



北京思越明远管理咨询有限公司

企业详情

企业官方注册名称：北京思越明远管理咨询有限公司

企业常用简称（英文）：Beijing Siyue Mingyuan

企业常用简称（中文）：北京思越明远

所属国家：中国

中国总部地址：北京市海淀区天秀路10号中国农大国际创业园

网址：www.schouten.cn

所属行业类别：领导力发展培训、专业能力发展、个人能力发展

在中国成立日期：2021年9月24日

在中国雇员人数：10

业务详情

1、主要客户所在行业：IT信息技术，半导体及通讯、专业性服务（如法律，公关，教育等）、服务业

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	服务业
客户当时的需求	<p>公司处于业务快速发展期，近年来各分公司持续发展扩编，全国各站点分中心近30家，员工在编超万人，随着团队规模的快速扩增，业务快速发展与人才储备不足的矛盾越来越突出，主要表现在管理人员储备不足，在人才培养方面存在以下问题：</p> <p>1、未对人才做专业识别与分类，只看当下意愿与业绩指标，未看透潜力，导致有的人虽然参加后备干部培训，但是成长慢，不能即时启用，</p>



	<p>进入能力陷阱和自我怀疑状态，反而影响工作交付和组织稳定；</p> <p>2、传统培训项目周期短，不能支持人才长期发展，存在阶段性、不系统不全面、周期短人才发展不到位的问题，培养范围局限于课程学习、导师辅导，未对人才发展设计体系化实现路径；</p> <p>3、后备人才培养与人才任用未联动，出现训后不好用、不启用，学习重理论轻实践，学员不能融会贯通，没有实操运营场景，导致培训资源浪费。</p> <p>公司在文化积淀、人才发展意识方面基础较好，管理层思维开放，内部各分公司管理团队能快速达成一致、快速行动。管理层期望通过体系化人才发展项目从数字化人才管理平台建设切入，持续干部数据档案化系统化，进行年度团队能力诊断，提供核心人员任用发展分析，洞察各层级培训需求，通过分析与盘点盘清楚人才现状，从数量、质量两个维度透视管理梯队，出具“一图两库”（人才地图九宫格、高潜人才库、后备人才库），通过对各类管理干部及后备人才系统化培养，建设各管理层级后备人才池，确保干部序列人才供应，实现成建制管理人才培养及输出。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>项目设计从人力资源工作有效助力支撑战略目标落地为切入点，为业务做好人才建设工作。项目分为两个大阶段，一阶段盘点现有管理梯队人才，甄选高潜人员，形成一图两库；二阶段对后备/高潜管理人才与薄弱管理人才分两类做系统提升培养，开展年度干部人才发展项目，迈出人才管理体系化建设的第一步。</p> <p>一、2023年开展一阶段人才盘点</p> <p>进行各管理梯队的人才盘点工作，通过优化管理者素质能力模型，拉通全员对管理者分层定位画像，通过干部盘点实现干部数据的初始化，获得完整、清晰、数字化的人才账本，实现人才数量盘点、质量盘点，并给予关键核心人才有针对性的管理、发展建议。</p> <p>人才盘点按照执行线和赋能线设计：</p> <p>1、执行线由专家团队主导进行干部梯队的人才盘点，面向各层级管理人员，综合、全面、科学评价盘点对象潜力、能力，一方面做高潜人才测评，一方面选取目标人群的上级、同事、下级等进行360度评估，总体辐射范围达到近千人。</p> <p>2、赋能线在整个盘点过程中给予HR团队测评技术、报告解读技术、校准会等技术的赋能指导，提升HR团队的专业力。</p> <p>二、2024年二阶段人才发展阶段</p> <p>通过干部梯队盘点机制，不断积累干部（能力、潜力、业绩）数据，同时进行各个层级后备的人才池运营，推动管理高潜人才的快速培养发展。最后到战略阶段，能基于业务规划，快速进行干部人才决策的数字化、智能化。</p> <p>二阶段人才培养基于、未来业务发展对人才的需求与现状的未来差，与高中基层管理干部能力现状与当下业务需要的现在差，以及各业务板块/分公司管理干部团体差和管理人才的个人差，通过找差后对焦人才现状及人才发展目标统一认知，根据高中基管理者素质能力模型中人才画像需求，通过体系化设计与培养开展体系化人才发展项目。</p>

