



富兰克林柯维商务咨询（上海）有限公司

企业详情

企业官方注册名称：富兰克林柯维商务咨询（上海）有限公司

企业常用简称（英文）：FranklinCovey

企业常用简称（中文）：富兰克林柯维

所属国家：美国

中国总部地址：上海

网址：www.franklincovey.cn

所属行业类别：领导力发展培训、在线和移动学习、个人能力发展

在中国成立日期：1996年进入中国，2016年成为直属分公司

在中国雇员人数：50-100人

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）、互联网与游戏业、IT信息技术，半导体及通讯、零售业与电子商务、能源动力

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	民营
客户公司行业	能源动力
客户当时的需求	<p>由于行业正处于高速发展期，客户受益于行业红利，组织不断壮大。然而，想要在行业中保持领先身位，需要两个重要条件支持：人才发展，科研能力是公司的立身之本，也塑造了重视人才发展的企业文化，在公司发展上台阶之际，各个职能部门需要培养管理人才，以匹配组织发展需求</p> <p>管理升级，面对外部激烈竞争，需要更新管理经营策略，在懂上下同欲、力出一孔的同时，也能灵活创新，因地制宜地激活各个团队的潜能。</p>



	<p>行业的高速发展也意味着竞争激烈，自我升级迫在眉睫，这也对内部的管理团队提出了更高要求：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 战略解码：理解整体战略意图，并结合自身职能，提炼适配于团队的中长期规划。 • 领导力提升：提升综合领导力，赋能参与项目的中层干部和一线经理一套愿景落地的方法论、流程及工具，确保参与者正确理解并掌握方法引领团队实现愿景落地； <p>经验普及：沉淀培训素材，未来可用于组织内的推广和规模化覆盖。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>富兰克林柯维首先确认了本次的核心参训人群为「中层管理者」，结合了「卓越领导4大天职」和「高效执行4原则」形成定制培训框架，通过主题工作坊、反馈复盘和辅导训练，系统性地提升管理者的领导力，帮助管理者引领团队的行为转变，在企业升级过程中，成为团队与组织的桥梁，将团队潜能与组织愿景深度协同。</p> <p>柯维提出，领导力提升是本次项目的内核，让管理者成为高效信任团队的孵化者；而客户公司的愿景落地，则是对领导力提升的实践性练习：愿景拆解到部门、再到个人的流程，需要清晰的关键指标、合理追踪和责任制，因此，柯维结合了执行落地的原则帮助管理者进行愿景拆解。</p> <p>项目实施从愿景共创、落地辅导、反馈复盘三个阶段展开。</p> <p>第一阶段：共创愿景 解码关键目标</p> <p>团队，是管理者水平的具像化。在项目实施中，柯维将经典领导力课程——「卓越领导4大天职」作为项目启动的第一步，为参训管理者提供扎实的理论基础。面对组织进化，卓越领导者的四项天职——激发信任、澄清目标、整合体系和释放潜能，恰好是变革环境中——缺乏信任、没有清晰的目标和愿景、难以整合的各种体系、以及团队潜力未发挥的解决措施，借由由这一契机，可以迅速实践理论知识。</p> <p>而愿景落地的过程则需要执行落地的框架协助拆解——首先，宏观愿景是对公司整体战略方向的指导，但不同职能的日常工作与其关联性参差不齐。因此，部门负责人需要基于团队的具体情况解码可对齐、可衡量的部门愿景，从而进一步拆解为团队的关键目标。</p> <p>第二，有效的愿景共创不是管理者一个人的独角戏，还需要与团队达成深度共识，有机链接个体与组织，行为与愿景，目标的对齐，才是后续高效执行的基础。</p> <p>第二阶段：落地辅导</p> <p>愿景在部门内的有效落地，并非一蹴而就，需要与团队的实际交互中，结合团队的反馈再次共识。</p> <p>为了实践中改变管理行为，柯维采取了有层次、陪跑式的辅导，结合执行落地的框架，设立了愿景落地的动态调整关键目标和引领型指标，并通过计分牌和问责会，对执行过程和结果深入探讨和分析。</p> <p>1、对齐认知，分享学习：学员内部理论与实践的分享，建立学员间、顾问与学员的相互反馈的共享方式；</p>



