

## 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：领导力发展培训、销售培训、个人能力发展、专业能力发展

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、IT 信息技术，半导体及通讯、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	民营
客户公司行业	教练技术培训
客户当时的需求	VP高管服务力（领导力）培养项目 该公司近两年处于公司业务迅速发展的时期，人员规模也在扩大，业务和管理复杂度不断增加。公司在2019-2020年构建了服务力模型，其中针对战略思考，商业敏锐度、塑造文化认同、辅导和发展人才等维度的能力进行了界定，同时也进行了文化价值观的梳理。为加速高层管理者在商业领导力和团队领导力的提升和突破，更高效地带领团队确保战略执行落地和组织文化升级，本年度计划推出针对VP的高管的培养项目。



具体服务内容

**领导者心智成长工作坊-《自变领导力发展训练营》:**

海问联合为该公司高管提供《自变领导力发展训练营》工作坊，从心智的角度出发，带领高管理解和认知心智发展阶段理论和自我心智发展的现状。工作坊课程共通过如下四个步骤展开：

1. Waking Up: 认知领导者心智-心智发展和行为逻辑理论的带入，让高管展开行为逻辑的自评和价值观卡片练习
2. Growing Up: 通过四象限心智不同维度帮助高管明确自己的四象限定位和发展方向
3. Cleaning Up: 通过和工作目标、场景高度结合的ITC变革免疫分析练习来认知和理解自我发展的关键阻碍，解决高管工作中的内在困惑和问题
4. Showing Up: 结合ITC实验设计，实现内在阻碍的突破，获得成长

工作坊结束后，海问联合为VP学员提供了一对一的跟进辅导，解决学员在实际工作中遇到的困惑和挑战，帮助他们突破现有思维的局限，促进转化。并梳理出团队心智状态的分析报告和个人心智报告。



服务成果

训练营和该公司高管的工作场景高度结合，促进高管心智的觉醒与转化，激发自我心智成长的意愿和动力，推动该公司战略执行的落地和组织文化升级。

**对组织:**

使该公司高层管理者对组织的战略愿景、文化价值观、目标设定有了比较明确的认知，促进了互相信赖的工作环境的建立，并清晰理解和梳理了业务成功的根本逻辑。结合团队分析报告的整理，也帮助组织看到了团队成员集体心智分布的状态及团队所需克服的内在阻力。

**对个人:**

一方面对心智发展的关键概念建立了理解，对自我心智有了深度的突破；另一方面也给学员自身带来很深刻的触动，尝试突破自己的内在阻力，焕发出新的领导者创新行为模式。



**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	国有
客户公司行业	IT信息技术，半导体及通讯
客户当时的需求	<p>该公司目前正在做智能化转型，公司的中层管理者在这一过程中既要承接和执行公司战略转型，又要带领团队实现业绩目标，辅导员工成长。中层管理者对转型的成功有着至关重要的作用，同时也面临一定的挑战。主要是两个方面：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 技术上在面对新技术新思维，自我学习新技术的同时，也需要对内进行技术指导和培育员工，这时如何调整心态和转换能力；</li> <li>2. 团队管理中，面对新生代员工的特点，如何更加积极面对和转变管理思维，采取更加有效的沟通和积极措施。</li> </ol> <p>为助力中层管理者更快适应转型过程中的管理角色，克服压力和挑战，需要帮助管理者自我觉察，管理好情绪，并帮助他们激发团队动力，赋能团队。</p>
具体服务内容	<p><b>管理者心智成长工作坊-《自变领导力发展训练营》（正向思维发展训练营）：</b>从心智的角度出发，借助海问联合独创的“个人心智发展四象限图”，带领管理者理解和认知心智发展阶段理论和自我心智发展的现状。</p> <p>训练营共通过如下四个步骤展开：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Waking up: 认知领导者心智-心智发展和行为逻辑理论介绍，以及自我心智阶段的评估；</li> <li>2. Growing up: 发展领导者心智-基于肯威尔伯的四象限理论，充分了解自我心智状态及与业务行为的关联；</li> <li>3. Cleaning up: 祛除领导者阴影-通过和工作目标、场景高度结合的ITC变革免疫分析练习来认知和理解自我发展的关键阻碍，解决管理者工作中的内在困惑和问题；</li> <li>4. Showing up: 领导者成长行动-通过变革免疫分析，设计关键行动步骤，验证改变或的关键假设，从而改变行为。</li> </ol>





