

上海矍乾实业有限公司

企业详情

企业官方注册名称：上海矍乾实业有限公司
 企业常用简称（英文）：Zhaoqian organizational coach INVESTMENT
 企业常用简称（中文）：矍乾组织教练
 所属国家：中国
 中国总部地址：上海
 网址：www.zqcoach.com

所属行业类别：领导力发展培训、个人能力发展、教练技术培训、专业能力发展、组织效能提升

在中国成立日期：2018. 3. 18
 在中国雇员人数：29

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）、互联网与游戏业、电子电气、造纸，包装及森林业

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	外商独资
客户公司行业	造纸，包装及森林业
客户当时的需求	作为造纸行业最大航母，市场大环境在后疫情时代发生深层次变化。集团处于数字化转型发展阶段，工作中的不确定性场景越来越普遍。在内外都有如此高要求的背景下，传统的领导力培训不能满足企业需求。因此引入教练项目，支持高管的思维转变，更加积极主动的面对不确定性快速响应市场，提升系统观格局观。

	<p>当第一期项目结束前，公司感受到教练对于高管的思维方式转变的成果，感受到教练方式在与实际工作结合的价值，开始有意识的逐级向下延伸，打造教练文化，将教练技术的应用与实际工作紧密结合。</p> <p>项目计划分批实施，逐级覆盖事业部高管、中层管理者、基层管理者。</p>
<p>具体内容</p>	<p>客户管理者跃迁项目分三期，第一期覆盖了事业部高管（N-1），第二期针对事业部中层（N-2），第三期针对基层干部转身。</p> <p>第一期、第二期以教练型领导力培养为主轴，同时通过团队教练完成了战略目标的共识，变革启动，以及企业文化的深化，通过一对一教练，有针对性的陪伴高管提升短板。项目分为三个阶段：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 学——通过团队教练、个人教练、教练式培训等方式，提升高管的系统观、格局观，反思个人限制性信念，更好的理解公司对于高管的价值期待，同时以教练式对话的系列工具为抓手，提高高管的沟通对话能力，更好的赋能团队，培养人才梯队； 2. 练——在教练的支持下，学保持每周 2 次的高频练习，让所学知识逐渐成为新的思维和管理习惯； 3. 用——训战结合，所有无论小组练习或者是团队教练，结合实际管理中的案例，践行所学。而且活学活用，结合私董会的方式，群策群力，解决实际工作难题。 <p>第三期 基层管理者训练营，以团队教练工作坊为启动，明确角色，转变意识，确立转身管理者的个人提升计划；开启后续的线上线下培训，及分享研讨；最后进行总结。</p>
<p>服务成果</p>	<p>总经理原话“这个项目超出我的预期，在这个项目的高管和不在这个项目中的高管，3 个月后发生了非常大的不同。会站在更高的系统视角思考问题，面对挑战的积极主动明显加强，而不仅仅是等待我的指令。”</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 完成项目目标：战略上主动积极、提升个人领导力、跨部门协作提升，企业文化落地 2. 高管团队对战略目标达成共识 3. 中高管重新认知领导角色 4. 中高管团队的相互链接和信任提升 5. 高管被激发出新思维、新启发，促进绩效达成 6. 部分高管获得个人跃迁（职位和职责方面） 7. 基层管理者深入理解管理者角色，从个人贡献者思维转变管理者思维



	<p>8. 萃取出有企业特色的基层管理者能力维度和行为标识</p> <p>9. 通过基层管理者的转变带动团队氛围的改变，将企业文化落到实处。</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	电子电气
客户当时的需求	<p>随着市场环境变化、企业股权变更，公司的发展规模在逐渐扩大，产品结构、业务多元性也再发生变化，公司要进入从1-10的快速发展期。</p> <p>2021年，公司规模500人左右，充满着较强的包容性的“家”文化，管理团队基本也都是内生长起来的，“兄弟们撸起袖子加油干”的方式，已经不能满足企业发展的需求。</p> <p>如何激活企业活力，重构组织效能，将原有的绿皮火车的组织模式转化成动车组模式，将企业管理从1.0跃迁到2.0，这是当时企业面临的挑战。</p> <p>公司创始人敏锐的知道提升组织效能，要从核心管理团队入手，因此引入组织教练，长达一年多的护航支持。</p>
具体服务内容	<p>组织效能是组织实现目标的能力、效率、质量和效益，是一个组织战斗力、竞争力的DNA。企业必须依靠强有力的团队和组织，以及有效的而运用，才能确保自己比竞争对手更快更好地执行战略。而这正是作为组织效能专家的翌乾组织教练擅长的内容。</p> <p>根据企业的实际现状和挑战，项目进行了有针对性的系统设计：</p> <ol style="list-style-type: none"> 组织生命力激活，从管理到领导，从关注事到关注人，通过管理者对E+的塑造，激活员工的内驱力，塑造积极正向的企业文化。 清晰企业愿景，明确发展目标。通过战略共识、战略解码等团队教练工作坊，公司管理层提升全局观和系统观，统一公司未来发展方向以及里程碑、实现路径。 管理思维升级，拓展知识和管理技能。通过管理培训和团队教练、一对一教练，实现管理者从“要我做”到“我要做”的思维转变；激发下属活力和自驱力，促进心智模式与工作模式的拉伸。 管理能力升级，通过每周的团队教练练习，将管理技能与实践相结合，提升管理者自治及管理能力，从而带动业绩的提升，解决实际企业问题，学以致用，行知合一。
服务成果	<ol style="list-style-type: none"> 公司高层共识清晰的企业未来发展5年目标，并且进行上下宣贯； 受疫情、限电、地震等多方面的影响，2022年同比仍实现增长超50%； 公司核心高管团队成为一支“嗷嗷叫”的团队（总经理原话）； 企业E+环境建立，中高层形成了很好的联动；