	<p>2、过程干预，解决问题：顾问针对管理者在各自团队愿景宣讲、问责会议等实际场景针对性地反馈辅导；</p> <p>3、辅导关键领导，带动系统改变：顾问与职能负责人进行一对一教练对话，帮助职能负责人看到盲点，推动愿景落地；</p> <p>4、团队辅导：导师与职能负责人及其团队代表就团队愿景落地情况进行辅导团队领导1对1辅导及团体辅导。</p> <p>第三阶段：反馈复盘</p> <p>将知识和实践内化成能力，还需要有意识地归纳成功经验，定期进行复盘。柯维针对受训学员的上下级进行访谈，自上而下扫描了管理者的领导力变化。</p> <p>同时也对部门愿景落地是否有共识、是否可执行、是否可追踪、是否可问责进行了系统地拆解，积淀了适用S公司的方法和案例便于下一步大规模推广。</p>
<p>服务成果</p>	<p>经过整个学习旅程，客户的领导力提升、愿景落地有了阶段性收获：</p> <p>领导力</p> <ul style="list-style-type: none"> • 采取措施保障战略目标及落地执行WIG meeting替代周例会，不断检查和强化，员工每天做的事情和目标的关联性； • 更多运用洞察力问题，启发员工想象力，鼓励自我担责； • 基于愿景落地项目重塑了管理逻辑框架，能够帮下属提炼实现愿景的至关重要目标，以及具体可量化的具体行为。 <p>愿景落地</p> <ul style="list-style-type: none"> • 销售端：筛选对的客户，保持沟通节奏，抓住关键信息；深挖客户需求，同一群人不同发展需求、不同人群的同样的发展需求。 <p>培训端：项目运营和管理沉淀标准流程，包括团队和1v1辅导流程、标准评估体系，围绕“人”做工作造氛围，为后续项目打下基础；</p>

客户案例二：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>领导力发展培训</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>民营</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>能源动力</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>在海外业务拓展之际，客户提出了“以属地化推动国际化”的想法，即在海外经营团队中，尽可能地采用当地人才，仅在核心管理岗位、核心技术岗位、核心财务岗位中从国内总部调任，以平等、友好的长期伙伴关系，共同开拓市场、实现发展共赢。</p> <p>由本地员工构成主体的运营团队，可以让公司在思维模式、运营模式等方面大大减少碰撞，为当地市场拓展和业务发展提供很多助力，但同时也对国内调任的核心岗位管理人员提出了更高的要求：如何使用国际化的管理语言体系，和当地团队融为一体，将总部战略目标层层落地到海外子公司的行动中？</p>