服务成果	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 通过理解和发展自我内在心智，帮助了该公司中基层管理者充分理解愿景和目标的意义，梳理业务成功的根本逻辑，这也有助于他们建立互信互赖的团队工作氛围，并具备化解冲突的方法和勇气。</li> <li>2. 管理者也掌握了ITC这样一套有效分析自我变更中内在阻力工具，并直接在课堂中找出阻碍业务变革的关键假设。</li> <li>3. 最终助力提升管理综合效能，及推动团队达成使命和结果的能力。</li> </ol>
------	---

### 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	生命科学（如医药，医疗器械等）
客户当时的需求	<p>该公司南区自2017年起，每年都通过腾飞计划识别、筛选和赋能内部的大区经理高潜人才。腾飞计划4年来得到了来自南区总经理、各个事业部销售总监和其它业务领导者的倾力支持和高度认可。业务领导者作为项目的观察员、辅导员和智囊团，每年都会全程参与到腾飞项目中。</p> <p>本次供应商价值大奖申请项目是海问连续4年为该公司南区腾飞项目设计的SIDC (Self Insight Development Center)。作为腾飞计划的第一环，该公司希望设计一个高度逼真、高度参与、高度结构化的发展中心活动，从而帮助大区经理高潜人才实现“三个看见”：1) 被组织内部业务总监看见-识别和辅导人才；2) 被彼此看见-认识组织内部优秀的伙伴，并从他人解决问题的方法中获得启迪；3) 被自己看见-认识自己的能力长项和短项。</p> <p>与此同时，由于VBP后不少制药企业产品线在进行新的整合调整，企业有机会进入之前尚未涉足的治疗领域，这些外部市场变化意味着大区销售经理的使命不再单是“实现指标”，而是“建立市场”。该公司希望能够在项目中透过案例，帮助参与者体会未来新市场条件、新的产品条件下的机会及挑战，群策群力，获得对现实工作的启发。</p>
具体服务内容	<p>为了响应该公司南区的需求，海问联合为该公司南区开发了“大区经理SIAC能力发展模拟舱”。模拟舱的核心环节为商业模拟案例，包括大区业务规划分析案例、一对一面谈辅导案例两部分。</p> <p>在大区业务规划分析案例环节，模拟案例虚拟了一个即将在4个月后上市的特药产品，大区经理作为区域业务的领航人，需要联动区域政务团队、区域市场部、KA经理、商务团队以及HRBP，为产品未来1-3年的市场发展制定策略。</p>



	<p>同时大区经理会面临如何规划大区团队的议题,新的团队既有VBP后的内部转岗的同事,也需要结合产品第一年的市场准入和客户转化挑战,从达成临床客户覆盖、传递治疗价值、服务病人的角度出发,来引进匹配该阶段的外部市场人才,完成新团队的整合。</p> <p>在挂网招标、医院准入层面,大区经理需要结合准入目标,考虑如何联合KA和商业团队、经销商力量,并结合产品特点强化符合病人治疗需求及药物经济学的价值故事,从而驱动准入。</p> <p>参与者还需要深入分析产品能实现的客户的未被满足的需求,并结合细分市场特点,设定KOL和关键客户培养方式,搭建以病人为中心的患者服务项目,帮助医生结合产品的循证医学证据,来实现病人治疗价值的最大化。</p> <p>在辅导面谈环节,案例设计的时间线上向后推进,来到了产品上市半年后。作为大区经理的扮演者,高潜人员将得到新的信息,例如准入进展、团队出现的文化价值观冲突、住院和门诊病人份额进展等,参与者需要引导地区经理(角色扮演者)分析阻碍业务的关键因素,制定业务层面的突破计划以及团队管理建议,在计划制定过程中,大区经理个人的决策魄力、资源整合能力以及赋能能力都将得到展示。</p>
<p>服务成果</p>	<p>项目在现场取得了热烈的反馈,高潜学员和业务高管结合案例内容,不但对腾飞项目培养的“能力目标”和学员能力娴熟度现状进行了深度的探索、思考和对话,还开启了对实际业务中的挑战的交流。通过项目,HR团队和业务领导者一道,形成了一致的、数据化的人才图谱。</p> <p>作为腾飞项目的第一环节,参与者不仅丰富了自我认知,也在活动中扩容了个人的跨界视角(销售、市场、准入),透过案例和现场对话,建立起了系统的大区业务规划路径概念,并获得了团队规划方面的建议。</p>

