



上海迅佰汇企业管理咨询有限公司

企业详情

企业官方注册名称：上海迅佰汇企业管理咨询有限公司

企业常用简称（英文）：GATEWAY

企业常用简称（中文）：迅佰汇

所属国家：中国

中国总部地址：上海市长宁区延安西路726号华敏翰尊国际12G

网址：www.gatewayconsulting.cn

所属行业类别：领导力发展培训、个人能力发展

在中国成立日期：2018年

在中国雇员人数：20+

业务详情

1、主要客户所在行业：耐用消费品、机械制造、化工与石化、能源动力、专业性服务（如法律，公关，教育等）

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	化工与石化
客户当时的需求	领导梯队建设与后备人才储备一直是该公司长期坚持推动执行的策略，随着企业业务环境的变化发展，人才或能力的同步供给就愈发重要。整体来说，该公司当下的人才选拔晋升池中，能够符合企业预想要求的后备人才数量并不足够，特别是在针对初级经理层级选拔晋升时，往往从知识、意愿、领导力潜能三个维度做综合考量筛选，现实情况中会发现初级管理人才储备中，领导力存在着巨大差距。组织期待着这些初级领导者作为核心基层管理群体，能够发挥纽带作用，对上有成熟心智呈现管理手法与管理结果，对下有领导能力体现传承组织决策与文化。



	然而在当下的初级管理团队中，仍然存在管理角色转身困难，管理技能缺乏科学脉络，带领团队犹豫保守，畏惧变革与挑战，难以平衡组织利益与小团队利益，缺乏责任度与开拓精神等现象。过去几年客户公司一直有尝试设计执行一系列的初级人才发展项目，但整体内容导向更偏重心智角度的引导提升，尝试在思维层面做提升，触发由内而外的领导力进阶，然而过度依赖心智拉伸其实对组织人才来说也缺乏应用层面的工具实践抓手。面对新一轮的初级管理人才领导力发展项目，该企业希望能够结合实际工作场景引入定制化发展内容，知行合一，以更加高质量高连贯度的项目帮助学员学有所依学有所用，持续在工作场景中应用实践。
具体服务内容	经过前期同客户公司多位利益相关者沟通访谈，迅佰汇以组织能力分析为起点，瞄准组织需求，设计并交付了为期四个月包含五大阶段的人才成长加速项目，结合人才测评、面授辅导、行动学习、模拟体验等多样学习方式，用混合式的学习模式促进K公司初级管理人才群体提升战略与变革思维，拉伸自我当责心智，掌握带领团队的管理技能。 第一阶段在HR及COE团队的支持下，迅佰汇通过LCP全景领导力测评与解读首先帮助大家提升自我认知，照镜子促内观，使管理者看到自己的内心世界如何转化为有效或无效的领导方式，最终帮助领导者提升影响其外在行为的内在意识。第二阶段围绕心智层面做提升，在三天的工作坊中，通过黑白迷宫、纸牌塔等活动带领初级管理团队了解成人成长发展的阶段，提高认知水平，引导他们以积极的当责心态克服逆境推动改变。第三阶段瞄准管理工具及技能，在三天的工作坊中创建客户公司内部真实工作场景，练习沟通倾听、辅导反馈、激励影响等管理技巧，同时也是帮助初级管理者提升发展思维，创建自我领导力品牌。在内在意识、心智思维、应用技能三层次都得到加速发展的基础上，第四阶段通过为期2天的合得合力模拟游戏，引导管理者们在真实团队环境中体验变革管理的挑战，在游戏化协作过程中展现洞察真我，提升全局意识，锻炼领导技能，激活团队氛围。 除了集中学习，基于项目初期领导力测评结果，迅佰汇也配合辅助客户公司并行推进内部行动学习项目与团队教练辅导项目，共同促进培养发展与管理实践相结合，实现知行合一的全方位领导力加速。
服务成果	1、本次项目设计贴合客户公司业务场景与发展要求，适配企业内生的管理文化，用更加高人效的项目形式，为初级管理团队提供更全面的领导力发展内容，结合实践提供管理抓手，心智技能两手抓，全面加速人才发展及领导力提升，实现了人才梯队建设落地环节的优化升级。



