



北京赛擎斯劳动咨询事务所有限公司

企业详情

企业官方注册名称：北京赛擎斯劳动咨询事务所有限公司

企业常用简称（英文）：LABOURS

企业常用简称（中文）：赛擎斯

所属国家：中国

中国总部地址：北京市海淀区北太平庄路城建大厦A630

网址：www.laibei.com

所属行业类别：个人能力发展、专业能力发展

在中国成立日期：2003.2.8

在中国雇员人数：200

业务详情

1、主要客户所在行业：生命科学（如医药，医疗器械等）、汽车及零部件、互联网与游戏业、IT信息技术，半导体及通讯、机械制造

2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

所提供的服务类别	个人能力发展
客户公司性质	民营
客户公司行业	IT信息技术，半导体及通讯
客户当时的需求	客户需求：战略劳动关系管理赋能培训 – 后疫情时代，低绩效员工管理的业务经理个人能力赋能 1. 企业在人员管理方面成熟度不高，业务管理者在员工关系管理中应当如何定位自己？ 2. 与员工沟通过程中，业务管理者无法及时有效清晰的向员工传达企业想法及目标怎么办？ 3. 员工依法维权意识逐渐增强，业务管理者应当如何预防，以及发生问题后如何合法平顺解决劳动争议？ 4. 员工低绩效、不胜任业务管理者应该如何提前预防与管理？



	如何预防与员工发生冲突，发生冲突后应如何快速响应？
具体服务内容	业务管理者的 3-2-1 模型  此次培训，赛擎斯凝练二十八年劳动关系管理咨询的经验、方法、观点，通过案例研讨、角色扮演、现场演练、小组讨论等形式，让学员能够加强代入感，掌握技能技巧。 此次培训，赛擎斯共有三类型专家共同辅导学员学习，分别是：劳动关系管理专家：对劳动争议、个案处理、群体性事件处理、员工沟通，有大量实战经验；劳动法律专业律师：深入分析司法判案口径、政策走向及提供相关劳动法政策法规的解读；人力资源管理专家：熟知企业日常管理痛点，曾在500强企业担任人力资源负责人。教练式讲授引导，提升培训知识的转化。 培训内容设计上，基于客户需求，针对性安排培训环节，通过背景介绍、角色定位明晰、方法论讲解、典型案例分享、典型案例小组讨论、解决方案讲解、讲解后小组实战演练等多环节结合，提高学员学习效率 讲解内容： 1. 业务经理的劳动关系管理3-2-1方法论讲解 2. 市场情况背景介绍，并提出和谐劳动关系的概念以及讲解重要性 3. 基于背景介绍，提出本次培训观点：业务一线经理是团队劳动关系管理的真正主角 4. 相关案例分享，帮助学员理解以上观点。 5. 解决劳动争议的八字原则方法论讲解 6. 业务线经理应掌握的证据固化方法及相关法律讲解 7. 相关案例学习 8. 典型案例学习：员工不胜任，小组讨论 9. 通过案例学习，业务经理应该如何提高，配合相关法律讲解 10. 相关案例分享，案例解析，解决方案学习 11. 典型案例学习：员工低绩效，小组讨论 12. 综合小组演练，总结核心管理能力



服务成果	课后调研反馈中，满分10分，学员平均给出了9.7分高分。 学员反馈： ● 法律层面讲解非常清楚，配合小组讨论、实战演练等环节，非常深入的了解到了法律应该如何综合选择，灵活应用； ● 清晰了解员工胜任与不胜任要如何开展后面工作，以及发现问题及时与员工沟通的重要性； ● 了解劳动关系管理的重点关注内容，及学习了绩效负面反馈的沟通技巧； ● 离职沟通五步法及SBIR方法论、费孛斯三角形理论非常好的帮助了与员工沟通的思路； ● 员工绩效洽谈方面的递进思路逻辑更清晰了，沟通绩效时候分两层（好的方面，需要改进的方面）来表达； ● 正确了解了员工沟通的目的及初衷，结合法律规章的正向引导； 实际工作中运用学到的八字原则，进行沟通。事实、依据、程序、送达

客户案例二：

所提供的服务类别	个人能力发展
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	客户需求：如何发挥工会在调整劳动关系中的作用，协助企业构建和谐劳动关系，提高个人与员工沟通能力 在工会协调处理劳动争议过程中，遇到了很多问题，应当如何和谐高效解决，问题包含但不限于： 1. 员工提出的一些非常规个性化需求，不知如何回复，员工各自站在对自己最有利的方面 2. 经常性遇到的案例，如何高效解决？包括员工处于三期保护内、迟到早退、消极怠工、索要赔偿协商解除。 3. 员工认为公司违法解除，固执己见，不接受合理解释深化加剧冲突和矛盾。 4. 上下级关系的恶化缺乏前期应有的干预 5. 工会调解既需要了解员工诉求与痛点，维护员工获得合法权益又不能站在公司对立面，如何寻找这样一个沟通的平衡点？ 6. 员工不愿意直面问题，避开主题兜兜转转，认为自己没有任何问题，都是公司机制和直线经理的问题。 员工以生病为由不签协议，甚至以跳楼相威胁，遇到这种情况怎么处理比较恰当？



