力模型客制化匹配到性格测评、商业模拟案例活动等</p> <p>2. 赋能A公司观察员掌握科学的评估技巧</p> <p>3. 基于领导力模型设计和实施SIAC领导力发展模拟舱，从3个维度帮助学员建立全面的自我认知（领导力娴熟度-商业模拟案例、领导力潜质-ASSESS性格测评、领导力现实表现-自我评价），在案例活动中，学员会面临复杂系统的充满挑战的管理场景，需要结合案例中提供的政策、竞争、市场、产品等系列信息，对竞争格局和客户消费趋势有深度的洞察，明确出关键的发展规划，促进组织的变革</p> <p>4. 产出：基于SIAC领导力发展模拟舱得到的评估数据，产出学员的个人和团队报告以及学员个人发展计划</p>
服务成果	<p>通过本次SIAC领导力发展模拟舱的现场评价数据总结，</p> <p>1. A公司了解了团队成员整体的能力现状及重点发展方向，看到了不同团队间的能力共性优势和发展点，也为制定后续发展项目提供了参考；</p> <p>2. 观察员掌握了科学的评价工具，并在项目中对学员有直接的接触、观察和相互学习；</p> <p>3. 帮助员工了解自身能力潜力以及发展点，建立了全面的自我认知，也促进了优秀学员间的相互学习。</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	机械制造
客户当时的需求	A公司计划2020年第二季度对10位高层管理者展开领导力发展和评估工作，通过帮助组织具化基于业务能力下的领导力模式，帮助领导者建立自我认知，客观评估领导者的能力状态，从而为未来持续的领导者团队发展和培养奠定基础。
具体服务内容	<p>海问联合为A公司高层管理者提供了SIAC领导力发展模拟舱项目，具体内容包括：</p> <p>1. 领导力模型构建：通过海问联合SSM能力模型构建法，在对A公</p>

	<p>司高层管理者的访谈和调研后,开发确认A公司高层管理者的领导力模型。并将领导力模型与性格测评、商业模拟案例活动,现实行为反馈等进行了定制化的匹配</p> <p>2. 赋能A公司观察员掌握科学的评估技巧</p> <p>3. 基于领导力模型设计和实施SIAC领导力发展模拟舱,从3个维度帮助学员建立全面的自我认知(领导力娴熟度-商业模拟案例、领导力潜质-ASSESS性格测评、领导力现实表现-上级评价),在案例活动中,学员会面临复杂系统的充满挑战的管理场景,需要结合案例中提供的政策、竞争、市场、产品等系列信息,对竞争格局和客户消费趋势有深度的洞察,明确出关键的发展规划,促进组织的变革</p> <p>4. 产出:基于SIAC领导力发展模拟舱得到的评估数据,产出学员的个人和团队报告以及学员个人发展计划</p>
服务成果	<p>通过本次领导力模型的构建和SIAC领导力发展模拟舱的现场评价数据总结,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 通过领导力模型构建,A公司对高层团队的领导力要求有了比较明确的认知,也帮助高层统一了团队内部的领导力语言认知; 2. 了解了高层团队整体的能力现状及重点发展方向,也看到了团队成员的能力共性优势和发展点,也为制定后续发展项目提供了参考; 3. 观察员掌握了科学的评价工具,并在项目中对学员有直接的接触、观察和相互学习; 4. 帮助高层管理者了解自身能力潜力以及发展点,建立了全面的自我认知,也促进了优秀学员间的相互学习。

客户案例三:

所提供的服务类别	专业能力发展
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>项目需求背景: 随着A公司新战略的推出,公司希望找到一条有效的销售发展路径,加速销售人员的知识、技能和能力的转变和进一步提升,从而支持组织的转型和突破。</p> <p>项目需求:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 能力模型构建:结合公司以及不同BU的战略发展方向,梳理长短业务机遇和挑战,诊断业务痛点和需求,与BU共创引领未来业务增长所需的销售关键岗位能力和行为模式、专业人才画像; 2. 人才测评和大客户销售团队培训发展:通过实施评价发展中心,传递人才标准,提升关键岗位人才对自身能力及潜力的认

	知, 建立客观数据的评估。同时, 通过分析人才能力整体趋势, 以设计有针对性的后续培养发展计划。
具体服务内容	<p>能力模型构建: 通过内部访谈、调研和能力模型构建训练营, 总结相关销售/销售管理岗位所需取得的重要工作成果、面临的挑战以及各级别人员所需的关键知识、技能、经验和行为; 能力包含市场洞察、战略解码、大客户组合规划、开发和实施价值方案、客户关系管理、谈判、沟通和呈现等项目;</p> <p>基于能力模型, 设计和实施以大客户管理为蓝本的SIAC能力发展模拟舱: 在训练策略性大客户销售技巧的同时, 帮助学员理解能力, 激发自主觉察和改善动能。在SIAC能力发展模拟舱中, 项目复盘一个系统的挑战型的大客户真实商业模拟案例场景, 学员需要识别客户变化、明确大客户的策略性目标、探寻自己的竞争形式和位置, 对关键决策矩阵中的人员的角色、态度、影响力进行分析, 设计策略和价值方案, 赢得订单。SIAC商业模拟案例演练环节, 充分体现了真实场景的模拟, 让销售有机会演练销售陌生拜访等客户体验。</p> <p>A公司内部评估师认证: 邀请A公司内部跨BU业务团队高管共同参与现场评价, 通过评价工具、方法的设计和培训转移, 组成内部外部联合团队, 展开人才观察、探讨和反馈。</p>
服务成果	<ol style="list-style-type: none"> 1. 产出了A公司Sales Leader, Account Manager、Inside Sales/Direct Sales 专业序列模型; 2. 建立了A公司内部评估师团队, 内化常规性评价工具、方法、机制; 3. 通过结构良好的自我评估, 形成对“业务方向、未来能力”的共同理解。