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	专业性服务（如法律，公关，教育等）
客户当时的需求	面对未来的业务挑战及市场目标，该公司内部是认可需要依赖优质人才承接组织目标的。然而企业内部包含高管、部门负责人及HR部门在内的多位核心利益相关者之间，对人才标准并没有进行过澄清共识，大家从来没有对什么是公司的核心人才进行过共识和讨论。面对一些某方面很有优势的人才，但在一些方面有不足的人才，常常会因为大家的意见不统一而最终选择不录用，长此以往很难有针对性地招募合适人才，这显然对于公司来说，带来很多人才和机遇的浪费，同时招聘周期拉长，招聘风险很高。 针对这个情况，内部管理会议经常争论多次，然而大家对于什么是公司的核心人才，我们的企业对不同类型人才的期望要求该是如何，依然各持己见，HR很难仅凭借内部情况及理想预期“拍脑袋”创造一套清晰统一的标准，协调各方利益相关者。每个部门都有自己的立场和诉求，如果不介入外力，企业很难从更加客观公正的立场平衡各方。 急需外部咨询公司介入，一方面输入行业标杆企业的最佳实践，帮助该公司了解市场上更多优秀的公司是如何解决人才建模的系统问题，一方面协调组织内部，从而形成一套大家都理解的人才标准共识用于未来人才管理各个环节。
具体服务内容	根据企业的实际情况，迅佰汇通过为期两个月的敏捷型人才画像建模项目帮助该企业构建核心岗位人才画像。阶段一首先是聚焦核心岗位，通过与高管、HR及多位核心管理者的四次BEI访谈，围绕业务战略与各方诉求，明确需要构建人才画像的几类关键岗位序列，以及核心管理层对于核心岗位人才的个性期待；同时，在M公司内部收集目前人才相关的数据，包括招聘需求、职位要求、候选人信息等。 阶段二开始构建人才画像，迅佰汇整理清洗数据，提炼访谈结果分析组织内相关材料，结合行业报告、市场趋势和人才流动情况等信息，综合提取该公司素质能力标准及行为层次，基于前期访谈的初步成果，设计并交付线下的焦点工作坊，帮助核心管理层团队共创共识人才画像核心维度的关键能力定义及其描述。在焦点工作坊中，核心管理者之间彼此分享人才期待与团队诉求，也促进了核心管理团队之间的尊重理解与凝聚力。 阶段三是推动内部共识应用，迅佰汇整合前期产出及中期内部共创，对标迅佰汇人才发展数据库，最终生成为该企业定制的核心岗位人



	才画像与能力行为描述,并针对不同序列,同高管团队、部门负责人、HR 团队等核心利益相关者做人才画像描述的呈现共识及确认,在此基础上,持续通过分析组织能力需求、市场趋势和人才特征等因素,为 M 公司提供更准确的人才发展建议。
服务成果	人才画像项目可以帮助企业更好地了解和管理人才资源,提高招聘和留住人才的能力,优化绩效管理和激励机制,支持组织的发展和变革,以及预测和规划人才需求,这些都对企业的竞争力和可持续发展具有重要意义。 这样轻量级的敏捷建模极大提升了内部关于人才选用预留的沟通效率,建立清晰的内部管理语言与人才管理框架,从组织层面帮助大家理解了人才画像的多个维度,以及优秀公司的最佳实践。同时,这样敏捷轻量的人才画像构建项目,也是让核心管理团队深度参与组织人才管理与发展的一种方式,迅佰汇协同内部各部门和各层级的人员进行充分的沟通和合作来完成人才信息的收集和分析工作,彼此之间更加明确各岗位的人才能力要求,更加有共识的拆分组织任务与工作流程,提升整个组织的凝聚力和协同作战能力。