	<p>经过多方比较，客户到了富兰克林柯维寻求咨询和帮助，希望获得一套能够满足多元文化背景和业务需求的培训方案，以解决这一管理挑战。</p> <p>1、国际话语体系：「领导力发展」课程可以为不同文化背景的管理者所认可，帮助国内外管理者搭建共同的管理话语体系，让管理者具备跨国团队的管理能力。</p> <p>2、不同语言和本地团队支持：该课程应该为当地语言授课，在线下学习的场合中，在当地应配有专业的外语资深顾问和支持团队。</p> <p>3、灵活学习：该课程可以支持线上线下学习，为J公司多数厂址远离市区创造可能性，满足不同环境和条件下的灵活学习需求，帮助不同地域、不同时差中的学习者克服学习困难，创造学习环境。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>围绕客户诉求，富兰克林柯维为其定制了包括《高效能人士的七个习惯》、《领导团队六关键》、《包容领导力》在内的三大经典模块学习和辅导训练，帮助客户构建国际化管理团队，在整个组织内建立一种共同的、统一的领导力语言。</p> <p>第一阶段：管理自我。 在当地运营团队中，原有的一部分技术骨干被提升为管理者，在工作习惯和工作观念上可以通过学习柯维经典版权课程《高效能人士的七个习惯》来培养和提升自我的领导力，逐步塑造自己的领导风格，赢得团队的尊重和信任。帮助新晋管理者掌握“积极主动”的工作原则，管理者应该对团队的表现和结果负责，主动识别并寻找解决方案，而不是等待问题发生后再做出反应；再比如“要事第一”的原则，管理者需要有效管理自己的时间和资源，确保关键项目和目标得到优先考虑，这些都是技术型人才向管理型人才转变的重要原则和方法。</p> <p>第二阶段：管理团队。 如何实现从个人成功到团队成功，核心领导者还应该懂得《领导团队六关键》，为整个团队的结果负责。《领导团队六关键》认为领导者应该具备服务精神，管理者的存在是为了帮助团队员工成功，而不仅仅是为了个人利益，同时鼓励管理者通过一切方式增强团队成员之间的相互信任，不断提高团队间的协作效率和目标达成。</p> <p>第三阶段：管理跨文化团队。 在一个跨文化背景、跨语言体系的团队中，领导者该如何整合包容不同族群的价值观和协作方式。《包容领导力》首先要求领导者认识到多样性的价值，团队成员的多样性能为组织带来更好的创新和决策，领导者需要尊重每个成员的独特性，欣赏个体的不同观点和经验。同时，领导者在招聘、晋升和分配工作中应该保持公平和透明，避免无意识偏见，为所有员工提供平等的学习和发展机会等等，打造高度包容的职场环境。</p> <p>在设计了经典课程学习旅程的基础上，富兰克林柯维公司还通过“年度会员制”的高级定制服务，为J公司提供了多项附加增值服务。</p>



	<p>1、丰富的线上学习资源。 学员除了可以线上学习三大经典课程模块，还可以在学习网站上访问获取一系列富兰克林柯维领导力学习资源，如《高级商务演示技巧》、《卓越领导的四大天职》等领导力相关的课程、书籍、文章、视频和其他出版物。 线上学习的模式帮助J公司克服了分支机构碎片化分布的困难，无需大规模聚集学员即可帮助团队按时高效地完成课程学习。</p> <p>2、遍布全球的当地支持服务网络。 富兰克林柯维目前在全球160多个国家设有分支机构和团队，经典版权内容被编译成25种语言，为全球用户提供交付服务，可以为不同文化和市场的客户提供当地支持和服务。 在完成线上学习的基础上，富兰克林柯维还结合个别国家区域的需求，设计启动了线下教练辅导服务，有针对性地提供深度支持，进一步强化学习者在工作实践中的运用。</p> <p>3、持续的跟踪反馈和个性化辅导。 通过在线检查学员的学习进度和数据，富兰克林柯维顾问积极主动地帮助会员梳理并分析团队在学习期间可能出现的潜在问题，并提供个性化的评估工具、辅导和咨询服务，帮助会员企业获得最理想的学习效果和落地转化。以客户澳洲分部为例，团队通过线上线下混合学习项目，形成“测评-课堂学习-课后实践-强化辅导”的学习闭环，借由这样的路径，帮助新晋管理者和海外管理者顺利实现了角色协同和管理文化体系的搭建。</p>
<p>服务成果</p>	<p>经过三大项目模块的学习，J公司海外学员团队给出了如下反馈：</p> <p>1、课程满意度</p> <ul style="list-style-type: none"> • 这门课程就像是为我量身打造的一样，简直刚刚好。 • 课程不仅是知识的分享，更是一场愉悦的旅程，丰富的知识扩展仿佛点缀其中的明珠。 • 这个课程让我不仅仅思考了重要性，还帮我理清了各个知识环节之间的联系。 <p>2、学习内容与价值</p> <ul style="list-style-type: none"> • 这不仅是一场知识的盛宴，更是一次对智慧的品味。 • 课程内容如同明星般闪耀，而授课更是耀眼之极。 • 这门课程简约而实用，每一堂课都是一次智慧的传递。 <p>3、导师表现</p> <p>讲师的魅力指数爆表，清晰的讲解宛如泉水般清新。 讲师以她的专业风范和充沛活力点亮了整个课程。 讲师不仅是知识的海洋，更是活力之源，她的讲课深深吸引着我。</p> <p>4、未来学习与发展</p> <ul style="list-style-type: none"> • 感激这段时光，期待将学到的知识应用在生活中和工作中。 • 期待着12个月后再次相聚，一同见证我们的成长。 • 我强烈推荐这门课程，等不及迎接下一个充满冒险的学习时光。