	<p>从人才测评对焦、人才培养、人才评估、人才应用四大步骤开展落地动作：</p> <p>1、人才测评对焦 通过一阶段人才盘点，针对管理及后备人才团队报告，以及个人测评报告进行解读指导，协助学员及导师、人才发展官对学员的优势项、待发展项形成全面客观统一认知，基于目标岗位情况，制定到学员个人发展计划（IDP）。整个参训学员发展计划，明确共性与个性问题，形成训前分析报告，锁定培养项目中重点提升能力项、解决问题方向。</p> <p>2、人才培养 根据学员整体情况分析，找出集中差异项，统一设计课程，按阶段及周期出具培训计划，并组织实施线上、线下课程学习，组织工作坊、课题研讨等行动学习，安排导师月度辅导反馈，让学员从态度认知、管理知识、技能上有多维度提升与突破。</p> <p>3、人才评估 训后进行人才知识、技能评估。知识侧通过考试、答题通关，技能侧通过实践应用后学员自评、导师及上级评估反馈，综合验收通过课题答辩及结业汇报检验。</p> <p>4、人才应用 训后评估完成后，项目产出发展后人才地图、出具人才发展报告，形成人才发展档案，用于管理干部选拔、人才晋级、人才管理的参考依据。 通过分阶段产出，阶段复盘与闭环，在促进管理人才提升的同时萃取并沉淀管理经验，输出管理手册与解决问题课题库，为后续管理人才赋能做准备。</p>
<p>服务成果</p>	<p>一阶段人才盘点的成果：</p> <p>1、优化确定人才标准，形成统一管理认知 通过对高层管理者访谈、焦点小组研讨，与管理层深入多轮沟通，精细梳理、共识人才标准，优化完善完善高中基管素质能力模型；通过人才发展官赋能、导师赋能、学员训前会，让项目组各方对人才标准形成认知，并形成知识内化，支撑后续在业务拓展过程中持续进行人才甄选识别，助力人才发展。 “统一”包括公司内管理人才的标准统一；公司内对人才识别与评价，甚至就某一维度的分析管理语言统一；应用场景和规范统一。</p> <p>2、管理人员全面有效盘点评估 通过一阶段的人才盘点，盘清楚公司人才账本，从数量、质量两个维度摸清楚团队现状，固化优势、聚焦短板，加速管理人才成长，助力经营排兵布阵。 通过有效评估记录对人才相关标准表单记录进行修订和完善，为公司各层管理者反馈团队数据，洞察宏观现状。 (1) 通过分析对比各层管理者性别、学历、年龄、入职年限等，分析整体管理团队学历水平、年龄结构健康度、团队稳定度，分析人才风险做预警。 (2) 分析各层管理者综合潜质层面的画像，从管理自我、管理协作、</p>

	<p>管理他人、管理事务四个维度深入给出优劣势分析。</p> <p>(3) 分析各层管理、各分公司管理团队的管理风格、职业锚和组织忠诚度。</p> <p>(4) 通过360评估分析各层管理者行为能力层面优劣势，做横向截面展示，分析各层级人才梯队健康度分析，对优秀梯队、可靠产出梯队、具有一定发展局限性的梯队做分析并提供管理和发展建议。</p> <p>3、促进人才发展体系化</p> <p>从人才选用、人才培养两个维度推进人才发展体系化建设。</p> <p>针对管理者团队及个人能力分析，聚焦短板，集中提升管理者管理能力；分析各层管理者集中高分、分散高分、集中低分、分散低分，提出针对性建设意见。(集中高分：是团队集体优势，可作为选聘等环节重点考核方面；分散高分：是个别优势，可树立正面典型，梳理最佳实践案例，进行内部分享；集中低分：是团队集体劣势，可引用外部资源，进行团队重点培养；分散低分：是个别劣势，细化到个人，通过内部资源，对低分人群进行具体分享、培养。)</p> <p>二阶段人才培养的成果：</p> <p>1、培养输出管理人才，形成管理人才后备梯队</p> <p>通过组织180余名各层级管理干部集中入训，通过阶段赋能筛选、阶段评估，学员综合管理认知与管理能力大大提升，促进公司整体人才梯队建设，打造人才厚度。</p> <p>2、从多个维度促进公司组织发展：</p> <p>一是对参训各层管理人员及后备人员有新定位，保证训后成长为优秀人才，促进管理干部后备人才库活性及提高现有管理干部适岗度；</p> <p>二是通过上下联动做课题共创，解决业务难题，输出多类专题不同场景下的成套解决方案，全面促进业务提升、组织发展；</p> <p>三是通过各班任务设计，导师和学员联动，促进各分公司跨部门、跨业务、跨职能合作共创，打破部门墙，提升组织粘性，促进经验流动，进而提升组织效率；</p> <p>四是通过人才发展官赋能、导师赋能，将人才测评分析、人才发展应用深度赋能给人力团队、业务团队，通过专家带领做翻转研讨，内化后沉淀为本公司管理精力，促进训后管理体系优化升级；</p> <p>五是通过该人才发展项目的实施提炼人才培养方法论，建立人才发展体系，并转化推广，项目作为人才管理案例提报企业管理论文获得二等奖，提升了公司的组织能力及行业影响力。</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	民营
客户公司行业	文化、体育和娱乐业

