



领禾管理咨询（北京）有限公司

企业详情

企业官方注册名称： 领禾管理咨询（北京）有限公司

企业常用简称（英文）： LHHFESCO

企业常用简称（中文）： 领禾管理咨询

所属国家： 中国

中国总部地址： 上海市黄浦区中山南路589号鑫景金融F栋5层

网址： www.lhhfesco.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： 2021年

在中国雇员人数： 300+

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、金融服务（如银行，保险，财富管理等）、化工与石化、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	生命科学（如医药，医疗器械等）
客户当时的需求	客户作为独立组织，期望其领导者能够发挥引领作用，更加积极进取且富有创业精神。 公司总部已制定文化运营原则（COP），旨在为领导者树立行为榜样，并指导他们如何在团队中推行这些原则，同时需要通过领导力会议强化这些原则的落地实施。 为填补当前学院和学术机构提供的领导力发展项目中的技能空白，



	<p>客户希望为各级人员领导者（PLs）提供更多技能发展机会，以应对业务发展需求。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>项目规划与设计</p> <ul style="list-style-type: none"> • LHH 与客户合作，根据其需求和文化特点，设计了领导力会议项目，涵盖 “自我领导” “领导他人” “领导业务” 等核心主题，包括创造合适环境、建立高绩效团队、应对变革与数字化转型等具体模块。 • 确定会议形式为线上线下混合模式，根据不同地区和参与人数安排场地，确保会议顺利进行。 <p>会议组织与实施</p> <p>会议分为线上和线下两种实施方式，每次实施三天。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 第一天主要聚焦 “自我领导”，通过视频开场、互动活动、小组讨论等形式，引导参与者理解并创造包容、赋能的工作环境，掌握团队聚焦和工作优先级划分的方法，学会教练与支持同事等技能。 • 第二天着重于 “领导他人”，回顾第一天内容后，通过建立信任、明确团队领导者角色、解决团队挑战等活动，提升领导者构建和管理高绩效团队的能力。 • 第三天围绕 “领导业务”，介绍变革管理基础知识，培养数字化思维，帮助领导者理解变革影响、提升变革管理能力，带领团队应对变革（由 Prosci 负责部分内容）。 • 在会议过程中，融入互动环节，如投票、小组活动、个人反思、伙伴分享等，增强参与者的参与度和学习效果。同时，安排 客户 的 CEO 开场视频，当地高级领导作为赞助商在关键节点分享见解，提供实际案例和背景信息，促进理论与实践结合。
<p>服务成果</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 技能提升与行为转变-参与者对领导力概念有了更深入理解，如在变革管理、团队建设、工作优先级划分等方面获得实用工具和方法，能够在实际工作中应用，提升领导能力和团队协作效率。通过培训，参与者对客户的文化运营原则有更清晰认识，并在日常工作中积极践行，如营造包容文化、以精益思维解决问题等，促进公司文化落地。 2. 知识传递与经验分享-为客户的人员领导者提供交流平台，促进不同地区、部门领导者分享最佳实践经验，拓展视野，加强内部联系与合作。帮助领导者了解行业最新趋势和数字化发展方向，提升对市场变化的敏感度和应对能力，为公司业务发展提供有力支持。 3. 业务影响与可持续发展-提升了领导者的综合素质和能力，有助于



	<p>他们更好地带领团队应对业务挑战，推动公司战略实施，实现业务增长和创新发展。</p> <p>通过领导力发展项目的持续推进（预计 2024 - 2025 年有 4600 名人员领导者参与），为客户培养了一批具备先进领导理念和技能的人才队伍，为公司长期可持续发展奠定坚实基础。</p>
--	--