	<p>同时，客户的HR部门也对富兰克林柯维提供的内容和服务给出了高度评价。</p> <p>1、课程内容非常经典，能够满足跨国团队领导者的学习需求，且学习平台的互动性非常强，在学习经典内容的同时，通过趣味性、互动性的方式大大提高了学员的学习体验，不断引导学员持续深入学习。</p> <p>2、线上学习反馈报告及时且有效，其中学员的完成度、互动积极性等数据，可以帮助我们更好的了解和把握学员学习的实际情况，并给出更精准的辅导。</p> <p>3、学习方式灵活可定制，对海外团队的学习带来了很大帮助。学员们既可以通过线上自由学习，同时也可以获取当地线下支持，培训内容足够优质、丰富且全球统一。</p>
--	--

客户案例三：

所提供的服务类别	个人能力发展
客户公司性质	合资
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	<p>客户长期以来非常重视人才梯队的搭建，并在过去多年的实践中形成了一套非常成熟的人才培训体系。随着经济格局和业务形态的瞬息万变，客户决定整合医疗科技和制药业务两大板块，公司面临着业务线的变化和组织结构的调整，一系列变革引发某些区域地区经理岗位严重缺人的情况，如何帮助内部高潜力员工快速成长胜任新岗位，是当下急需解决的问题。</p> <p>本次项目从公司内部遴选了30名销售，希望通过本次的高潜人才发展项目，帮助他们在进阶岗位上提升沟通、合作、精力管理等技能，成为胜任的地区经理，并提出项目实施的三大重点：</p> <p>1、角色转变：围绕高潜发展需求，提前为胜任上一级岗位做思维和技能的储备，实现角色转变。</p> <p>2、行为改变：设计定制化的混合式发展项目，紧密链接业务实际，切实带来行为改变。</p> <p>3、发展工具：以实践及辅导为主，集中授课为辅，并且能提供帮助人才后续发展、实践落地的工具。</p>
具体服务内容	<p>基于客户以上诉求，富兰克林柯维为其定制了三大模块学习以及配套辅导训练，为其解决高潜人才的培养和落地问题。</p> <p>【覆盖人群】</p> <p>为了支撑人才梯队快速胜任，建立统一的沟通、反馈、领导力等技能体系，参与此次项目的人群分为三个层级。</p> <p>【培养机制】</p> <p>除原本筛选出来的高绩效高潜力人才外，本次项目还涵盖了地区经理和大区经理同时参与。</p> <p>其中，地区经理作为高潜人才的Mentor支持其成长，大区经理作为地区经理的Mentor和支援，层层辅导，掌握共同的思维、能力与方</p>