劳动关系调整之术



具体服务内容

结合客户需求，本次培训中赛擎斯以赛擎斯黄金三角形方法论为核心基础，通过对工会定位、职责、价值的解析，劳动关系管理相关法律知识的讲解，劳动关系调整案例的研讨和沟通实战模拟等，帮助学员建立员工权益与公司利益兼顾共赢的意识，掌握工会在企业劳动关系管理中发挥积极作用与价值的方式方法，助力企业构建和谐劳动关系。

培训课程环节设置上，由浅入深，赛擎斯首先向学员介绍了当前中国市场环境下，劳动关系复杂化、法制化以及利益显性化的特点，员工维权意识逐渐提高，企业劳动关系管理相对滞后，在此种背景下如何发挥中国工会的传统和优势对于企业平稳高效运营尤为重要，最好的结果是实现双赢。

在以上的背景介绍基础上，赛擎斯向学员明确了工会的定位、职责与价值。结合相关法律依据，引出工会基础职责：工会在员工劳动合同订立、履行，监督企业劳动管理、维护职工合法权益、建立健全劳动管理制度、集体协商等方面都发挥着至关重要的作用，之后通过提出5大劳动关系热点问题（试用期不符合录用条件、违纪与合规、病假与医疗期、低绩效与不能胜任工作、客观情况发生重大变化），将学员带入深度思考。

本次培训核心内容，为帮助学员提升劳动关系调整中的沟通能力，在教学中，赛擎斯提供以下讲解内容：

1. 劳动争议化解之术 —— 两步法 基础方法论讲解
2. 赛擎斯劳动争议预防和处理黄金三角形 基础方法论讲解
3. 员工离职沟通与职场沟通的区别
4. 离职沟通前准备
5. 离职沟通成功案例分享
6. 离职沟通五步法 基础方法论讲解
7. 实操案例讲解，及对应解决方案分析
8. 离职沟通技巧与工具分享及讲解

实战演练



服务成果	课后调研反馈中，满分10分，学员平均给出了9.8分高分。 学员反馈： ● 系统性地了解了战略与劳动关系管理的法理情的平衡之道。 ● 帮助我有技巧和招数去面对简单的案例，有意识和跨部门去打组合战。 ● 案例实操演练，通过实战演练的代入，体验了这种谈判的艰难和应对的方法； ● 让自己意识到对相关法条了解的缺失，会后需要仔细学习研究，让谈判更有底气。 ● 完整的流程：知识介绍+实际演练+复盘，加深对知识的理解和运用 实际演练特别真实 ● 大道至简，用真心，沟通都是很简单的词，如何落地做好很难； ● 工会在于劳动关系中的扮演的角色和所起的作用，以及面对不同场景和案例的处理方法 ● 法律的精准诠释和解读，非常实操的演绎和点评 现场角色扮演的部分，还有老师的经验分享方法论等
------	---

客户案例三：

所提供的服务类别	专业能力发展
客户公司性质	合资
客户公司行业	机械制造
客户当时的需求	客户需求：企业HRBP员工关系管理专业能力提升 1. 劳动法等相关法律法规讲解 2. 相关典型案例复盘，必要专业能力分析与总结 3. 如何和谐平顺化解员工离职疑难个案解除？HRBP需要具备哪些能力？如何提升？ 员工泡病假、违纪、不胜任等棘手、难以固化证据的情形，应当如何提出解决方案，并落地执行？
具体服务内容	



ER精英训练营



针对客户内部需求，本次培训共分为两次，第一次为针对所有HRBP同事的普适性讲解及能力提升，第二次为针对拥有一定劳动关系处理基础，对劳动合同法等相关法规有一定了解的HRBP精英培训。对于精英培训，费肇斯在讲解相应方法论知识后，配套加入了典型案例分享、学习，以及实战演练，复盘等环节，确保学员能够得当相关能力的全面提升。

讲解内容：

1. 企业劳动关系调整的现状与新思维
 - 劳动关系管理市场概况
 - 劳动争议处理的“八字方针”
 - HR面临的VUCA时代的挑战
 - 费肇斯黄金三角形方法论
 - 相关法律法规法条讲解
 - 实操案例学习、策略打法分享
2. 疑难个案处理 - 充分的准备
 - 四位一体方案讲解
 - 泡病假案例讲解及实操分享
 - 小组讨论
 - 低绩效案例讲解及实操分享
 - 其他案例学习
3. 疑难个案处理 - 到位的沟通
 - 离职沟通与职场沟通的定义、区别
 - 离职沟通四要素
 - 离职沟通五步法
 - 实操案例讲解
 - 模拟沟通训练
4. 复盘