	5. 继续续签三期的项目合同，进一步跟进战略落地和实施，陪跑企业5年计划的实施。
--	--

客户案例三：

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	
客户当时的需求	<p>公司成立 8 年，公司人员 500 多人，为了支持公司业务更快的从 1 迈向 100，公司组织架构调整之后需要公司的核心管理层，CEO，B 端业务商业副总裁，C 端商业副总裁和公司 HR 总监核心团队相互之间更加的信任，融合，协同，支持公司业务的快速发展。</p> <p>公司的核心管理层个性非常不同，极度理性的 CEO，学霸型技术高管和感性的业务负责人组成，虽然团队的使命和初心是一致的，但是沟通往往不在一个界面，造成了很多误解，甚至情绪积压，互相不理解，形不成合力。</p> <p>高管团队对于公司的战略方向是一致的，但是在达成的战略的路径和策略上存在分歧。</p>
具体服务内容	<p>公司CEO和-1层之间的信任和协同，直接决定着公司的战略落地和业绩目标的达成。核心管理层的领导力的提升，对于下级和员工更多的赋能和激发是撬动公司文化的杠杆，激发团队势能的关键因素。</p> <p>根据企业的需求，塑造真高管团队，项目进行了针对性设计：</p> <p>1) 信任升级：团队教练热椅子，CEO和-1层打开心扉，了解彼此深层的期待，化解情绪和误会，加深核心团队的信任。</p> <p>2) 认知升级：教练型领导力的学习，强化管理者在心智和核心能力方面的提升（聆听、提问、对话、反馈，逻辑层次）</p> <p>3) 能力提升：通过GROW模型的训练练习，所学技能从“知道”到“做到”并应用于实际工作中，真正赋能团队。</p> <p>4) 心智跃迁：1对1CEO教练和高管教练，每周 5 次觉察日记打卡，教练点评，看到自身的卡点和盲区，加速心智跃迁。</p>
服务成果	<p>1) 通过项目，加深了CEO和核心团队之间的自我认知，彼此之间的了解，CEO提升了对人和感性的认知，-1层也意识到CEO是需要支持的，团队之间信任加深，互相部位，凝聚力有了显著提升。</p> <p>2) 在企业面临行业和疫情带来的压力之下，组织变革和组织架构调整的过程中CEO和核心团队在用人识人的决策速度上明显提升，核心管理层快速应对和决策，引领企业快速走出危机。</p> <p>3) 核心团队内在稳定性提升，在面对组织人员优化的巨大压力之下，敢于直接沟通并且通过积极创造正向的企业环境，将人员优化的负面影响降低，保持组织的能量和活力。</p>

	<p>客户感言：</p> <p>作为一个长年工科思维的逻辑男出身的CEO，学习了高管教练课以后，在两个方面有很大的收获：1，理解了规范主导、自主导向和内观自变三种心智模式的不同，并且应用于和管理层以及员工的沟通辅导中，受益颇多。2，加深了对人的关注和理解，对自己以及他人的情绪有了更多的体验和洞察，在自己极度理性的领导方式之下也增加了些感性的力量。我的这两方面的变化，会让团队中更多的同学能够发挥自己的主观能动性，减少内心的纠结，团队也多了一些温度。在领导力发展这条路上，对我来说迈出了关键的一步，虽然未来长路漫漫，但非常感谢Barry老师和王琼老师对我专业的支持和付出！</p>
--	---