客户案例四:

所提供的服务类别	专业能力发展
客户公司性质	合资
客户公司行业	生命科学 (如医药, 医疗器械等)
客户当时的需求	<p>2018年以来, 中国的制药行业风起云涌, 仿制药一致性评价, 4+7带量采购方案的推进, 进口专利药关税大幅降低, 新版国家基药目录发布…… 一系列的政策调整和市场变革措施让更多的制药公司更加专注于特色和创新药的开发和营销。医药行业因此面临比以往更加强大的外部和内部挑战, 制药公司更加关注打造组织的整体能力, 关注人才对于企业成功的关键作用, 人才越来越成为制药企业的核心竞争力。在这样的大背景下, 为了打造高质量的医药销售团队, 积极为组织的未来储备人才, A公司于 2019 年</p>

	<p>邀请海问联合一起设计和开发了专属于医药代表的定制型能力评估和测评发展项目。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>1. 能力确认:为了让医药代表通过本次项目看到自己未来岗位(地区经理)的能力要求,以及帮助A公司对这些后备人才的能力进行评估,海问联合首先在设计项目阶段就A公司地区经理的能力模型做了确认,并设计对接评价中心案例。</p> <p>2. 评价中心案例设计和开发:通过对5个BU的优秀地区经理、销售培训老师访谈,深入了解地区经理岗位面临的真实业务场景和挑战。在分析和萃取业务场景和管理场景后,匹配A公司地区经理能力模型,结合案例场景,客制化案例中可以被观察的行为指标。最终开发出系统的具有挑战性的客制化案例场景。</p> <p>3. 专业评价发展中心实施: 在评价发展中心实施前,海问联合展开了为期两天的A公司内部观察员团队培养,赋能A公司内部的观察员们掌握系统、科学、专业的评估工具,熟练应用模拟案例。 案例演练采纳了两种基本的模拟活动设计:案例分析(Analysis Exercise)-地区业务规划和口头汇报呈现(Presentation)。案例中呈现出一家医药公司的地区经理,需要做出对业绩表现、政策动态、市场竞争现状、客户管理、销售行为、团队等多方面的全方位分析,并结合地区的目标,提炼地区业务成功和阻碍因素,制定地区业务、人才和资源管理计划。在案例设定的背景下,需要参与案例的学员被邀请进入模拟中,提交书面的业务分析和决策报告,并做出口头的业务分析呈现。</p> <p>4. ASSESS性格测评+报告解读培训:为帮助学员深度了解自身发展点,海问联合还推荐A公司采用了ASSESS性格测评,为本次评价发展中心带入了能力的潜质维度认知。ASSESS性格测评可以和A公司的地区经理能力模型完美对接,帮助学员获得个人和企业能力的匹配度认知。</p> <p>5. 达成有效的个人反馈报告呈现:海问联合持续展开线上指导,赋能A公司内部团队完成个人反馈报告,精炼观察员评语,制作个人反馈报告。同时在团队报告环节,通过自动化的 excel 图表设计,帮助A公司快速地获取近 100 位地区经理后备人才的评估数据信息,形成全员能力状态的一览表。</p>
<p>服务成果</p>	<p>1. 定制化开发出了符合A公司产品 and 业务真实状态的地区经理后备人才(医药代表)关键岗位商业模拟案例</p> <p>2. 对组织内部:打通了人力资源和业务的连接通道,营造了人力资源、业务经理和学员一起学习、交流、探讨的评价发展中心场景</p> <p>3. 对学员:对多数参与学员而言,这是首次参与这样的评价发展中心项目,这让学员们既激动又紧张。案例里的场景和复杂性,</p>

	<p>为学员创造了深度的思考和模拟实践学习空间。学员通过参加评价发展中心获得了来自观察员的评估反馈，深度认知了个人的发展点；同时ASSESS性格测评报告解读培训也帮助学员建立了对内在性格的深度认知。</p> <p>4. A公司最终获取近100位地区经理后备人才的评估数据信息，围绕评估结果数据，A公司的培训部和人力资源团队制定了一系列的行动学习和发展计划，持续关注这些学员工作任务上的改进。通过学习任务的布置、学习成果地分享、学习过程的考核等全面的发展流程，帮助学员为晋升地区经理做好能力准备。</p>
--	---