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	<p>应对外部竞争：面对外部市场环境下行以及国内竞争对手的低价策略，客户需要重新定义未来的竞争策略。</p> <p>评估管理团队：中高级管理团队的能力和在工作状态对转型期间的未来成功至关重要，CEO 决定进行客观的人才评估，以了解现有管理团队的能力，并协助未来的团队任命和团队发展。</p> <p>人才整合与识别：在并购过程中进行中高层管理团队的人才识别和团队整合，为下一阶段的团队强化做准备，以驱动公司成功。</p>
具体服务内容	<p>定制评估方案：LHH 与客户协商后，制定了符合客户人才标准的定制化评估方案，并遵循一套可衡量的最佳实践，包括在不同级别进行最佳等级评估，为长期领导发展、可持续性和高绩效奠定基础。</p> <p>提供反馈与校准：基于评估结果，进行一对一的反馈以帮助管理人员提升自我认知并找到未来发展方向。同时，LHH 顾问与人力资源部门关键决策人校准，确定后续的发展建议和报告内容。</p> <p>行为数据收集：基于客户的通用能力要求，由顾问进行行为事件访谈（BEI）来收集行为数据。</p>
服务成果	<p>深入了解团队：对中高级管理团队有了深入了解，客户利益相关者通过客观的人才评估清楚地了解了每个高管的优缺点。</p> <p>支持人才发展策略：为发展策略提供客观的数据支持，使团队的发展计划能够做出更明智的计划。</p> <p>提升自我认知：为高管提供自我认知和反馈机会，并帮助识别团队内的技能差距，为更有能力和凝聚力的团队制定发展策略。</p> <p>总结汇报成果：顾问团队通过对高管团队成员表现出的共同优缺点进行系统的提炼与总结，提供全面、深入且具有高度战略价值的结</p>



	果报告。
--	------

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	金融服务（如银行，保险，财富管理等）
客户当时的需求	<p>客户作为全球金融行业的领军者，业务版图横跨多个国家和地区，涵盖了商业银行业务、财富及个人银行业务、环球银行及市场业务、数字业务服务以及环球职能等多元领域。在复杂多变的全球金融市场格局下，客户面临着诸多挑战与机遇。一方面，市场竞争日益激烈，对员工的专业素养、应变能力和领导力提出了极高要求；另一方面，数字化转型、新兴业务拓展以及客户需求的个性化演变，促使银行急需一支具备创新思维、高效协作能力且能精准把握市场趋势的人才队伍。</p> <p>（一）多部门多层次员工能力进阶 客户的各个部门，无论是直接面向客户的一线业务部门，还是负责内部运营支持的职能部门，其员工在不同岗位上都需要持续提升专业技能与综合素质。</p> <p>（二）关键人才项目与特定部门专项助力 银行内部关键人才项目如“加速女性领导者”，旨在打破行业性别壁垒，挖掘和培育女性领导人才。 对于特定的创新业务部门，如客户创新银行，其直线经理作为部门核心团队的引领者，肩负着推动创新业务落地、管理创新团队以及应对快速变化的市场环境等多重任务。</p> <p>（三）全球一体化且兼顾区域特色的教练服务体系构建 鉴于客户的全球布局，需要一套既能在全球范围内确保教练服务的标准性、连贯性与一致性，又能充分考量不同地区市场特点、文化差异以及监管要求的教练服务体系。这样的体系能够确保全球各地的员工都能接受到高品质、贴合自身实际需求的教练服务，从而最大程度地发挥教练服务在提升员工能力与推动业务发展方面的效能。</p>
具体服务内容	过去 4 年为客户提供涵盖不同层级的教练辅导项目，利用线下一对一教练加数字化教练平台的综合解决方案，总覆盖人群达到 1800 人，其中约 300 人在中国，覆盖了客户的全部 5 个部门