客户案例四：

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	
客户当时的需求	<p>客户是一家千人规模的互联网金融科技企业，在公司全球展业加速国际化发展的过程中，总部高管团队之间，总部和各个国家 CEO 之间彼此跨文化，换位思考的沟通和协同制约着公司的发展，需要快速促进高管之间的融合促进国际化战略的落地。</p> <p>CEO 希望高管尽快得到提升，开始构建土壤，打造氛围，把团队拉起来、激发出每个人的能力；在面对市场的不确定性时和并行项目时，公司的高管团队可以以更稳定的心态和心力去理性面对。</p> <p>各部门 1 号位也希望自己的学习发展能更有效地带动团队一起提升，提升自己跨文化领导不同地域的团队的能力，在沟通和会议中更加成果导向，提升业务运营效率，自己也可以有时间思考更高维度的战略落地问题最大化提升组织效能提高工作效能。</p> <p>年轻的高知管理者，也希望在跨国跨文化、跨部门沟通中效中更能换位思考，理解对方的认知，提升沟通效率，顺利推进项目的执行落地。</p> <p>项目共分三期实施，覆盖了 CEO，CEO-1、中层管理者、基层管理者。</p>
具体服务内容	<p>项目共分三期，第一期覆盖了 CEO 和 CEO-1 层，第二期针对产品和研发部门的 CEO-1 和 中层管理者，第三期运营和研发部门的 CEO- 1 和 高层管理者。</p> <p>第一期围绕 CEO，CEO-1 的高管和各个国家 CEO 团队之间的高管融合设计的团队融合工作坊，促进高管团队的自我梳理和反思并且通过他人反馈，提升自我认知，通过“人”看到“事”和“系统”，教练促进高管团队对话与思考，提升高管之间的换位思考，国际化视野，为高管未来领导力提升、组织的战略落地、组织能力发展打下基础。</p> <p>第二期和第三期围绕在公司的关键部门（研发，产品和运营）团队展开</p>

	<p>高管和中层管理者领导力提升项目。</p> <p>项目设计如下：</p> <p>访谈——开启觉察 通过一对一访谈掌握每个管理者的自我认知、角色认知、心智水平，和工作中的挑战，并设定 IDP 个人发展计划</p> <p>学习——认知升级 通过集中培训，强化管理者在心智和核心能力方面的提升（聆听、提问、对话、反馈）</p> <p>训练——应用转化 通过小组 GROW 对话训练和觉察日记，教练型领导力的管理践行，固化所学，养成新的思维和管理行为习惯，时间利用习惯，形成肌肉记忆；</p> <p>总结——成果复盘 通过阶段性复盘让每个人看见成果，得到反馈，形成学习闭环，促进成果落地。</p> <p>特色：“学、练、用+知、悟、行”；多线并行、激发内生、加速跃迁</p>
<p>服务成果</p>	<p>■项目成果成果：</p> <p>1) 个人层面：公司的CEO-1层更加清晰了自己的角色和使命，更加关注组织文化和团队势能的打造。在管理技能层面深度聆听和成果导向对话应用于工作，情绪管理得到提升，，提高了与下属、同事、上级的沟通效率；</p> <p>2) 团队层面：管理者所带领的团队被充分激活，意识到在公司目前的发展阶段团队需要做出的贡献和国际化战略中的定位，走向更成熟的心智，更加自主的去承担。他们开始给团队主动分享、主动辅导、同理到下属，换位思考，团队动力和能量持续提升；</p> <p>3) 组织层面：其他国家的CEO在项目中充分理解了总部的意图和期待，在IDP达成高度共识促进战略落地的效率和质量提升；</p> <p>4) 文化层面：随着管理者领导力的提升，公司的辅导文化开始萌芽，基于共同语言的直接沟通和反馈提升了沟通效率，更加促进公司国际化战略的落地。</p> <p>客户感言：</p> <p>HRVP，这次项目，学员的投入度远超投入度我的预期，从有的学员的觉察日记中我确实看到了认知的提升。</p> <p>新加坡 CEO，通过这次的学习，我在发问探索问题的时候，更精准不发散，可以直接找到目的/目标，并且可以分析洞悉问题的场景，有效地给下属指出指导性引导，或是目标性方向</p> <p>产品1号位，首先是直接沟通变得更好，提高了效率；其次我开始构建团队的土壤，实现人才的迭代，并主动捏合各个部门，达成更好的合作和高效协同</p> <p>公司要求大项目要有人能站出来独当一面，不仅仅是大家做好团队内部管理，通过这个项目，这样的伙伴正在涌现出来</p>

档案内容更新于2023年8月