



海问联合（北京）国际培训中心有限公司

企业详情

企业官方注册名称：海问联合（北京）国际培训中心有限公司

企业常用简称（英文）：Haiwen United

企业常用简称（中文）：海问联合

所属国家：中国

中国总部地址：（北京）朝阳区东大桥路8号华远尚都国际中心1107室

网址：www.hwassess.com

所属行业类别：领导力发展培训、销售培训、在线和移动学习、个人能力发展、专业能力发展

在中国成立日期：2002年12月12日

在中国雇员人数：20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）、汽车及零部件、互联网与游戏业、IT信息技术，半导体及通讯、化工与石化

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	零售业与电子商务
客户当时的需求	客户希望通过《SIAC领导力发展模拟舱》项目帮助学员强化领导力全面自我认知，认知自己和组织能力要求的契合度和差距点，有效制定IDP落地行动计划，提升绩效。 同时，结合外围评价，帮助组织有效识别出高潜人才，梳理员工现有领导力表现和领导力潜质、找到高潜人才个人和团队领导力现状和差距点。产出团队分析报告，识别团队能力共性。

<p>具体服务内容</p>	<p>海问联合为客户提供了《SIAC领导力发展模拟舱》培训，该课程和组织模型完美对接，聚焦细节的关键的领导力行为。课程中通过模拟学习、伙伴互相和自我学习、在行为评价中学习的方式，帮助学员从娴熟度（贴合客户业务情景和挑战的商业案例活动），潜质（Harver性格测评，深度了解个人内在特质）和现实表现（自我评估）三个纬度理解自身领导力，最终具像化形成自我领导力的认知。</p> <p>此次领导力课程有效将测评和培训结合在一起，海问联合培训了客户高层领导组成的观察团队。在海问联合的评价中心经理的带领下，对学员的领导力进行评价反馈，形成了客观的对团队的人才评估数据。</p>
<p>服务成果</p>	<p>《SIAC领导力发展模拟舱》培训让学员认知到组织的领导力要求，提升对于达成组织绩效的胜任力认知。学员通过模拟案例演练、能力潜质和能力现实表现认知，学习到特定场景下应该展现的优秀能力行为是什么，实现能力自我认知和能力技能娴熟度提升。学员现场获得自我认知的3P数据，产出个人IDP计划，实现持续行为改变。</p> <p>通过观察员的评价观察数据，帮助组织有效识别人才能力现状，得到大量的客观人才数据，用于制定团队和个人能力发展计划，满足人才管理的切实要求。</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>国有</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>IT信息技术，半导体及通讯</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>本次领导力发展和组织能力建设项目的客户成立于2022年，专注于高端材料产品研发、生产、检测、产品销售与服务。</p> <p>高端材料在精密光学、半导体、光伏、光通信、电光源等多个高精尖行业有重要应用的需求，目前有美国、德国、日本等海外企业占据明显的全导地位。该客户自主掌握多种材料的关键制备技术与生产工艺，同时承担了众多国家级与地方级科研项目，在国产替代方面拥有广阔的市场空间和机遇。组织和团队的快速成长让组织核心管理者认识到发展领导力和打造组织能力是确保业务未来成功的关键因素，因此于2024年和海问联合启动了本次的领导力发展和组织能力建设的项目。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>海问联合为客户提供《自变领导力发展训练营》和《组织工作原则和文化创新实践活动共创工作坊》，旨在全面发展核心管理者的领导力和确立工作原则，并落地一系列文化实践活动。</p> <p>通过《自变领导力发展训练营》，帮助管理者清晰认知心智定位和发展方向，理解自身的“关键内在假设”，揭示领导者内心深处的信念和偏见，为改变提供基础。训练营通过反思和觉察，消除阻碍领导者成长的</p>

	<p>负面因素，并启发创新思路、新颖策略及有效方法，鼓励领导者跳出传统框架，探索新的领导方式和策略。</p> <p>通过《组织工作原则和文化创新实践活动共创工作坊》，建立管理者对组织心智的系统理解，理解组织心智与价值观和绩效的相关性，从组织心智出发，重新审视和塑造组织的价值观。在更高维度上提炼工作原则，形成共识，并创造促进创新的文化氛围。</p> <p>通过这两个训练营的实施，管理者能够在个人心智和组织心智上实现双重提升，推动组织文化的落地和组织的持续进步。</p> <p>管理团队（学员）全情投入，是学习，也是围绕组织议题的探讨和共创过程。在课程中，学员就本公司面临的挑战和业务发展目标展开变革免疫分析，探索底层的心智观念，理解变革的卡点，学会了如何转化管理观念并创造工作原则和实践活动，从而成为知行合一的领导者。</p>
<p>服务成果</p>	<p>本次项目达成了预期效果，启动了组织发展领导者和打造组织能力的旅程。</p> <p>帮助客户管理团队转变管理者的心智观念，发展管理者的领导力，明确管理挑战，形成管理共识，通过共创组织工作原则和创新文化实践活动打造客户的组织文化。</p> <p>学员构建了领导者心智的认知，学习了如何转化观念，并积极参与到组织能力和文化的构建中来。在过程中建立了对于领导者心智和组织心智的系统理解和认知，明确了在自我意识、权力感、组织氛围、冲突管理、如何领导、产品和服务、培养员工等系列组织议题上的成长方向和成长目标。通过阴影工作和变革免疫分析等工具深入洞察自我的观念，发现观念卡点并基于更高的心智阶段进行转化。通过共创新的管理理念和实践活动，参与同学深刻意识到成为领导者的理念基础以及如何展开文化实践行动。大家有效开启了从“自主-专家”向“自主成就者”和“自变领导者”的系统转化之旅，收到了良好的效果，有效达成提升个人领导力的效能。</p>