	<p>(商业银行、财富及个人银行、环球银行及资本市场、数字业务服务以及环球职能部门)，且涉及全球各个地区。除了为个人提供教练辅导，还开展了与关键人才项目（如“加速女性领导者”项目）相契合的大规模一对一教练项目，以及针对特定部门（如为客户创新银行内的所有直线经理提供教练服务，涉及 150 人）的项目。</p>
<p>服务成果</p>	<p>(一) 员工能力与职业发展飞跃 经过系统的教练服务，客户员工在专业技能与综合素质方面取得了显著提升。 在领导力与职业发展方面，众多员工实现了突破与成长。从基层员工到中高层管理者，在领导力评估中的各项指标均有明显改善，团队管理的有效性与员工满意度大幅提升，为员工的职业晋升与长期发展奠定了坚实基础。</p> <p>(二) 关键人才项目与特定部门效能显著提升 “加速女性领导者”项目的成功实施，不仅为客户培育了一批优秀的女性领导人才，还在银行内部营造了更加多元化、包容化的企业文化氛围。</p> <p>(三) 合作共赢与行业影响力拓展 在长达 4 年的教练服务合作过程中，与客户建立了深度互信、长期稳定的战略合作伙伴关系。客户对教练服务的质量与效果给予了高度评价与认可，双方在人才发展战略规划、新业务领域教练服务拓展以及行业最佳实践分享等方面开展了广泛而深入的合作交流，实现了真正意义上的合作共赢。</p>

客户案例四：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>教练服务</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>外商独资</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>生命科学（如医药，医疗器械等）</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>客户希望其全球组织成为员工成长的培育者，并作为实现“雄心壮志愿景”整体业务战略的推动者。这需要在整个企业范围内进行文化变革和能力建设，在传统的“反馈（后馈）模式”的基础上，建立教练和前馈文化。2024年，客户在中国的管理团队中推行包容领导力，以提升员工心里安全&归属感，提升团队效能和活力。</p>



<p>具体内容</p>	<p>从2020年开始，客户选择 LHH 作为战略合作伙伴，共同打造这一转型计划。我们共同制定了提供教练机会、实践学习、能力构建和系统思考四大战略，在全球提供 “一站式教练服务”。</p> <p>LHH根据客户的教练框架和ICF方法论进行项目设计，整体解决方案包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 在组织内广泛宣传教练理念 ● 在工作流程中提供教练体验机会 ● 通过培训和辅导提升教练辅导能力 ● 通过LHH提供的EZRA教练平台提供的数据进行系统思考 <p>LHH因为本项目荣膺“2023年度ICF教练式辅导影响力奖”。</p> <p>在2024年，LHH在中国继续与客户合作，并进行了服务升级，内容包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 支持客户的包容领导力主题，同时帮助管理者掌握更多的辅导场景，设计并交付2024版大师课，面向全体管理人员，主题包括：关注个人成长与发展的辅导、针对冲突的教练辅导、建立心理安全。 ● 调整项目日程，特别是180测评的时间，使参加学习的管理人员可以及时根据反馈和教练的辅导，适当调整自己的行为。 ● 重新设计部分课程案例更加贴合实际工作场景和企业业务重点。 <p>优化练习和小组辅导的环节，提供更多的练习机会。</p>
<p>服务成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 在中国范围内支持客户的包容领导力主题的推广 ● 继续巩固、形成统一的发展路径： <ul style="list-style-type: none"> ■ 教练型领导路径：在客户顶层打造教练文化 ■ 教练型经理路径：为所有人员领导者提供教练能力构建的支持 ■ 绩效发展研讨：将教练式辅导和前馈的关键原则应用于所有人 ■ 进一步的教练支持：在客户内部增强教练专业知识 ● 支持业务部门教练辅导技能的落地应用： <ul style="list-style-type: none"> ■ 梳理业务部门具体的辅导实际场景 ■ 组织管理人员进行辅导情景案例讨论、练习 ■ 通过小组辅导解决管理人员在实际辅导中的困惑与难点 ● 对学习和辅导的评分 <ul style="list-style-type: none"> ■ 导师评分：5.5/6.0 ■ 教练评分：4.9/5.0 ● 行为改变： <ul style="list-style-type: none"> ■ 10-12% 的领导者发生了行为转变 ■ 24 %的学员的经理观察到行为转变 ● 2023-2024年在中国的参与人数：



	<ul style="list-style-type: none">■ 教练型领导：48人，学员同时获得ICF认可的教练学时■ 教练型经理：206人■ 大师班：专业教练交付六场线上教练相关主题的大师班，超过1800人次参与■ 业务部门管理人员辅导技能的落地支持：30人
--	---

档案内容更新2025年09月