



## 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	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>某互联网头部企业，对于培训目的&amp;需求如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 为了实现电商业务的“赋能商家”战略；</li> <li>● 全公司从“流量主导”“竞争导向”向“用户导向”转型；需要转变高管层的意识；</li> <li>● 为了促进从2C向2B转型，需要再造面向2B业务的组织模式和高管团队的领导能力；</li> </ul> <p>为了实现“航空母舰+舰载机”业务战略，需要培养大批具有商业领导力、能够做大创新业务的“舰载机飞行员”。</p>



<p>具体服务内容</p>	<p>全集团面向高层，采用竞越的《伐谋Enterprise》课程，自上而下做赋能和战略沟通。</p> <p>项目共有四大亮点：  <b>大规模、高层次，为业务需要，通过培训形成一张大图、一套语言</b>          该项目培训过全公司所有M4及以上管理干部、P10以上专业专家，包括公司最高层合伙人团队，这次培训加入了部分骨干M3、P9，累计总计人数达1200人，极大影响了该公司的战略转型，为该公司取得在2b市场的领先地位、为公司孵化创新业务、为形成商业领导者接班人计划做出了重要贡献。</p> <p><b>领导带队，成建制参加培训，当场解决问题并做决策</b>          采用竞越的《伐谋Enterprise》课程。课程是桌面沙盘形式，六组每组4人。小组共同做大量决策，这些决策决定商业结果。          每次培训都是各个单位最高领导亲自带队整建制、全程参与。全集团30个合伙人的一半亲自全程参加。这个培训项目所覆盖人群的广度和高度、领导层的重视程度，在这个集团历史上从未出现过。由于内容贴切、领导全程在场并亲身投入，班子齐整，在课程期间，大家经常就与课程发生的场景接近的真实问题进行讨论，并现场做出有关业务问题、组织和人事问题、政策问题的决策。</p> <p><b>超越知识输入，重视人的全面发展</b>          《伐谋Enterprise》不仅传授了从战略到组织能力的商业领导力的整体知识，更重视决策能力、团队的组织能力和群体智慧以及个体的领导力和人格特质。因为决策决定了商业结果，所以，商业结果只是果，而因在决策。进一步，决策时一个个小组作为群体做出来的，是群体成员的努力、竞争和协同的结果，决策的正确率反映了小组的群体智慧高低。进一步向下分析，一群人在一起，是否能够实现1+1大于2的群体智慧，完全取决于每个个体的领导力和个体特征。          因此，该集团在选择解决方案的时候，最重要的一个选择标准是：要关注人和群体，要把商业看成是一个挑战背景，但根本上，是要培养在挑战的商业背景后面的人。组织部的要求是：“一切商业表现和决策质量都是‘我是谁’这个问题的外在表现”。</p> <p><b>沙盘模拟，真实反馈状况</b>          该集团要求用“沙盘”且不能用“电子沙盘”，必须是桌面沙盘来交付。原因是桌面的沙盘更直观地反映团队的互动状况。          为了充分反映这些高管人员的个人真实状况，从而起到“照镜子”“揪头发”的效果，我们在课程交付中设计了非常挑战的规则、非常即时的反馈、让每个错误都有快速和严重的后果、把小组内每个个体出现的失误和错误，都暴露在小组其他成员面前以致全班（也就是其直接领导）面前。这样，产生了极大压力、最大限度要求学员提高决策的正确率，而要做到这一点，他们就必须发挥群体的智商以便弥补自己的盲区。          而在这个过程中，每个个体在压力面前的参与不一定带来积极的效果，甚至会带来知识和智慧的冲突和抵销，平常领导风格问题、管理问题带来的负面效果暴露无遗。</p> <p><b>OD和BP全程参与，在课程中观察和反馈，观察与发展结合</b>          每个小组除了四个学员之外，还配备一名HRBP或者HRD同学作为“精灵”，全程观察记录4位学员的表现。          为精灵配备观察表格，表格中既有观察结构、观察维度，还有对每个维度</p>
---------------	--



	<p>的详细说明和行为举例。每个培训之前，先培训精灵，每天中午、晚上每个班级的老师、精灵就学员的情况进行对齐。也对精灵的观察能力、观察质量提出改进意见和改进要求。</p> <p>培训2天2晚，每天白天是培训时间，而每个晚上专门用于复盘和反馈。复盘反馈都不再讨论商业问题，焦点全部集中在团队和个人。</p> <p>第一天晚上，复盘和反馈的内容集中在课程上反映出来的情况，以同学的反思和老师的反馈为主，精灵补充。</p> <p>第二天晚上，复盘和反馈的内容从课堂表现延展到每个学员的日常行为。反馈者不再是老师，而是同组的同学和精灵。</p>
<p>服务成果</p>	<p>这是该集团公司广受好评的知名项目，学习热情高涨、学习收获明显。重塑了长期做2C业务的高级干部的知识结构。通过培训，公司管理层认识到了人才多元化的必要性，极大推动了公司引进外部的2B人才。也暴露出了引进人才在组织内存在的生存和落地困难，很多业务线条的领导人在课程当场做出有助于外来人才落地生存的业务决定和组织决定。</p> <p>暴露出了一些干部在思维和意识底层的固有问题，为一些人事决定做了铺垫和支撑。</p> <p>项目获得了100%的满意度。</p> <p>大批学员认为这绝对是职业生涯受到过的最好培训。有的学员反应“个人感触：本次培训跟以往的课程很不一样，以前经常课上学习了很多工具、理论、话术，但课后转头就忘了。这次依然记不住多少明确的概念，但对“以后应该怎么做”的感受是很深的。”</p>

