



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	外商独资、民营
客户公司行业	机械制造
客户当时的需求	<p>客户需求：打造高绩效团队——业务经理绩效管理与沟通赋能课</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 理解绩效管理的重要性，管理低效能的挑战和障碍 ● 识别低绩效的信号：低效能的表现和原因、识别和诊断低效能的方法、流程和工具 ● HR/业务主管/员工的角色、职责和需求 ● 分析低绩效的原因，有破局的设计理念和思路 ● 对低效能进行反馈和辅导、沟通举证、冲突化解



<p>具体服务内容</p>	<p style="text-align: center;">业务管理者的 3-2-1 模型</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p> <p>讲解内容：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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
<p>服务成果</p>	<p>课后调研反馈中，满分10分，学员平均给出了9.8分高分。</p> <p>学员反馈：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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



劳动关系调整的挑战与一体两面导入

费霖斯 LAIBEI.COM

WWW.LAIBEI.COM

员工诉求定位图

- 看到对过往发生的事情有自己的看法
- 理解因为这个想法而产生的情绪
- 这些与咱们今天所谈的话题没有直接的关系 (回到离职话题的讨论)
- 收到您对于**的要求
- 这部分要求, 我要去了解一下情况, 给您回复
- 很遗憾, 您的要求不符合公司规定, 不能满足
- 看到对个人发展, 对自己有更高的要求
- 理解因为关注而带来的焦虑
- 说明可以提供的帮助
- 看到对解除依据的不理解、对家庭的责任
- 理解因此带来的诉求
- 说明调整的理由和补偿方案

LABOURS/93

Confidential © Beijing Labours Consulting Co., Ltd. 2024 All rights reserved.

形式：主题演讲

目的：分析目前企业劳动关系处理中所面临的外部环境和时代挑战，方法论运用的WHY WHAT HOW

- 1) 分享行业劳动关系调整的挑战与难点
- 2) 学习劳动关系调整的核心方法论（黄金三角形、沟通四要素、离职沟通五步法、非诉讼一体化）

案例学习

形式：主题演讲 + 问答

目的：通过案例学习，掌握案例所涉相关法律要求、司法口径、方法论的应用

- 1) 案例一：低绩效+上下级矛盾（60min）
 - 不胜任解除认定的证据细节、调岗与培训的实操建议
 - 证据不充分时如何设计方案，有效推进（黄金三角形）
- 2) 案例二：抑郁症员工长期泡病假，严重影响团队士气，但拒绝协商，家属威胁曝光（60min）
 - （疑似）精神类疾病员工的法律实操问题
 - 员工与家属拒绝与HR沟通，如何化解（非诉讼一体化沟通设计）

- 3) 案例三：组织变革引发的岗位变化，员工沟通
 - 40-3、41条、待岗，当前司法认定的现状与新动向
 - 正常工作安排与调岗的区别
 - 如何下台阶设计策略，应对个别/批量人员调整

离职沟通的技术与艺术

形式：角色扮演

目的：了解离职沟通的四要素与离职沟通五步法，并初步尝试应用，感受沟通的技术和艺术

- 1) 如何通过沟通掌控节奏，变被动为主动，短平快的完成协议签署但又体现对员工的尊重和公平
- 2) 了解典型疑难问题的挑战与回复要点
- 3) 了解离职沟通四要素与五步法的应用



服务成果	<p>培训整体满意度、培训内容对工作中的帮助、培训授课的形式和授课环节设计均10分满分。</p> <p>客户评价： 老师很专业，课程设计也很系统全面，全程干货很多！ 裁员中的方案设计思路和沟通策略给我带来很大参考价值。 打破思维禁锢，有一些有建设性的建议和做法，非常有价值。 新思路</p>
------	---

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	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	<p>客户需求：职场合规正当时</p> <p>了解职场合规处理中必须掌握的法律规定、知识、技能、思维模式，和不同角色的定位与分工； 建立职场合规风险意识，了解判断决策的重要依据； 掌握职场合规个案应急处理的“黄金四小时”法则与“人性-管理-法律”平衡法则； 现场应用员工沟通取证与沟通调解技巧。</p>
具体服务内容	<p>构建和谐安全的工作环境的原则——识别与避免敌意工作环境</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 敌意工作环境的法律和社会影响后果 1.2 易产生敌意工作环境的场景 1.3 识别和避免敌意工作环境中的霸凌、骚扰与歧视 1.4 制度和流程的最佳实践 1.5 法律法规发展趋势 <p>- 职场不合规案例的预防处理</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1 管理者/HR 的挑战与应对框架——角色、职责与配合 2.2 各利益攸关方的角色与应对 2.3 骚扰与歧视的不同场景预防——面试与饭局 <p>- 危机/申诉处理和应对</p> <ol style="list-style-type: none"> 3.1 危机事后处理——标准合规处理之外的沟通管理 <ol style="list-style-type: none"> 3.1.1 申诉处理的黄金 4 小时法则——事态判断 <ul style="list-style-type: none"> ● 骚扰案例讲解 ● 业务经理第一时间事态判断和应对 ● 倾听员工诉求、收集事件信息 3.1.2 倾听员工诉求、收集事件信息——成立调查组与沟通取证、紧急处理 3.1.3 举报人与被举报人的持续沟通管控 <ul style="list-style-type: none"> ● 霸凌案例讲解 3.1.4 调查结果的评估、沟通和后续管控 <ul style="list-style-type: none"> ● 调查结果案例讲解 3.1.5 常见沟通话术与应对原则/禁忌

	<p>3.1.6 常见沟通挑战的应对</p> <p>3.2 管理者提示：员工自我保护：保留证据、内部申诉、报警 - 演练</p> <p>4.1低绩效情况下员工恶意投诉”歧视、骚扰或霸凌“后的应对方案与处理</p>
服务成果	<p>课后调研反馈中，满分10分，学员平均给出了10分高分。</p> <p>学员反馈： 以下对实际工作专业能力提升具有指导意义</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 离职沟通五步法 2. 日常工作中证据链的完整性操作 <p>思路和打法很重要，下台阶思路能够提高解决效率</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	合资
客户公司行业	汽车及零部件
客户当时的需求	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>如何避免劳动争议冲突？</p>
具体服务内容	



	<p>讲、讨论以及参与到剧本杀模拟演练中。两天的课程大纲为</p> <p>第一天</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 赛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 <p>第二天</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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 <p>理解疑难个案处理五大核心能力，明确成长方向</p>
<p>服务成果</p>	<p>学员反馈：</p> <p>学习依据-程序-沟通三角形方法论，可以代入到工作中。现场的小组练习，情景再现案例分析，角色扮演，也鼓励不太会说得我勇于尝试，和大家一起脑暴。</p> <p>三角形的闭环模式运用，时间轴图示，说服老板的沟通技巧前期准备，经典案例，条款的整合运用，目的的达成以及沟通流程通过不同案例演绎、讨论和分析，对于依据的运用、程序与沟通的技巧与方法有了一定的概念和了解。特别是剧本杀里的四个员工角色综合了职场的疑难案件。疑难案件不是不可能，这个空间就很大。</p> <p>方法论讲解后的实战模拟，一方面实际体会到运用方法论时的重难点，另一方面在模拟复盘环节能够更加清晰的认识对方法论应用理解不深刻的地方。</p> <p>体系化思维，程序设计等等都很好，班主任老师很认真负责，讲课的老师也都很专业讲的也很细致，对于处理事情的思路也打开了，希望之后可以多参加这样的培训或论坛~</p>

档案内容更新2025年09月