

上海思瀚商务咨询有限公司

企业详情

企业官方注册名称：上海思瀚商务咨询有限公司

企业常用简称（英文）：HeadStart Consulting

企业常用简称（中文）：思瀚咨询

所属国家：中国

中国总部地址：芝加哥

网址：www.headstartchina.com

所属行业类别：领导力发展培训、教练技术培训

在中国成立日期：2004

在中国雇员人数：26

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、金融服务（如银行，保险，财富管理等）、机械制造、化工与石化、电子电气

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	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	客户这个全球CEO培养的摇篮地，对于中、高管领导力的发展和培养也同样不遗余力。在企业内部，有全球顶级的克劳顿维尔大学。在市场瞬息万变的情况下，2020年客户针对高层级的领导者恢复了停办几年的LDP高阶领导力发展项目，以此来提升领导者的感知能力、敏捷调试能力、转危为机的能力，创新能力。另外，因为全球CEO的变更，所以，客户的文化也发生了很大变化。此次项目

	<p>的需求主要是针对30多位中、高层骨干，虽然他们在实际工作中已经积累了丰富的管理经验，但是关于领导力的提升，尤其是系统地 and 战略地提升领导力 - 满足内部和外部的变化, 拓展领导者思维的高度、深度和广度；应业务发展的需要，加强横向的跨部门协作；发展共享的领导力，形成共享的领导力理念和文化。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>在客户高标准的需求下，思瀚和客户共创领导力发展的旅程，这次的主题：“领非凡”。项目经过以下几个阶段：1) 领导力发展共创过程，结合客户新的文化和领导力模型和行为，我们做了大量地客户化的定制和设计；2) 设计课程之前准备工作：包括思考目前的领导力挑战、思考个人最佳领导经历和受人尊敬的领导者品质，领导力的自我测评。3) 工作坊：针对参与此次项目的领导者，包括卓越领导力五个实践以及如何引领非凡。同时，结合领导力的承诺和30项领导力行为做了深入探讨，结合目前的挑战展开讨论，承诺具体的行动方案。4) 工作坊后续跟踪：实践所学内容，实现从“知道”到“做到”，从行为到习惯的转化，其中包括阅读《领导力：如何在组织中成就卓越》并与小组分享，让学员在工作中实践30项领导力行为并主动寻求反馈。所有学习小组分享学习中的故事和最佳实践。</p>
<p>服务成果</p>	<p>经过项目后，学员们在认知和心态上都有一定的改变，进而在行为上作出改变：</p> <p>1) 认知和心态的改变：领导力不是天生的，领导力是可以通过“以身作则、共启愿景、挑战现状、使众人行、激励人心”这个5个实践的不断践行来培养、发展和提升。领导力的提升是不断扩大自己可控的和可影响的范围。</p> <p>2) 行为改变：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 明确自己的内在核心价值观，使行动和价值观统一，做到真正地以身作则 ● 描绘未来愿景，并能够感召他人，共创并澄清共同愿景 ● 直面挑战，带领团队寻找创新的方法来改进工作；同时能够将困难分享，建立一步一步的成功经验，同时，能够从失败中学习提升 ● 掌握赋能他人的方式和方法；挑战自己和他人，提升能力；建立信任的互动关系； ● 对他人出色工作及时地当面赞扬和鼓励；同时也能够鼓励和认可集体