### 客户案例二：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>领导力发展培训</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>国有</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>房地产业</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>客户公司是地产行业的知名企业，由于大的经济环境及政策对地产业带来了严峻的挑战，使得公司必须从内部管理要效益，不断打造有战斗力有执行力的队伍。而公司又一直很重视管理人员的培训和提升，于是决定从2020年开始，建立管理者管理技能提升的培训项目，目的就在于帮助新任管理者找到管理方向，明确管理角色，掌握管理技巧，使他们能快速胜任管理岗位，并带领下属完成公司更高的业绩目标。因此“管理者的三驾马车”就成为了这个项目中的一门特别重要的课程</p>
<p>具体服务内容</p>	<p><b>差异化课程设计，定准匹配人群需求</b></p> <p>由于项目共交付三门课程，《智用》《理事》和《善言》分别由两天版改版成为1天，同时客户期望更多的结合公司的实际业务，在课程中结合实际业务，探讨如何有条理的处理日常管理工作，以及管理者在团队人员管理上遇到的困惑，最好能够使学员看到熟悉的场景或者案例，以及给到学员有用的工具，同时希望设计大家都能参与的环节，并在探讨中有所收获。</p>



	<p><b>项目前期</b> 培训前期，公司特意手绘了项目课程的全貌，重点突出，形象易懂，同时每一期均设定固定的班主任，负责学习的组织安排和学习氛围维护</p> <p><b>项目中期</b> 在前期课程结束后，每个学员还专门挑选了自己体会最深刻学习要点录制小视频在学习群内播放，帮助大家深入学习知识点。同时定期在群内举办知识竞赛，题目全部由同学自行设计，内容均来自课堂所学。</p> <p><b>项目后期</b> 整个项目采用积分制，最后将根据每位学员的学分决定毕业与否。由于知识竞赛也是项目中的重要抢分环节，所以学员在知识竞赛的环节格外的积极和踊跃，既抢到了分数，同时也对知识点又了进一步的回顾 在授课一个月后，进行重点案例的复盘和回顾。</p>
<p>服务成果</p>	<p>项目期间，学习行动完课率达到100%，学员通过学习，明白了自己的角色，同时也学到了很多管理的工具和技巧 学员反馈说：“醍醐灌顶！完全打开了平时一直摸不到的管理大门，对管人理事以及沟通有了全新的认识，也有了系统性的思考，为后续工作打开了思路！”</p>

### 客户案例三：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>领导力发展培训</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>国有</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>专业性服务（如法律，公关，教育等）</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>某大型人资企业为全面提高一线管理人员的管理能力，统一公司内部管理语言，为公司未来战略储备管理人才，但遇到的问题如下：</p> <p><b>思维局限</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 更关注手头的任务，忽略人和任务的匹配</li> <li>● 更关注解决问题，忽略方法对团队的作用和长远影响</li> <li>● 更关注之前的“成功模式”，忽略角色改变而带来的“成功模式”转变</li> </ul> <p><b>造成的负面影响</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作无计划，突发状况较多</li> <li>● 人员精力涣散，工作效率下降</li> <li>● 人员忙闲不均，工作压力大</li> <li>● 成员进步缓慢，只能应对低挑战性工作</li> <li>● 容易出现人员流失</li> <li>● 无法完成团队的绩效目标</li> </ul> <p><b>目标学员：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 拟发展为基层管理人员的高潜人才</li> <li>● 部分已担任管理职责的基层管理者</li> </ul>
<p>具体服务内容</p>	<p>竞越为该公司设计的是“三段式培训方案”： <b>课前学习，精准定位</b> 学员在课前需完成线上练习题，以此让学员对《智用》课程的相关内容和知识要点进行初步了解，并且通过学员完成练习题的情况可评估学员目前</p>

	<p>在管理上的现状，精准定位学员的问题所在。</p> <p><b>面授培训：</b> 学员参加课堂集体学习，通过学习《智用》课程的5个模块，角色转变：通过他人产生业绩、用人：发挥现有团队的最大作用、带团队：建设并发展团队形成梦之队、建立互信的上下级关系、激励团队成员，来促使学员认同、理解和掌握作为管理者的用人之道。 最后，结合学员课前练习题的问题点着重讲解，通过案例教学和课程中的互动讨论来强化学习效果。</p> <p><b>课后辅导：</b> 学员完成线上课程后的作业并上传到微信群，讲师针对每位学员的作业进行点评，并通过课后作业再次评估学员通过培训后对于人员管理的掌握程度，最后达到培训闭环。</p>
<p>服务成果</p>	<p><b>课程输出：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 认同作为管理者的角色应该尽快转变到调动和使用每个下属发挥最大可能的作用，并且认同自己要对组织发展负责，既确保完成眼前的业绩，也保证团队未来能够承担更大的业绩。</li> <li>● 理解与下属之间建立互信关系的作用以及相关的方法；使用各种类型员工和发展各种类型员工的策略；激励下属士气的重要因素；认识辅导下属的作用以及常用手段。</li> <li>● 掌握与员工谈心从而了解员工思想动态的技巧；了解各个员工所重视的激励因素的方法。</li> </ul> <p><b>学员反馈：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 碎片化的知识趋于完整和系统</li> <li>● 学习到针对不同能力和意愿员工的各种管理方式</li> <li>● 能有效帮助我改善自己的管理方式、培养人才</li> <li>● 解答了以前管理过程中的困扰</li> <li>● 富有启发性，纠正平时错误认知</li> <li>● 打破我对员工状态判断的固有思维，帮助我用更理性方式培养员工</li> <li>● 了解人才梯队的建设，沟通，激励员工</li> <li>● 课程内容贴近实际工作，有利于理论结合实际。</li> </ul> <p>提供了激励员工的多个方式方法和思路</p>

档案内容更新于2022年10月