

## 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）：思瀚商务

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）、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	
客户当时的需求	<p>客户这个全球优秀领导者培养的摇篮地，在当前这个瞬息万变的市场下，仍对于中、高管领导力的发展和教练的培养不遗余力。客户希望能够汲取百家所长，打造属于自己的教练文化。此外，客户也希望通过一些项目来提升领导者的领导力，尤其是系统地和战略地提升领导力 - 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>客户 XC，是集人工智能、智慧驾驶、万物互联等一体的业务单</p>



	<p>元，不同于博世其他业务单元，它引领着行业的趋势和代笔着最先进的技术。因为业务本身需要创新和颠覆，所以，管理团队也是由来自各个领域的高、精、专管理者和技术大咖。新的团队、新的业务、新的技术，而且需要团队快速融合以及共同协调。那么，团队的愿景、使命、价值观和团队文化如何澄清并发展，团队的战略规划与分解，团队的执行力都迫在眉睫并至关重要。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>具体如下： 1) 前期访谈和测评，了解团队现状和需求，以及对未来的规划，和分析当下的差距；2) 2021年底开始，工作坊的形式，跟客户 XC的高管和部分中层的代表，澄清业务单元的愿景、使命、价值观、战略分解，在这个过程中，管理团队澄清、对齐和统一了自己业务单元的DNA和独特文化，并通过战略解码和中层战略再次分解，拿出行动计划；3) 部分文化和战略的落地和执行；4) 2022年底，在经过一年的战略推进和文化落地的基础上，开始从业务和战略聚焦到人才和发展的聚焦，从个人ownership到团队之间的collaboration的聚焦。所以，2022年底工作坊，澄清了下阶段的文化延续和转型，2023年整个一年需要继续推进2022年底管理团队达成的文化、业务、战略清晰度，并在推向一个新高。5) 与此同时，高管团队和部分VP的高管教练也配合这整个战略目标的发展。</p>
<p>服务成果</p>	<p>经过项目后，管理者从内到的澄清了自己、团队、组织的各种关系，并为之做出改变，从而推进自我的蜕变、团队的跃升和组织的进化：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 认知和心态的改变：打破舒适区，发挥创业者精神，不设限；对自己负责、对公司负责；主动学习，关注结果的同时关怀人。</li> <li>2) 澄清、对齐和统一了愿景、使命、价值观，培育和发展适合自己的文化并反映到平时的言语、工作方法和行为中，真正地做到知行合一。</li> <li>3) 打造了高凝聚、高绩效的真团队，建立了清晰度，从而，能够自上而下，沟通和执行所达成的一致，达成了组织的共同结果。2022年中的无论是组织的硬性目标，销售收入和软性目标，即组织文化都远远超过具体的目标。用总经理的话来讲，“业务和文化在目标达成方面超级的好！”</li> <li>4) 行为改变：客观面对问题和解决问题，而不是相互推诿；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；试错精神；协同与创新方面持续共创、共进、共赢。</li> <li>5) 组织文化改变：从分工合作的交响乐队升级为相互成就的爵士乐队，大大提升了组织的敏捷性和调适性。</li> </ol>