	3) 组织文化改变：统一并加深了对于领导力模型和行为的理解；形成共享的语言、理念和文化。
--	--

客户案例二：

所提供的服务类别	领导力发展培训、教练服务
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	客户是BP的润滑油事业部。随着外部环境的快速变化，传统的石油和相关业务单元也需要快速变化，从而能够跟得上这种变化。于是，2019年开始，从英国总部到亚太地区，再到国家业务都需要执行自上而下的心智变化（CASTROL MINDSETS）：1) 我们将全员共同发展业务；2) 我们高度重视客户；3) 我们赋权于员工；4) 我们拥抱变化并挑战现状。结合着变化的需求，客户需要自身反思，并明确发展方向和设定成长战略（GROWTH Strategy）。如何使得中国区高管团队发生心智模式和行为模式的改变，并且能够落实到自己团队，推动组织的变革是关键挑战。
具体服务内容	<p>基于对于需求的理解，我们从以下几个方面进行了重点推进：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 中国区第一团队和整体管理团队的工作坊：针对当下业务挑战，未来发展方向，GROWTH战略目标的沟通，敏捷组织、敏捷团队以及敏捷领导力的主题探讨，蜕变的旅程等等；通过工作坊，形成并澄清了发展目标。 2. 高管团队的教练辅导：参与每月的高管团队会议，现场进行反馈和辅导，解决问题，提升团队的凝聚力，交付高绩效的结果，真正发展高凝聚的领导团队； 3. 各个职能部门各自将目标进行分解，真正落实到团队的每个成员；让高层所达成的清晰度逐步传递下去，真正的形成力出一孔，上下同欲； 4. 进行定期的跟踪工作坊，发展团队，并提升组织的健康程度。
服务成果	<p>通过将近一年的发展项目，成果斐然：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 将4个心智模式改变真正体现在平时的行为中，做到知行合一； • 打造了一个高凝聚的领导团队并澄清了许多管理的方法和有效协同的方式方法； • 自上而下，澄清了统一的战略目标，并逐步推广，从意识到行为，再到养成习惯；

	<ul style="list-style-type: none"> • 建立了富有成效的沟通通道、协同契约、有效工作的方式和方法 • 形成了积极向上、以结果和解决方案为导向，群策群力和主动担当的文化； • 打破部门壁垒，建立有效的协调和强有力的执行文化； • 提升了组织的竞争力并形成了健康的组织。
--	--

客户案例三：

所提供的服务类别	领导力发展培训、教练服务
客户公司性质	民营
客户公司行业	快速消费品
客户当时的需求	<p>客户近几年来业务发展迅猛,实现了本土公司走向国际化的转型。随之而来,领导者也需要具有全球化的视野和格局、跨文化的感知并在多变的市场环境,更加敏捷以及发展他人的能力。为了实现可持续发展,组织会制定业务战略目标。而为了确保业务目标的实现,组织需要匹配的领导力发展和人员发展目标。作为企业的管理者,总监级的领导者任重道远。他们需要带领队伍提升思维意识,改变团队成员行为,赋能人才,培养干部团队。每个领导者需要成为教练型领导,以身作则,赋能团队,同时,管理者有时间思考长远的目标和做整体的布局 and 规划,避免自己陷入疲惫应战的困境。</p>
具体服务内容	<p>通过为期一个近半年的《打造高绩效团队的教练之道》项目,管理者们通过不同的形式:1)工作坊:就领导者的教练辅导能力进行了深刻的探讨和交流,理解为什么教练型领导是未来领导力发展的趋势;掌握教练辅导的能力、内在状态和秉承的原则;一步步学习了CREATIVE教练辅导流程;掌握了切实可行的教练辅导工具;绩效发展和人才发展的双循环以及在每个环节的教练辅导和结果等等。2)跟踪辅导:在教练辅导结束之后,每个月都进行线下或者线上的跟踪教练辅导和最佳实践分享;3)一对一教练辅导,对于参与的所有管理者(总监级别)都进行了1对1的教练辅导。4)最后对项目进行回顾、复盘以及庆祝。</p> <p>不仅仅了解了打造团队所需的教练之道,更掌握了行之有效的流程、工具和方法论,从而做到绩效管理和人才发展的双循环,同时也释放了自己领导的潜能,推动了教练文化的发展。</p>

