

## 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488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：177

### 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）

### 2、曾服务过的客户案例

#### 客户案例一：

所提供的服务类别	教练服务
客户公司性质	合资
客户公司行业	互联网与游戏业
客户当时的需求	H企业是智能家居制造行业知名企业，在中国有30+年历史，其核心业务部门近年业务拓展加速，每年有500+名新人入职各个产业部门。如何帮助新人快速融入组织，且阶梯式，有规划，有效培养及指引，使其达到岗位基本要求及能力，成为当前面临课题。然而，导师普遍工作紧张繁忙，对新人带教规划不足，更多凭各自经验发挥，辅导体系化不足，成效参差不齐。 因此，企业希望通过《门里门外》项目赋能，提升导师对带教系统化、专业性的认知及带教意愿，帮助导师产出岗位带教培养计划工具表，掌握系



	统实用的带教辅导方法。
具体服务内容	<p>新人快速发展和培养，成为知识型企业切肤之痛。结合客户需求，针对海高、U+、视听、制冷、厨电等30+产业，六大类岗位进行了带教辅导现状梳理，服务分如下三大阶段展开：调研访谈-学习赋能-辅导产出，每阶段均有扎实的输出。</p> <p><b>1) 调研访谈，厘清带教现状和辅导的典型挑战</b> H企业的岗位师傅及管理者在人员辅导中面临三重困境： <b>工作复杂困境：</b>知识型企业的关键岗位，工作任务复杂性高，而且完成工作需要综合运用。 <b>知识迁移困境：</b>工作中存在大量需要学习的知识和技能，而知识迁移需要经历三次转化：通用知识——本行业知识——工作技能——1万小时定律。这种认知过程转化是一步一步实现，快慢也因人而异； <b>默会知识困境：</b>存在大量只可意会不可言传的“默会知识”，自己会做，但讲不清楚，这进一步增加了带教辅导的难度。</p> <p><b>2) 结合需求定制设计，授课赋能</b> 为了针对性解决以上挑战，竞越老师从带教洞察、规划设计、辅导方法及带教师傅品格修养四个层面进行赋能。一方面提升带教意愿，同时在调研中萃取优秀导师经验，梳理出岗位关键任务及典型场景，设计成案例，带入《门里门外》课程中探讨，通过现场场景演练和反馈辅导，引发大家共鸣感，有效理解知识点。 现场通过设计的工具，引导六大类岗位导师产出岗位带教辅导标准指引及新人（社招&amp;校招）初始化评估工具表内容初稿，为后续在岗辅导打下良好基础。</p> <p><b>3) 辅导产出工具表单，落地转化</b> 岗位师傅回去后结合自己的产业，迭代完善辅导规划工具表内容，竞越老师进一步进行了辅导，最终形成多岗位完善的一套落地辅导工具表单。并对岗位师傅带教辅导实践中遇到的难题，进行进一步辅导解惑。</p>
服务成果	<p>客户管理层反馈：新人就是在岗师傅的作品，但是原来每个人的操作都不一样，经常会有一些缺失，通过这个项目，能够<b>提高新人成为精品的概率</b>。同时，新人有计划会更踏实，不容易迷失方向，反之如果在岗师傅没有尽职尽责的，新人也可以举手，<b>形成双向检验</b>。</p> <p>学员反馈说：“好多年没参加过这么<b>有共鸣感的培训学习</b>，原来是凭自己感觉来带教辅导，这次赋能让我有<b>工具方法准确地评估新人的现状，清晰的规划新人未来的成长计划</b>，帮助新人更好的融入企业” “多年的工作让我积累了很多说不清、道不明的经验，通过这次培训开始帮助我沉淀、整理出来，<b>形成一个个框架</b>。” “在这之前我发现自己想的太局限了，以为带教辅导就是岗位上的一件事情，其实是<b>全流程方方面面的内容</b>。”</p>

## 客户案例二：

所提供的服务类别	教练服务
客户公司性质	民营
客户公司行业	住宿与餐饮业



<p>客户当时的需求</p>	<p>某知名餐饮公司在国内深耕16年多，在全国有200+多家直营门店，自成立以来，专注研发、品质提升及内部人才培养，期望打造年轻的品牌形象。随着95后、00后的新生代成为职场主力军，门店出现各种新生代管理的挑战，部分区域新生代离职率居高不下，公司高层希望门店管理者突破传统管理思维和方法，对新生代特点有深入认知，理解其内驱动力，通过在岗辅导提升员工的能力，同时激发新生代员工的工作积极性，来带动企业焕发新的活力。因此，希望通过对门店管理者赋能，推动各门店管理者的管理意识升级及辅导能力提升。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>通过与项目发起部门的几轮深入沟通，结合各区域的人员特点，竞越为该公司设计新生代管理辅导的《领航》落地方案。项目分<b>四阶段展开：调研-学习-实践-辅导</b>，有如下<b>四大亮点</b>：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1) 调研深入洞察需求。</b>调研目的是深入理解各区域门店经理的需求和挑战，为聚焦痛点赋能打下坚实基础。通过在线访谈，我们发现六大区域的门店经理面临的困难和挑战各有差异，有的区域门店经理成长于传统的管理模式下而对新世代的认知出现偏差，有的区域门店经理很年轻，火速被提拔起来，管理基本功薄弱，看待问题较浅层，处理方式或简单粗犷，缺少有效引导辅导方法……</li> <li><b>2) 学习提升认知技能。</b>《领航》现场学习和演练，目的是帮助大家升级对新生代的认知，掌握符合这一群体特点的辅导技巧和方法。课程赋能采用了新生代普遍喜欢的游戏化方式开展教学与研讨，让门店管理者以体验式学习的方式，感受面向新生代管理不同思路和方法，并从中获得新的思考与启发。</li> <li><b>3) 实践促进行为转化。</b>课程结合所分享知识点和工具方法，配套设计了课后行动实践指南，供门店经理学完后，沿着行动指南在工作中实践在岗辅导，并由区域的督导进行必要的跟进和支持。</li> </ol> <p><b>辅导形成学习闭环。</b>各区域门店经理在实践后，认知又上了新的台阶，或者又遇到了新的困惑，我们又安排了线上/线下的辅导环节，一方面对遇到困惑的答疑解惑，帮助大家在复杂的管理情境中灵活运用，一方面发现典型优秀实践案例，便于内部做进一步推广和传承，进一步夯实技能形成学习闭环。</p>
<p>服务成果</p>	<p>项目及课程实施期间，内容受到公司总经理，项目发起部门，各区域市场总监、督导和门店经理等各层面的欢迎和好评，各区域间互相分享学习感悟和心得，每次学员的参与度都非常高，完课率100%。</p> <p>高管反馈说：“内容契合公司当前实际，实用有价值、形式新颖有创意。”</p> <p>学员反馈说：“课程帮助我们对Z世代有了新的认知，更理解他们怎么想，他们的深层内驱动力。同时，辅导工具方法涉及建立并巩固信任、明确布置任务，纠偏辅导、有效激励、游戏化管理等，条理清晰，并通过管理辅导真实案例展开，让大家更容易理解讲解内容，从而达到理想的学习效果，非常实用！”</p>

档案内容更新于2020年10月