**客户案例四:**

<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>外商独资</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>生命科学(如医药,医疗器械等)</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>项目需求: 该公司希望对Service团队的一线销售和销售管理岗位高潜人才实施人才评价发展中心,促成达成以下目的: 1. 基于该公司一线销售和 sales 管理岗位能力模型设计评价发展</p>



	<p>中心流程和方法</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>提供公平公正的能力展示和评价平台</li> <li>客观科学地验证和选拔人才，确认最后高潜名单</li> <li>促进内部高潜力人才之间的相互交流和學習</li> <li>帮助参与者进行自我能力回顾和认知，在后续工作中有的放矢发展个人能力</li> </ol>
具体内容	<p>基于该公司一线销售和銷售管理岗位能力模型，设计和实施SIAC能力发展模拟舱：对接该公司一线销售和銷售管理岗位能力要求，将该公司及行业内销售人员面临的普遍挑战复盘到系统的挑战型的真实商业模拟案例场景中，学员需要在案例活动中解决各项业务和管理议题，如对市场进行洞察，对客户进行解读，对需求探寻和匹配，并结合生意机会整合资源，在复杂的不确定性的管理条件下发展业务机遇，建设人才队伍，驱动业务的敏捷执行；同时结合Outmatch性格测评，帮助销售人员了解与个人行为密切相关的内在特质是如何影响能力发挥的。</p> <p>该公司内部评估师认证：邀请该公司内部管理层代表、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"> <li>建立了该公司内部评估师团队，内化常规性评价工具、方法、机制；</li> <li>对学员：帮助Service团队学员了解了自身能力潜力与发展点，建立了全面的自我认知，也促进了优秀学员间的相互学习；</li> <li>对组织：了解了Service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，为制定后续发展项目提供了参考。</li> </ol>

### 客户案例五：

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	生命科学（如医药，医疗器械等）
客户当时的需求	<p>项目需求：</p> <p>该公司希望对KA经理团队开展能力要素提炼和测评项目，主要包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>定义成功 - 明确KA经理岗位能力要素及行为标准：共识KA经理岗位所需的能力，定义KA经理岗位成功肖像</li> <li>自我认知 - 设计和实施KA经理能力发展模拟舱：将业内KA经理面临的典型挑战还原为课堂商业模拟案例，设计评价中心；让KA经理的能力在现场得以展示、观察、反馈，同时促进相互学习，共识理解</li> <li>能力发展 - 出具团队和个人能力发展报告：结合测评结果分析共性优势和发展点，找到团队和个人能力发展方向，为KA团队设计有针对性的后续培养发展计划做准备</li> </ol>



<p>具体服务内容</p>	<p>KA经理岗位能力模型构建： 通过内部访谈、行业能力库对比和能力精炼会，总结KA经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，萃取KA经理关键能力要素及行为标准。</p> <p>基于能力模型，设计和实施KA经理SIAC能力发展模拟舱： 将该公司及行业内KA经理面临的普遍挑战复盘到系统的挑战型的大客户真实商业模拟案例场景中，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KA经理有机会演练销售陌生拜访等客户体验；同时结合Outmatch性格测评，帮助KA经理了解与个人行为密切相关的内在特质是如何影响能力发挥的。</p> <p>该公司内部评估师认证： 邀请该公司内部管理层代表、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>
<p>服务成果</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 产出了该公司KA岗位能力模型，自上而下统一了团队内部的能力语言认知；</li> <li>2. 建立了该公司内部评估师团队，内化常规性评价工具、方法、机制；</li> <li>3. 对学员：帮助KA经理团队学员了解了自身能力潜力与发展点，建立了全面的具象化的自我认知，也促进了优秀学员间的相互学习；</li> <li>4. 对组织：了解了KA经理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，为制定后续发展项目提供了参考。</li> </ol>