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	外商独资
客户公司行业	机械制造
客户当时的需求	伴随着业务发展及人力资源规模的快速扩张,该公司将加强人才梯队建设,建立完善的人才培养与发展机制视为人才管理的重要目标,其中,领导力梯队发展与培养是最为关键的。公司的高管团队多为外部招聘,刚进入公司时是中基层管理人员,随着公司业务的快速发展,提拔晋升为高管。整体来说管理者团队业务能力达标,但相对领导力与管理能力缺失,没有接受过系统化的专业领导力发展或管理提升。由于高管团队视野不够,目前就有些跟不上公司快速变化的战略布局,特别是缺少管理意识,没有促进管理人员的储备与发展;上行下效,中基层管理人员也缺乏相应的领导力认知,员工流失率较高。 根据人力资源部门的相关规划,目前该公司的领导力梯队主要分为三个层级,即M1高潜人员、M2继任者、M3高层管理者,面对领导力发展这个项目,公司内部曾经尝试组织定期的内部分享与培训,但缺乏体系化的人才发展体系,培训提升内容比较零散,散点式领导力培训缺乏系统性,点对点难以产生持续提升。 外在理论也一定要适用于企业自身战略目标及企业文化,现在企业希望能有一套适用于自身的系统化的领导力发展培训体系,基于每个管理层级的领导力标准,设计量身定制对应的培养路径,以此提升各层级管理人才的领导能力,激活管理效能,并打造学习型组织文

	化。
具体服务内容	经过同公司内部多位利益相关者沟通访谈，迅佰汇基于我们的CONNECT POWER连接力领导力模型，结合该企业实际人才发展情况，设计并交付了为期一年面向三大管理层级的系统化领导力发展项目，结合线上微课、面授辅导、数字化沙盘模拟、行动学习等多种学习方式，为现有M1-M3管理人员提供系统的管理类培训，构建领导力意识与应具备的管理能力。 面向M1高潜层级及全部管理者，在同HR沟通共识后，迅佰汇提供了17个主题的线上微课，公司内部排期后每周提供线上学习轮训，M序列的管理者可以根据自己的时间安排自主报名参加相应课程的学习，内容覆盖自我认知与觉察、时间与精力管理、系统化思维、问题分析与解决、非职权影响力等主题，帮助M序列管理者打好管理基础。 面向 M2 继任者及 M3 高管层级，经过同高管及 HRD 的访谈，梳理确认着重提升管理者跨部门协作、利益相关者管理、打破固有思维、推动变革管理的相关能力，迅佰汇通过两个阶段针对性提升。首先，迅佰汇联合战略合作伙伴英国游戏化学习公司 OSOSIM 带来一阶段的Complex City 复杂城市数字化沙盘模拟，在游戏化的模拟程序中，帮助管理者掌握如何在 VUCA 时代应用 WISE 决策框架来评估情况，确定需要什么样的信息来做出明智的决定，并认识到自己的偏见和偏好对决策过程的影响从而提升利益相关者管理及跨部门沟通与协作能力；在此基础上，二阶段重点提升与改变管理者认知，引导大家拥抱变革。通过面授工作坊的形式，提升中高层管理者对变革和创新的理解与意识，帮助大家打破固有思维，克服对于变革的恐惧排斥，能够更加积极主动识别组织中变化和创新所发生的各种类型，并移除组织变革的障碍。
服务成果	本次项目基于客户公司相对明确的人才发展规划，着重在特定主题以多样形式系统提升多层级管理团队的领导力，从而辅助企业人才梯队的长线构建。目前迅佰汇也在持续结合该企业不断调整更新的人才管理策略及发展方向，不断助力企业改变领导者管理思维和运作方式。

档案内容更新2024年09月