<p>服务成果</p>	<p>项目后，主要有三个方面的影响：</p> <p>思维模式的变化</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 从被动等待到主动争取；从聚焦在过去到面向未来 ○ 从抱怨外界环境到聚焦在可以控制和影响的因素，从而扩大自己的影响力 ○ 从关注问题、困难和借口到关注解决方案和创造各种可能性 ○ 从站到自己的位置看事情，到有全盘考虑和整体的思维模式 ○ 刷新管理思路，启发学员运用教练辅导的方法发掘员工优势，重组团队布局 <p>行为模式的变化</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 从原来的命令和控制模式逐步转向更多聆听、发问、启发和引导 ○ 从自己是解决问题的专家逐步开始具有管理意识，发展并赋能他人，培养和提升下属和团队的能力 ○ 从给出答案逐步转变为让员工寻找答案，掌握带领团队的行之有效的方 ○ 从只关注短期的任务、绩效和结果，到双管齐下，短期绩效和长期人才发展 并举，开始有建立梯队的意识和行为 ○ 从授人以鱼逐步转变为授人以渔和授人以欲 ○ 转变管理方向，管理者赋能他人的能力在逐步提升，成为赋能型的领导者 ○ 明晰了自己和团队对未来的展望和需要采取的行动，也梳理了有关个人发展和领导团队过程中的困惑和挑战 <p>绩效、团队、组织的影响</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 管理者绩效方面：管理者通过实践和辅导，提升自己的管理和赋能的能力，自己感觉更加轻松；从细节中逐渐脱离出来，学会从更高的思维和更大的格局来思考现在和未来；感受到教练辅导的力量并持续践行。 ○ 员工和团队方面：感到被尊重和参与感，有动力和信心；为了提升自己的能力，愿意做更多的贡献；更有意愿和动力的展现自己；团队方面的凝聚力和互动关系也大大提升。 ○ 整体绩效方面：从教练辅导的反馈来看，梳理当下的问题和困惑，找到解决方案。提升了管理的能力，更加明确管理思路和方法。 ○ 培养和发展一批中坚力量和赋能型的领导者，为搭建梯队、发展梯队以及为将来组织的长远发展和组织变革奠定基础。
-------------	---

客户案例四：

所提供的	领导力发展培训
------	---------

服务类别	
客户公司性质	合资
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	<p>作为xx组织人才梯队建设的项目之一，“俊才”干部特训班面向总公司中心负责人和分公司渠道以及部门负责人，主题为“锐意进取，追求卓越”。此项目定位于选拔和培育领导骨干，依托企业领导力模型，结合领导力梯队理论，通过“领越领导力”这一经典的领导力模型，帮助学员加强自我认知，通过参加集中培训聚焦领导管理提升，制定发展计划实践所学，定期沟通获得主管反馈辅导，从而加速个人领导管理能力进阶，夯实组织中层人才梯队，提升综合的管理和领导能力。</p>
具体服务内容	<p>通过为期6个月的混合式学习的领导力发展项目，采用了线上和线下相结合的互动方式，通过混合式发展举措，实现了领导力的整体体验和能力提升。 具体内容包括：1) 线上测评：包括关于30项领导力行为的反馈问卷和报告的测评解读，以及课前思考作业；2) 工作坊：集中2天的面授课程对于领导力发展的实践、定义和行为进行了深入探讨；3) 月度空中课堂：每个月空中课堂的分享、线上和线下结合的方式来探讨实践和分享；4) 微信学习社群：每周经典案例文章分享以及探讨；5) 90天行动实践以及跟踪：40多位学员制定出个人行动计划，与上级主管沟通，明确自己的发展期望，完善行动计划，并在项目中期和项目后主动寻求反馈；6) HR咨询面谈，解决实际问题，并支持梯队发展；7) 1对1教练辅导，对于关键领导者进行一对一教练辅导，做到有的放矢的提升和拓展；8) 总结培训：最后颁发项目证书，为项目增加仪式感，展望新年的发展计划，激发学员持续改进和实践的动力。</p>
服务成果	<p>经过6个月的跟踪实践，项目成果：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 改变了对领导力的认知，领导力是每个人的事，优秀的领导者需要通过刻意实践和修炼； ● 提升了学员综合的领导能力，使领导者能在日常管理工作中有意识地共启愿景，挑战现状、赋能与人，一起与员工成长； ● 实现了从“看见”到“实现”的逐步落实行动。推动更高的业务成绩和更积极更主动的企业文化； ● 推动了组织的领导力语言、理念、实践和文化

档案内容更新于2021年5月