### 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>生命科学（如医药，医疗器械等）</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>该公司2021年度希望帮助研发岗位管理者重点提升辅导下属的能力，以帮助管理者建立有效的团队。主要解决三个方面的不同程度的问题：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 如何帮助下属快速提升能力，顺利适应有难度的工作，做出成绩；</li> <li>2. 当团队成员工作出现问题，且有情绪波动时，管理者如何帮助员工回到正轨；</li> <li>3. 当团队成员屡屡出现严重问题，而且消极抵触、不知悔改时，管理者如何让其正视问题，尽快解决问题，提升绩效；</li> </ol>



<p>具体服务内容</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ACT教练型辅导模型介绍；</li> <li>2. 三种不同的辅导时机                     <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 下属接手有挑战的工作任务，而且没有自信</li> <li><input type="checkbox"/> 骨干员工工作压力大，工作出问题，而且想撂挑子</li> <li><input type="checkbox"/> 消极员工，不但自己的绩效问题屡教不改，还在团队散播消极言论</li> </ul> </li> <li>3. 员工的理性和感兴需求分析；</li> <li>4. 给员工高效反馈的BARS模型；</li> <li>5. 员工辅导的三大步骤和四大工具；</li> </ol>
<p>服务成果</p>	<p>通过本次《教练型辅导》课程，</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 帮助管理者把握三种关键时机的员工辅导，并掌握对应的辅导工具方法，提升他们管理员工的能力；</li> <li>2. 使得管理者能够通过辅导来调动团队成员的积极情绪，提升绩效结果；</li> <li>3. 使得管理者利用辅导工具更容易和员工形成积极互动，从而提升组织氛围；</li> </ol>

### 客户案例七：

<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>合资</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>生命科学（如医药，医疗器械等）</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>该公司新上任的基层管理者，需要调整角色认知，开始从事更具挑战性的管理工作。他们需要为新的管理角色做好准备，学习管理技巧、团队领导方式、矛盾处理方法以及团队文化构建。这将是未来需要迎接的主要挑战。</p> <p>基于上述挑战，该公司2021年针对中基层管理者，通过场景化测评的形式进行自我能力觉察与反馈，达成三个方面的目标：有管理思路，知管理差距，解现实问题，最终帮助管理者提升综合管理能力。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>海问联合为该公司中基层管理者定制实施以SIAC领导力发展模拟舱为核心的综合管理能力提升项目，具体内容包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 基于能力模型设计和实施SIAC领导力发展模拟舱，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。学员将在模拟的管理情境中体验和应用基层管理者需要掌握的知识和方法，了解新任管理者容易走入的管理误区，调整和管理各方的工作预期，学会团队管理和团队文化建设的原则和方法，不断修炼自身应对压力和困难的能力，从而获得心理、职业发展等方面提升；同时结合Outmatch性格测评，帮助学员了解与个人行为密切相关的内在特质是如何影响能力发挥的。</li> <li>2. 在现阶段自我觉察的基础上，制定个性的个人发展计划；</li> <li>3. 分析团队潜力和发展点现状，制定个人和团队能力分析报告，</li> </ol>



	<p>为管理者提供后续针对性的培养计划。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. 赋能该公司内部观察员掌握科学的评估技巧；</li> <li>5. 赋能该公司内部老师掌握Outmatch性格测评报告的解读方法。</li> </ol>
<p>服务成果</p>	<p>该公司综合培训学院院长：“项目和海问联合进行了深度的合作，在场景化案例开发、新经理觉察与反馈、模拟舱的训练上都给予我们非常大的支持，是项目前期成功的核心关键，也为后续项目的持续跟进与落地奠定了坚实的基础。”</p> <p>通过本次综合管理能力提升项目，</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 对学员：帮助该公司的学员系统全面地看待管理问题，有效掌握领导团队的能力。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，并基于此制定各自可跟进落地的个人发展计划；</li> <li>2. 对组织：帮助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；基于外围观察，产出了学员的个人和团队分析报告，为后续针对性的培养计划提供参考；</li> <li>3. 内部老师掌握Outmatch性格测评报告的解读方法，帮助获得测评发展报告的管理者正确解读性格因素对于该公司组织环境下的管理能力的影响。</li> </ol>

档案内容更新于2022年10月