<p>客户当时的需求</p>	<p>1、甄选出后备管理的高潜人才： 针对各部门人才进行测评，筛选出符合业务要求及具体管理潜质的管理人才；</p> <p>2、对后备管理人才开展系统培养： 针对甄选出来的人员进行培养，提升管理能力搭建后备基层管理人员梯队，储备管理人才；</p> <p>3、业务场景中问题解决，提高人员问题分析解决能力： 让管理及后备人员理解战略愿景，并进行目标分解，统一学员思想目标，通过实践的方式解决工作中遇到的管理问题及工作痛点。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>1、人才测评 组织人员开展人才测评，通过潜力测评、能力评估，并分析人才九宫格站位，筛选出具有高潜质的基层管理后备人才，并搭配在职管理人员完成人才地图，针对不同群体确定培养发展梯队。</p> <p>2、训战式人才培养 采用实训实战模式，针对现有工作中的痛点场景进行梳理，整理小组课题，通过课题研讨及实践应用的方式，帮助学员解决工作中遇到难题，并在过程中提升学员能力。</p> <p>3、针对后备管理画像做赋能 结合参训人员分析集中提升项，以及课题解决过程中发展的管理知识或技能短板，匹配最佳管理类相关课程，通过线上、线下学习促动，让学员掌握管理工具，提升管理技能。</p>
<p>服务成果</p>	<p>1、选拔出33名高潜力人才，成功构建与业务发展同步的后备人才梯队： 通过评估和筛选，构建人才九宫格站位，并从众多候选人中筛选33名具有高潜力的人才，加入到培养项目中。 通过系统地培养，以确保他们能够满足未来业务发展的需求，并构建起一个与公司战略紧密对接的人才储备库。</p> <p>2、通过课题训练与实践相结合的方式，高效解决32个关键课题： 通过实训强化了学员的实战能力，确保了学习成果能够直接转化为工作效能，解决业务场景中各类问题，找到针对性解决方案。</p> <p>3、实操训练促进学员问题分析与解决能力提升，学员训后能够有效应对工作中的挑战： 通过实操训练，学员在问题分析与解决方面的能力得到了显著提升，帮助学员更加深入地理解工作中遇到的问题，并找到了切实可行的解决方案，从而在一定程度上缓解了工作中的痛点和挑战。</p> <p>4、参训学员管理能力显著提升： 通过对学员现状分析及公司行业发展、业务现状对管理后备人才需求，设计一系列针对性的管理类课程，并通过多场行动学习、工作坊，全面提升了学员的管理认知与能力，为学员后备管理奠定良好基础。</p>

客户案例三：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>专业能力发展</p>
<p>客户公司</p>	<p>国有</p>