客户案例三：

<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</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>客户希望聚焦商业团队接班人的人才成长与发展，通过多元化和定制化的培养方案，实现高潜地区经理人才的全方位倍速成长，提升高潜地区经理核心能力的准备度。</p> <p>客户希望海问联合定制化设计SIAC能力发展模拟舱项目，促成达成以下目的：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 基于客户大区经理模型设计能力发展中心流程和方法 2. 提供公平公正的能力展示和评价平台 3. 促进高潜人才之间的相互交流和学

	<p>4. 帮助高潜人才进行自我能力回顾和认知，制定个人能力成长计划，在后续工作中有的放矢发展个人能力 结合外围观察产出的团队能力分析数据，为整体人才发展项目提供参考，为高潜人才库入选提供参考</p>
具体服务内容	<p>基于客户高潜地区经理岗位能力模型，设计和实施SIAC能力发展模拟舱：对接客户大区经理岗位能力要求，将客户及行业内销售人员面临的普遍挑战复盘到系统的挑战型的真实商业模拟案例场景中，学员需要在案例活动中解决各项业务和管理议题，如对市场进行洞察，对客户进行解读，对需求探寻和匹配，并结合生意机会整合资源，在复杂的不确定性的管理条件下发展业务机遇，建设人才队伍，驱动业务的敏捷执行；同时结合Harver性格测评，帮助高潜地区经理了解与个人行为密切相关的内在特质是如何影响能力发挥的。</p> <p>客户内部观察员师认证：邀请客户内部管理层代表、业务团队高管共同参与现场评价，通过评价工具、方法的设计和培训转移，组成内部外部联合的评估师团队，展开人才观察、探讨和反馈。</p>
服务成果	<p>建立了客户内部评估师团队，内化常规性评价工具、方法、机制； 对学员：帮助高潜地区经理学员了解了自身能力潜力与发展点，建立了全面的自我认知，也促进了优秀学员间的相互学习； 对组织：了解了高潜地区经理团队整体的能力现状及重点发展方向，也看到了团队成员的能力共性优势和发展点，为制定后续发展项目提供了参考，也为高潜人才库入选提供了参考。</p>

客户案例四：

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	金融服务（如银行，保险，财富管理）
客户当时的需求	<p>客户处于业务变革和创新的攻坚期，以及快速占领新场景新市场的探索期，需要更强的经营管理能力。而客户目前的管理团队背景多元，需要共识共建管理能力的优秀标准，如客户及市场洞察、策略制定和创新，跨部门协作、构建成功团队等等。在能力模型构建的基础上，客户希望能更好地通过标准尺子来衡量和认知管理者的自我优势和发展机会，更科学地制定持续的能力发展计划和整体方案。整体项目需求总结：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 构建高中基层管理能力模型 2. 基于管理能力模型设计能力发展中心流程和方法 3. 提供公平公正的能力展示和评价平台 4. 促进学员之间的相互学习和交流 5. 帮助学员进行自我能力回顾和认知，制定个人能力成长计划，在后续工作中有的放矢发展个人能力 <p>结合外围观察产出的团队能力分析数据，为整体人才发展项目提供参考</p>
具体服务内容	<p>管理者能力模型构建 海问联合通过CEO访谈、能力模型高层共创会深入了解车险行业的整体</p>

	<p>竞争格局、战略目标和里程碑，思考和筛选管理岗位应当具备的关键能力和行为标准。通过对中基层的能力调研，了解各方对管理能力模型构建的期望目标和诉求以及期待的能力。最终建了符合客户要求的高中基层管理能力模型。</p> <p>基于管理能力模型，设计和实施SIAC能力发展模拟舱：对接客户管理者的能力要求，将客户管理者面临的普遍挑战复盘到系统的挑战型的真实商业模拟案例场景中，学员需要在案例活动需积极应对各项业务和管理议题，如对市场进行洞察，对客户进行解读，对需求探寻和匹配，并结合生意机会整合资源，在复杂的不确定性的管理条件下发展业务机遇，建设人才队伍，驱动业务的敏捷执行；同时结合Harver性格测评，帮助管理者了解与个人行为密切相关的内在特质是如何影响能力发挥的。</p> <p>客户内部评估师认证：邀请客户内部高管、管理层代表共同参与现场评价，通过评价工具、方法的设计和培训转移，组成内部外部联合的评估师团队，展开人才观察、探讨和反馈。</p>
<p>服务成果</p>	<p>能力模型构建项目，为客户构建了一套涵盖高中基层的管理能力模型，清晰地界定了组织对各级管理者的能力期望。通过实施《SIAC能力发展模拟舱》项目，学员们得以深入理解和掌握组织的管理能力要求。</p> <p>在培训中，学员们通过模拟案例的实践演练，结合对自身能力潜质和现实表现的认识，学习到在特定情境下应展现的卓越管理能力行为，实现了自我能力的深度认知和能力娴熟度的提升。学员现场获得自我认知的3P数据，并据此制定出个人发展计划（IDP），以促进持续的行为改进。</p> <p>同时，通过观察员的评价与观察数据，组织得到了大量客观、准确的人才数据，能够更有效地评估当前人才的能力状况。基于这些数据，客户能够更科学地规划团队的持续发展策略与整体方案，从而更好地满足人才管理的实际需求。</p>

档案内容更新2025年09月