**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	
客户当时的需求	客户近几年来业务和团队的发展十分迅猛。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。作为企业的领导者梯队建设任重道远。尤其是中高级领导者，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。每个领导者既要以身作则，赋能团队，又能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。为此，我们通过几个月时间的调研以及与客户共同探讨，开发出Colle客户 2的领导力发展项目 - 前期360测评反馈、领导力发展工作坊、行动学习跟踪和一对一教练辅导。
具体服务内容	通过高度客户化的设计和树立，对中、高级管理者们分别进行不同的形式发展和提升：1) 360 度测评以及反馈、自我认知探讨、和思维模式的拓展；2) 工作坊：工作坊从企业文化如何影响团队的感受和文化，以及绩效和结果展开讨论，然后，从 360 测评反馈的分析和各种形式的自我认知，能够让领导者打开自己的心扉，向内探索领导者的核心稳定性和内在的特质，以及欣赏多元性和保持包容性，从而能够做到优势互补，合作前行；另外，通过战略优先级的设定，项目管理、有效授权、扩大自己的影响力等个主题来提升管理领导能力，并做到适用的方法论；3) 跟踪辅导：在工作坊结束之后，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；4) 一对一教练辅导，对于关键管理者进行了 1 对 1 的教练辅导。5) 最后对项目进行回顾、复盘以及庆祝。
服务成果	项目后，主要有三个方面的影响： 思维模式和文化的变化 o 通过自我探索和觉察、人际之间的觉察以及情景觉察，来更加客观的认识自己。  行为模式的变化 o 掌握各个能力的核心以及如何提升的方法论和管理理念 o 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 o 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  绩效、团队、组织的影响



	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 管理者绩效方面：管理者通过实践和辅导，提升自己的管理能力，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；</li> <li>○ 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。</li> <li>○ 整体绩效方面：梳理下属当下的问题和困惑，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。</li> <li>○ 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。</li> </ul>
--	--

**客户案例三：**

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	
客户当时的需求	<p>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 Healthcare 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>
具体服务内容	<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，并收集了学员领导力挑战的典型场景和案例；2) 课程之前准备工作：包括课前阅读：从老板型管理者转变为教练型领导，教练型领导是全球化主题下领导者的必然发展趋势。3) 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。4) 跟踪辅导：分小组进行跟踪教练辅导和最佳实践分享；5) 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</p>



	<p>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><b>思维模式的变化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> <li>○ 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</li> <li>○ 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</li> <li>○ 从被动等待到主动争取；从聚焦在过去到面向未来</li> <li>○ 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 □</li> </ul> <p><b>行为模式的变化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> <li>○ 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</li> <li>○ 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</li> <li>○ 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</li> <li>○ 从授人以鱼逐步转变为授人以渔和授人以欲</li> <li>○ 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</li> <li>○ 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</li> </ul> <p><b>绩效、团队、组织的影响</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ 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。</li> </ul>

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	外商独资
客户公司行业	
客户当时的需求	疫情期间，对于全球很多企业来讲，如何能够发展在VUCA和BANI时代的领导力，应对长时间的情绪管理是一个关键问题。客户，一家法国食品相关的企业，也面临着这样的问题 - 管理者和员工在疫情期间，特别的茫然和无助，尤其使上海封城期间，许多管理者和员工对于外界发生的巨大变化，感到强烈的无力感和被动感，迷失自己和前进的方向，再加上长时间与家庭成员，尤其是孩子在一起，如何能够平衡各个方面，都感到力不从心。所以，如何提升领导者的幸福度和提升内在的核心稳定性，从而能够坦然面对，从容应对各种突发的事情，以及更加有章法的带领团队是公司当下面料的挑战。
具体服务内容	根据客户的需求，我们开发了系列的线上训练营： 1) 情绪的认知 - 理解情绪就是流动的能力，以及情商管理，包括“自我觉察、自我管理、社交观察、社交管理，从而理解各种情绪都是自己非常重要的一部分；非常的提升自己情绪管理的能力。管理者者的情绪幸福课；2) 情绪的健康 - 如何构建身、心、灵合二为一的情绪健康系统； 3) 推动生活和工作的进一步平衡和做到由内向外的满足。
服务成果	1) 线上全国各地、多场的线上工作坊的交付；2) 提升了管理者内在的wellbeing幸福指数和更加笃定的看到特殊时期的内在品质，树立榜样、以身作则；3) 找到了切实可行的方法领导特殊时期的员工和团队，从而能够远程交付工作结果；4) 打造了公司关爱员工、共同守护的企业文化，从而实现了夯实文化基础和关键时期的业绩交付。

档案内容更新于2023年8月