性质	
客户公司行业	IT信息技术，半导体及通讯
客户当时的需求	<p>1、后备高潜管理培养：针对青年人才甄选出有管理潜力人员，并开展适合年轻人的管理赋能培训，提升管理认知，储备管理技能；</p> <p>2、项目管理培训：解决项目交付中各个流程、环节的痛点和难题，促进项目顺利交付及有效回款，综合提升产互售前人员做项目管理能力；</p> <p>3、管理人员年度综合培训：需提升管理干部对二十届三中全会精神的学习与解读，提升管理干部对新技术的理解与应用认知，尤其是大模型及算力网络相关内容，进行深入分析。</p>
具体服务内容	<p>针对客户提出的针对不同培训对象、不同培训目标与内容的需求，提供场景化解决方案，输出培训实施方案，</p> <p>一、三类培训项目</p> <p>1、青年人才剧本杀+培训课程</p> <p>创新管理类领导力提升培训形式，通过引入管理场景剧本杀元素，为学员们提供了一个沉浸式的学习体验，趣味性和互动性强，激发了学员们的学习参与热情，学员们在轻松愉快的氛围中体悟管理、掌握管理技能。</p> <p>2、产互人员项目交付能力提升培训项目</p> <p>通过2天集训，为学员赋能DICT项目完整流程及项目生命周期管理，培训以实战训练为主，每个小组成立一个项目组，从项目启动时目标明确，到规划阶段精细布局，再到执行过程中高效推进、监控阶段的严格把控以及收尾时的全面复盘和完美收官，在老师带领下学员们进行7个工具的使用训练。</p> <p>3、管理人才综合能力提升培训项目</p> <p>通过2天集训开展2大模块4个主题的赋能，组织行业专家授课，从技术、业务双视角洞察行业发展，具有前瞻性、启发性；案例丰富，深入浅出将二十届三中全会精神、大模型应用、算力网络体系及部署清晰阐释，拓管理人员认知，打破技术与管理壁垒；互动式授课，引导学员思考，讲师给与反馈指导，具有落地性、实用性。</p> <p>二、项目实施过程服务：</p> <p>提供培训项目全流程管理与服务，包括：</p> <p>1、训前筹备</p> <p>包括项目排期计划、训前访谈调研、培训课程甄选、培训学习资料筹备、场地设备检测等；</p> <p>2、组织实施</p> <p>训中开展组织开训仪式、组织培训活动、评选优秀学员/优秀小组、组织交流互动和小组学习内容输出等；</p> <p>3、训后效果评估</p> <p>训后组织学员满意度调研、项目意见反馈收集，针对培训情况整理出具项目效果分析，出具活动宣传资料并宣发，促动项目效果及影响。</p>
服务成果	<p>通过专业调研及针对性内容匹配、精选老师，把控培训交付效果，训后学员及人力负责人、技术负责人均对培训效果提出表扬与正向反馈。</p> <p>1、青年人才剧本杀+培训《荣耀之路》</p>

	<p>剧本杀培训激发了青年学员们的参训热情，学员投入度高，通过场景化体验激发学员创造性思维，让他们在解决问题的过程中发现新的思路和方法。让他们通过角色体验更好地理解管理场景，深入剖析人物特点，思考管理难题，通过角色身临其境地感受管理过程中的各种挑战，更加深入地理解管理的本质和复杂性。学员的管理认知得到了显著提升，他们学会了如何知人善任，如何在特定场合找到合适的人做正确的事；学会了打破沟通壁垒，实现团结协作；学会了运用管理知识和沟通技巧，解决实际问题。训后学员满意度98%。</p> <p>2、产互人员项目交付能力提升培训 整个培训采用实战训练式学习，学员通过系统梳理，从认知到技能实现双突破，在老师的引导引领下，学习小组对项目管理的场景和案例研讨共创。来自项目支撑中心、软件研发中心、标准创新中心的项目经理、软件开发、产品经理、各县市区政企技术支撑等不同岗位的学员对项目管理有了更全面系统的理解。通过项目提升了产互售前团队的项目交付能力，夯实了参训人员业务交付及管理能力，更为今后的大客户营销、项目管理工作开辟了新的思路。训后学员满意度97%。</p> <p>3、管理人才综合能力提升培训项目 通过该培训项目的开展参训管理干部提升了党建认知修炼党性、提升新技术理解与应用能力，培养一支又红又专管理干部队伍。 通过党的二十届三中全会精神与廉洁教育的深入学习，干部们政治敏锐性显著提高，责任担当意识进一步强化。同时，在公司内部积极宣传和贯彻党的方针政策，营造了良好的政治生态环境。 通过大模型在电信领域的应用及与算力网络的关系以及算力网络的体系架构、关键技术及部署方案两个技术类课题的学习，管理人员深入理解了大模型与算力网络之间的相互作用机制，掌握了算力网络的架构原理、关键技术和部署策略，清晰把握了算力网络从产生到演进的全过程，深入领会了其内涵和技术特征。促进管理团队未来能够准确运用算力网络的业务流程、网络能力以及运营服务模式，针对不同应用场景制定有效的解决方案。这使公司在新技术领域的技术储备得到极大提升，为业务创新和发展提供了有力的技术支撑。技术负责人带头表示深受启发，对算力应用有了更全面、更系统的理解，后续推进落地工作有了清晰的方向。训后项目整体满意度98%，学员对党建课程满意度100%、对大模型算力网络课程满意度96%。</p>
--	--

