



Career Partners才程咨询

企业详情

企业官方注册名称: Career Partners才程咨询

企业常用简称(英文): Career Partners

企业常用简称(中文): 才程

所属国家: 中国

中国总部地址: 上海

网址: www.careerpartners.com.cn

所属行业类别: 领导力发展培训、个人能力发展、在线和移动学习

在中国成立日期: 2015年12月4日

在中国雇员人数: 8

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、机械制造、产业服务与投资

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	互联网与游戏业
客户当时的需求	客户是一家一站式全球数字商务智能解决方案提供商,基于电商平台和社媒渠道的全域数据,为大型企业和新兴企业提供高效精简的全链路数智解决方案,覆盖业绩衡量、策略规划、落地执行。艾盛集团数字商务旗下的 11个品牌整合升级成为统一的品牌客户。 由于近几年客户的战略调整与整合,旗下各品牌的中层管理者面临各种管理上的新任务和新挑战,尤其如何处理与员工的1对1绩效与发展谈话,成为了客户管理者的重要课题。 客户希望在2023年通过领导力发展项目,帮助其三个核心品牌的



	管理者，围绕员工赋能层面，重点学习如何与员工开展高效的绩效管理对话，建立信任，并激励与保留团队关键人才。
具体服务内容	基于前几年项目合作的了解，2023年才程与客户进一步沟通，通过对其管理者/员工的1对1深度访谈，同时结合互联网企业短平快的节奏模式，才程为其量身定制了一个月的集训式领导力培养方案，共覆盖三个核心品牌的60多位管理者，经过3轮集训、课后实践和复盘点评，赋能管理者们将3项核心领导能力融入日常：建立信任沟通-绩效辅导-发展反馈。 项目设计围绕领导力对话中的各种场景，真实还原工作中的实际挑战，通过场景模拟的形式，引导大家深度参与、体验，从对话练习中促进管理者的自我觉察，引发其主动思考，并催化其行为改变。 结合学习要点，运用沟通/反馈/辅导工具，完成与员工的1对1辅导对话，并完成对话总结作为实践功课。项目导师通过视频形式给予作业反馈和点评，并评选优秀作业，作为管理对话的参考素材，供客户内部持续交流与学习。
服务成果	- o 60多位核心管理人员参加，统一了整个客户集团对于领导力关键对话的认知，培养管理的共同认知与语言。 - o 超过半数以上项目成员完成了学习+实践+回顾的全流程，从“知道”到“做到”，真正做到学以致用。 - o 结合年底的绩效回顾节点，帮助管理者解决了过往不会谈，不敢谈的顾虑，并掌握了一套系统科学的管理对话框架与技能，促进团队与人才的稳定发展。

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	外商独资
客户公司行业	产业服务与投资
客户当时的需求	客户是全球领先的专注于供应链、大数据及新能源领域新型基础设施的产业服务与投资公司，结合投资与运营专长，在中国70个地区市场，投资、开发和管理运营着450多处物流仓储、制造及研发、数据中心及新能源基础设施。 - 从业务层面，为了配合业务的快速扩展，客户公司在团队扩张、管理者外招方面下了很大的功夫，招募了很多不同背景、不同经



	验、不同行业的管理者，从内部培养方面，希望打磨有共性和竞争力的领导力梯队和后备人才库； - 从业务单元和员工层面，由于集团扩张和业务的更替，工作方式、汇报模式、角色调整等因素，管理者在员工的绩效管理方面遇到了很多挑战场景，例如工程技术团队，基本上leader和下属都不在一个地方办公，大家各自都有自己独立的工作职责和具体的项目KPI，形成了强项目+弱管理的矩阵式管理特点，管理者和员工难以形成高效的共识，这对处于快速发展和变革过程中的客户企业来说，亟需形成内部统一的文化和语言； - 从集团层面，以该企业领导力素质模型作为设计基础，围绕绩效管理周期，满足管理者们在不同发展阶段的能力需求，全方位提升这些新聘任管理者们的综合领导能力。
具体服务内容	才程为该企业的新任管理者们设计了跨度3个多月的领导力培养项目《从个人优秀到团队高效》，帮助管理者在新岗位、新角色、新目标中更加顺利高效地过渡，该项目分为3个阶段的关键学习旅程： 1. 角色转换与全面沟通：全面且有效的沟通与反馈；提升对下属的目标设定和过程管理，能够开展绩效过程和结果反馈，提供适当的辅导；掌握灵活多样的冲突管理模式，促进协作共创。 2. 高绩效团队：熟悉高绩效团队的特征；理解绩效管理与员工的发展需求之间的关系；掌握团队绩效管理与发展周期中关键领导能力（设定有意义的目标、目标共识、发展策略、绩效辅导、绩效反馈等） 3. 跨团队冲突管理：理解冲突的价值；典型冲突的应对策略和能力提升；理解冲突中触发情绪的来源和情绪转换的关键因素。 通过3个定制化模块的学习+与客户公司绩效系统的强关联输出+剧场式的虚拟团队体验演练+实践后的复盘萃取，赋能该企业的管理者们： 1. 在转换阶段，提升管理者的自我察觉和主动思考，逐渐清晰管理者的角色，并践行其责任/使命； 2. 理解绩效变化（客观因素）与员工状态（主观因素）之间的关系； 3. 把握绩效管理的全局观和关键辅导能力 4. 建立和共识高质量目标的能力，增强员工对目标的动力； 5. 通过有效的反馈对话协助员工的行为转变，提升绩效并达成目标； 通过冲突管理和发展对话了解员工的动力来源，激励员工自驱发展。



服务成果	1. 2024年，是才程与该企业合作实践领导力培养项目的第5年，目前该项目已开展到第8期，在该企业中被员工口口相传，被称为“黄埔军校”，项目学员们都非常自豪地自称是“黄埔XX期”。 2. 项目设计与学习转化强关联，管理者们通过学习，在每年年中公司开放修改绩效系统时，都会把项目所学的目标设定、绩效反馈等实践功课，替换到系统中，真正落实到应用层面。 3. 参加项目的管理者们每期会有20%的优秀毕业学员，在内部开展进一步分享，关于作为管理者的思考、成长和变化，在内部形成了相互学习、相互成就的氛围。
------	---

档案内容更新2024年09月