	<p>法。</p> <p>【实施框架】</p> <p>基于区域销售的专业胜任力，结合高潜销未来需要胜任的岗位职责和能力要求，柯维团队提出了人才能力的三个发展重点。其中，领导自我包括责任担当（自驱、韧性，以身作则，率先垂范）、提升效能（管理时间及精力）。</p> <p>领导团队包括角色转换（明确地区经理的职责，培养领导者思维）、激励辅导（有效激励员工，授权及委任，对员工实施有效辅导）、管理沟通（实施一对一面谈，定期提供和接受反馈）。</p> <p>领导业务包括战略执行（理解组织战略，承接大区策略，制定团队目标，推动目标的卓越执行和达成）、管理变革（帮助团队成员应对变革，实现变革结果）。</p> <p>在实施框架方面，通过和客户的充分沟通，柯维团队根据高潜人才下一步需要胜任的岗位需求设计践行任务，聚焦新岗位的关键能力项，寻找真实场景中可能出现的挑战，运用所学的经典版权内容，训战结合，将理论知识完全落地，实现可操作性的工作指导。除丰富的柯维版权课程之外，柯维+学习平台中还可以导入企业原先的自有培训内容和相关流程标准，内外结合，帮助企业实现定制化项目内容。</p> <p>在领导自我和领导团队的阶段性学习结束后，加入为期2个月的充满特色的“JOB SHADOW”计划，体验DSM工作场景，将之前定制化设计的新岗位关键能力指标，在实践中真实运用。</p> <p>在体验过程中，现任大区经理会帮忙分配真实的实践体验工作，如新人招聘、1对1面谈等，Mentor会实时跟进并及时给予辅导，同时项目各方会运用柯维+数字化学习平台，记录并沉淀所有践行任务中的困惑与心得，最终为企业产出可复制性的实践指南。</p>
<p>服务成果</p>	<p>在柯维团队、客户HR部门和业务部门通力协作下，由公司大区经理担任Mentor，通过6个月的学习之旅、2个月的新岗位沉浸式体验，培养了一批复合型优秀人才。</p> <p>轻运营，高参与。所有学员的项目参与度和完成度达到100%，很多人顺利完成了向上角色转岗，目前已成为公司各区管理岗位上的中坚力量。</p> <p>通过混合式学习兼顾核心目标人群的共同学习、实践分享，最终实现了相关关键人群掌握同一套知识体系的共识需求。</p>

客户案例四：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>个人能力发展</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>合资、民营</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>汽车及零部件</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>为了应对行业变化，客户将培养人才梯队视为人才发展的重点之一。他们结合企业的实际情况和所需人才，筛选出了目标高潜人才</p>



	<p>及40为后备力量。希望系统地提升他们的提升个人效能、团队领导力、跨部门沟通等能力。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>经过前期的沟通，富兰克林柯维为客户量身定制了以“高效能人士的七个习惯”作为依托并增加了项目管理技能的解决方案，在交付中采用轻量化学习——线上自学+实践反思+线下研讨+辅导转化，帮助学员边学，边实践，实现学以致用。</p> <p>阶段一、聚焦要事-达成突破性成果 培养学员独立思考、目标导向，优化时间管理能力。</p> <p>阶段二、释放潜能-引导创造性协作 培养协作思维，提升倾听、沟通技巧，促进合作共赢。</p> <p>阶段三、共创方案-帮助客户成功 侧重业务实战，培养客户导向思维及项目管理能力。</p>
<p>服务成果</p>	<p>经过为期7个月的赋能项目，学员分三组、三个阶段进行侧重不同的赋能，分别获得以下维度的提升：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 经理队伍：个人效能、协同能力、团队管理能力。 • 骨干员工：业务能力、创新能力。 • 青年员工：职业素养、问题解决能力、跨部门合作能力及沟通能力。 <p>1、经理队伍：在个人效能方面，经理们学会了如何更高效地规划和管理时间，优化工作流程，从而提高工作效率；协同能力得到了显著增强，他们能够更好地协调团队成员之间的合作，确保任务顺利推进；团队管理能力也有了质的飞跃，经理们掌握了更多激励员工、培养人才的方法，有效提升了团队的整体战斗力。</p> <p>2、骨干员工：业务能力方面，骨干员工不仅加深了对现有业务的理解，增强了处理复杂业务问题的能力；创新能力则体现在他们开始主动寻求改进工作方法和流程的新思路，提出并实施了一系列创新性的解决方案，为企业的持续发展注入了新鲜活力。</p> <p>3、青年员工：职业素养上，青年员工更加明确了职业生涯的发展方向，树立了正确的职场价值观；问题解决能力方面，他们学会了系统性地分析问题，并能够运用多种工具和方法找到有效的解决方案；跨部门合作能力及沟通能力的提升尤为明显，可以更加职业化地与其他部门同事协作。</p>

档案内容更新2025年09月