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	民营
客户公司行业	服务业
客户当时的需求	1、企业发展较快，需要大量成熟的员工，但业务培训体系未建立，主要的知识和技能掌握在公司元老和领导手中，迫切传承已经沉淀的知识和技

	<p>能，培养成熟员工；</p> <p>2、内部需形成不断传承和迭代的组织智慧传承系统，对主要人员沉淀的内容需要梳理并输出；</p> <p>3、建立业务培训体系，员工各阶段需要学习的内容要更加明确，同时有相关人员讲授，要在内部培养一批可以传承已有知识和智慧的管理者，形成可以不断复制的员工培养机制。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>准备阶段，成立团队，以组织协调整个项目过程中各项任务的开展。双方项目组应当合作制定项目推行的手册。</p> <p>整体分四阶段进行：</p> <p>1、第一阶段是课程地图产出工作，确保课程体系的梳理和盘点成果、以及开发专家的充分准备。</p> <p>(1) 专家调查</p> <p>具体步骤包括：课程开发主题梳理； 调研：典型工作任务盘点；典型挑战情境盘点；搭建课程地图。</p> <p>(2) 开发专家选拔</p> <p>制订开发专家选拔标准，并组织 开发专家选拔实施。</p> <p>2、第二阶段是具体开发工作，主要是课程开发、案例萃取和在线课程生成。</p> <p>(1) 标准课程开发</p> <p>包括课程知识范围梳理、 课程开发工作坊、 开发成果辅导与验收三步。</p> <p>(2) 案例萃取</p> <p>通过案例萃取工作坊， 组织开发成果辅导与验收。</p> <p>3、第三阶段是讲师训练阶段，通过学习TTT课程，加针对每位学员的讲评磨课练习，学会如何讲课。</p> <p>(1) 授课能力训练</p> <p>依托国际职业培训师标准教程与讲评反馈技术，请行业专家老师，通过基础理念、表达呈现、形象风范、教学进程、示范教学五大模块对学员开展训练。</p> <p>(2) 讲评磨课</p> <p>通过学员练习环节辅导、线上辅导，进行针对性反馈，提升学员讲课能力。</p> <p>4、第四阶段是评审和认证阶段</p> <p>项目组评审资料产出，由项目组提出建议进行整体评估，对讲师形成认证，同步搭建内部的运营体系，充分利用产出。</p> <p>(1) 资料评审</p> <p>组织开展课件评审、配套资料评审，专家提供优化建议。</p> <p>(2) 讲师认证</p> <p>组织讲师试讲评分，专家进行集中反馈辅导提升讲师水平。</p> <p>(3) 运营机制</p> <p>通过运营设计工作坊，将运营机制文件辅导转移，帮助客户制定培训计划，持续开展内训师训练。</p>

<p>服务成果</p>	<p>1、调研业务专家搭建课程地图并选拔开发专家。 梳理课程开发主题梳理，通过调研问卷梳理出典型工作任务与挑战情境，搭建管理类课程地图；通过2次内部人才盘点，协助外海人力公司选拔开发专家30名；</p> <p>2、课程开发并组织萃取案例植入管理课程。 通过2天课程开发工作坊带领开发专家确定课程知识范围梳理，明确开发成果及验收标准，输出课程包课件文档（3小时以内/门）；通过案例萃取工作坊，对开发成果辅导与验收，产出大约3-50个管理案例，植入各层级案例版管理课程，产出标准课件18门；</p> <p>3、授课能力训练。 讲师基于30年沉淀的国际职业培训师素质模型与理论基础，采用边学边演练的方式，通过讲评和学员反馈，让参训有效掌握课堂呈现技巧，并在自己开发的课程中演练应用；</p> <p>4、内训师评审与认证。 针对需要认证的内训师，经由抽鉴，进行测试授课，组织评委按规定进行评估认证内部培训师26名，并提供认证为“IPTA国际职业培训师”的认证机会，推荐进入行业内训师大赛。</p> <p>5、训后培训运营体系搭建及复盘与资料转移。 项目结束后进行整个项目复盘和资料整理、转移，并复盘确定整个项目的得失，并针对问题点寻找改善，并协助制定内部运营机制。 基于思越明远管理咨询自有方法论-七剑模型，协助外海公司培训团队制定培育计划和干部认证计划，包括课程和非课程形式，针对课程对象进行实施，并形成内训运营机制（含讲师管理办法、课程开发管理办法等），并跟踪培育计划执行，在第一轮执行后要迭代和干部的认证，提供干部认证的支持。</p>
-------------	--

档案内容更新2025年09月