	- 拆解泡病假管理 - 拆解不胜任管理 如何提高胜诉率
服务成果	课后调研反馈中，满分10分，学员平均给出了10分高分。 学员反馈： 以下对实际工作专业能力提升具有指导意义 1. 离职沟通五步法 2. 日常工作中证据链的完整性操作 思路和打法很重要，下台阶思路能够提高解决效率

客户案例四：

所提供的服务类别	专业能力发展
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	客户需求：企业HR疑难个案与劳动关系调整实战训练营，提升疑难个案解决能力 1. 法律对员工“过度”保护，企业用工自主权受限，维护职工合法权益与企业目标难以平衡，如何兼顾双方，提高个案解决能力？ 2. 特殊情形下疑难个案解决方案有哪些？（泡病假、违纪等） 3. 劳动法相关法律梳理及讲解 4. 识人办事的能力 如何避免劳动争议冲突？
具体服务内容	

集训营课程大纲

Day 1

- 开营破冰——我们为什么需要处理冲突的内心力量
- 费孝通黄金三角形

目的：分析目前企业劳动冲突处理中所面临的的外部环境和时代挑战，学员理解的黄金三角形方法论，可有效运用于企业劳动冲突处理之中。

为什么当下中国企业需要了解劳动冲突处理

- 全球化、信息化、长寿命企业带来的劳动冲突处理的选择、灵活运用
- 企业文化的隐性冲突：劳动冲突预防、劳动冲突解决
- 如何运用非零和博弈一体化、步骤化解
- 沟通在劳动争议处理和劳动争议预防调解中既干的作用

● 费孝通黄金三角形的逐步深入——从“无的放矢”到“有的放矢”

目的：通过丰富案例分析，模拟处理的方式，让学员掌握整个处理流程的步骤和方法论原则，同时能够运用到企业劳动冲突处理或预防之中。

如何做到有效的冲突分析、协商调解、方案化解、内部共识

Day 2

- 费孝通黄金三角形的逐步深入——“到目的为止”

目的：通过丰富案例分析，模拟处理的方式，让学员掌握整个处理流程的步骤和方法论原则，同时能够运用到企业劳动冲突处理或预防之中。

第五步认识和处理

- 如何制定和执行沟通的逐步深入准备
- 员工要求内部沟通时经过五步法实现和设定战略目标
- 员工要求外部沟通与典型要求沟通处理
- 典型员工心理的沟通与应对
- 沟通渠道管理、沟通技巧训练与沟通大挑战并

● 费孝通黄金三角形的五大核心能力

目的：了解五大核心能力核心要点，并明确作为管理者在这个方面应该怎么做

- 方案计划能力：证据国际化文书沟通能力
- 能力沟通能力：以人为本、沟通、沟通、沟通
- 平衡能力、全局观、动态变化的立体思维观
- 沟通处理处理冲突的“想、心、静”

第一部分包含800分钟、共计12节线上视频课程，通过视频课程提供给学员基础劳动法律知识讲解、绩效管理、三金、如何做好证据收集等必备知识课

	程，提高学员基础水平，为线下训练营做准备。 第二部分为为期两整天的线下训练营，学员将会以分组形式进行听讲、讨论以及参与到剧本杀模拟演练中。两天的课程大纲为 第一天 ● 费孛斯黄金三角形讲解 ● 劳动相关法律的综合选择，灵活运用（不胜任、违纪、泡病假等场景下的实操分享） ● 下台阶的解决思路 ● 非诉讼一体化方法论讲解 ● 典型案例分析讲解，配合四位一体的解决方案等方法论 第二天 ● 离职沟通的定义与解析 ● 离职沟通四要素讲解 ● 员工诉求定位图与典型诉求沟通回应 ● 沟通原音重现 ● 现场剧本杀模拟演练，沟通老师点评提升 理解疑难个案处理五大核心能力，明确成长方向
服务成果	从培训的整体效果来看，学员的满意度高。线上课程内容专业度和对自己工作的帮助程度满意率95%以上，平台使用感受91.6%，线下课程整体满意度100%，无论从课程内容，形式，讲师专业度及对自己的帮助程度来讲都是100%的满意度。 学员反馈： 1. 整体训练营线上+线下的框架构成、学习顺序对于从基础提升能力非常重要，最后由剧本杀总结提升，确实提高了劳动关系处理以及离职沟通的专业技能水平。 2. 案例分析以及分析过程中提取的解决方法非常实用。 3. 打开了对劳动法跳的灵活运用视角 4. 结合案例分享方法论特别生动。沟通金句很有启发。对HR角色的定位给出了高屋建瓴的指导。 5. 劳动法和员工实际情况综合分析，方案设计，设计角度，全方案的沟通发放以及员工沟通的技巧 6. 一体两面方法论以及非常贴近实际工作的案例，课件材料里关键法条的汇总和常用话术 分享案例贴近实际，获益匪浅

档案内容更新2024年09月