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	合资
客户公司行业	生命科学（如医药，医疗器械等）
客户当时的需求	<p>需求一：大区经理 A公司2020年在针对大区经理进行的培训需求调研和访谈中，了解到战略思维是大区经理目前最为迫切需要提升的能力，大区经理作为公司管理的中高层，对公司战略的理解与执行，并结合实际业务场景对本区域内策略计划的制定和推动实施，与工作关联较为密切，为此计划开展战略思维的课程。</p> <p>需求二：客户经理 A公司2020年针对客户经理层级的培训需求做了调研，了解到团队建设能力的提升是客户经理层级的迫切需求。希望通过相关课程培训达成以下目的：</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 发展团队能力，提升团队管理 ✓ 识别团队不同发展阶段与时期的特点，掌握团队的管理要点 ✓ 认知自我与团队成员的天性特质，组建高绩效团队 ✓ 明晰团队不同发展阶段的有效管理 <p>打造高绩效团队管理者的管理策略，提升团队绩效</p>
具体服务内容	<p>需求一服务内容： 海问联合针对医药行业的实际业务场景和A公司大区经理的能力提升期望，选择医药行业的评价中心案例，定制开发了本次A公司大区经理战略思考专项能力SIAC领导力发展模拟舱。让大区经理进入一个自我 / 互相观察，伙伴评价，相互辅导和发展的学习环境，在一个安全低风险的环境下展开个人对于战略思考能力的认知，发现，提升的学习过程。这就像飞行模拟器，在预演中发现自己的能力情况，有针对性地进行训练。</p> <p>同时在模拟舱中带入战略思考七步骤的思维训练，引领大家在演练和反馈的同时，掌握战略思考的工具方法。</p>

	<p>需求二服务内容： 针对客户需求，海问联合提供团队建设和组织健康方面的经典课程：《克服团队协作的五项障碍》。课程基于管理大师帕特里克·兰西奥尼（Patrick Lencioni）的组织健康理论而展开。课程预先安排学员完成团队协作现状和行为风格测评，作为课程的导入，然后按照建立信任、掌控冲突、明确承诺、共担责任、关注结果这五个步骤展开。并通过教练式讲授、互动式游戏、小组讨论、角色扮演等方法，引导学员理解打造高绩效团队的内在障碍，并掌握克服障碍的工具方法。帮助学员学习打造高绩效组织，让团队跨部门沟通、高效协作、组织健康能够真正成为企业文化及可持续发展的优势，让团队通过流畅互助的沟通与协作来为业务变革打好基础。</p>
<p>服务成果</p>	<p>需求一服务成果： 学员对模拟舱的课程结构给予了高度评价，客户对于模拟舱中贴近实际业务场景的医药行业案例演练，以及战略思考七步骤的学习和练习，都给予了高度的评价，帮助学员在放松的环境感受自我认知和发现的快乐和喜悦。并聚焦细节的关键的领导力行为，从能力的娴熟度，潜质和现实表现三个维度理解自身战略思考能力，形成具象化的战略思考自我认知。</p> <p>需求二服务成果： ✓ 帮助客户在基层管理组织中打造高效协作团队的企业文化； ✓ 提升客户经理的团队领导力和变革力，掌握打造高效执行团结和高绩效团队的领导技巧与方法； ✓ 有效运用团队协作五种障碍模型工具和团队教练方法去发掘团队动力和潜能，切实改善团队状态，向着更具有凝聚力的健康高效团队迈进； 团队成员了解团队高效协作的必要条件，学习提高协作的思路和专业流程方法。</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>国有</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>IT信息技术，半导体及通讯</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>A公司的总监和部门经理级别的管理者，很多是技术出身，需要加强管理的敏锐度，熟悉方法和工具，并提升建立团队，辅导员工的能力。因此需要帮助管理者理解领导力对业务和团队管理的意义所在；同时重点学习如何以教练的方式辅导和带领员工，将员工的个人发展与业务发展有机整合。</p>

<p>具体服务内容</p>	<p>海问联合通过《教练型辅导》这门课程，以一种非常实操的工具和方法，帮助学员掌握从发现辅导机会，到进行辅导，跟进辅导结果这样一个完整的教练辅导过程，并在每一个步骤都辅以实操性的工具方法：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 在发现辅导机会这个阶段，帮助学员识别三种辅导机会：助推型、改善型、问题型； • 在辅导阶段，针对不同的辅导机会，识别下属的理性需求和感性需求，并利用开启辅导、澄清现状、共创方案、共识行动、结束辅导这样的教练辅导五步法，和下属共同澄清现状并制定解决方案和行动计划； <p>在辅导跟进阶段，利用BARS反馈模型 (Backgroud, Action, Results, Suggestion)及时告知下属问题解决的进展，做的好的方面和需要改善的方面。</p>
<p>服务成果</p>	<p>客户对于课程的满意度非常高，学员反馈通过这次培训，对教练辅导在管理和团队建设方面的价值有了比较深刻的理解，并掌握了一套行之有效的教练辅导方法。帮助学员提升管理敏锐度和团队敏锐度，开启有技术导向向管理导向转变。</p>

档案内容更新于2021年5月