

## 上海思汇企业管理咨询有限公司

### 企业详情

企业官方注册名称：上海思汇企业管理咨询有限公司

企业常用简称（英文）：Shanghai Skill and Will LTD

企业常用简称（中文）：Skill&Will

所属国家：中国

中国总部地址：上海市黄浦区淮海中路222号力宝广场2308

网址：www.skillandwill.com

所属行业类别：领导力发展培训、个人能力发展、教练技术培训、专业能力发展、拓展训练和团队建设

在中国成立日期：1996年

在中国雇员人数：10

### 业务详情

1、主要客户所在行业：快速消费品、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、金融服务（如银行，保险，财富管理等）

2、曾服务过的客户案例

#### 客户案例一：

所提供的服务类别	拓展训练和团队建设
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	快速消费品
客户当时的需求	<p>客户有大小不同的部门，厂务部、包装部、模具部等，部门内部因为团队组建的时间不同，有不同的合作上的挑战。</p> <p>有的团队leader比较多言，员工不得不动听和接受任务。</p> <p>有的团队有许多新成员，大家表面相敬如宾，内心各有自己的想法，却互不坦诚。</p> <p>有的团队日常工作中涉及大量对外沟通，但成员本身比较被动，沟通难度加大……</p> <p>基于以上背景，对方希望结合工作坊，达成团队融合的目的。</p>



<p>具体服务内容</p>	<p>项目时长：1天</p> <p>项目内容：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 了解自己的性格特征，以及与生俱来的优势和薄弱方面。</li> <li><input type="checkbox"/> 理解人与人之间的差异，提升对他人言行和情绪的敏感度。</li> <li><input type="checkbox"/> 运用一些关键技巧来处理沟通中的风格差异，并调整自己的沟通方式和工作方法。</li> <li><input type="checkbox"/> 结合课前收集的真实案例整理，设计各类活动和分组讨论，帮助学员切实地解决日常工作中可能遇到的各类人际互动的难题。</li> </ul> <p>项目特色：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 人与人之间的合作核心是一个工作关系问题。我们根据在中国企业多年相关的团队建设咨询和辅导经验，搭建了以下模型。</li> <li><input type="checkbox"/> 其中，互相尊重是一切工作关系不可或缺的基础。性格、文化、个人需求的不同都可能导致人们对彼此的不接纳和不理解，从而引发人际冲突。</li> <li><input type="checkbox"/> 互相信赖是工作关系的理想状态。它建立在人们自身安全感和自信，彼此在互动中相互解读，以及在此基础上的防御（通常被看作是攻击）性应对。觉察和管控这些信任元素是团队合作的重中之重。</li> <li><input type="checkbox"/> 沟通是相互尊重和信任的展现，是团队合作的maker或breaker。它大量发生在实际的团队合作中（第3层），包括形成目标，分清角色和责任、明确相互支持等等。</li> </ul>
<p>服务成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 学员逐渐学会以正面的心态理解团队成员间的合作冲突和沟通障碍，并愿意向他人表露自己的内心感受，同时给予积极的回应，团队成员自然更愿意基于对方的感受做出正向回应，彼此的信任感明显增强。</li> <li>◆ 上下级之间的坦诚度有所提升，大家愿意开诚布公地表达对他人的看法，能合理管理好自己对他人行为的误解和误会。</li> <li>◆ 团队成员能正确看到性格不同而产生的风格上的差异，并从自身角度学会先调整自己的行为，避免强求他人发生行为改变而导致的矛盾。</li> </ul>

### 客户案例二：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>拓展训练和团队建设</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>合资</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>房地产业</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>该集团因业务需求，需要在新城市组建一支新的管理团队，合计17人，他们皆来自于全国不同地区和公司，其中有的是转岗自集团其他城市分公司的管理者，有的是空降自其他行业的企业高管，</p>



	<p>复杂的成员结构，使团队在沟通合作时出现诸多挑战，典型的场景有：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 团队集体会议中，大部分发言主要集中在领导和几位平时就很活跃的同事身上；</li> <li><input type="checkbox"/> 除了日常的会议之外，成员之间极少会互相沟通交流，大家习惯各自执政；</li> <li><input type="checkbox"/> 团队决策中有80%由领导单方面拍板，成员对项目的拥有感不高，大多时候听命于领导安排。</li> </ul>
<p>具体服务内容</p>	<p>项目时长：2天</p> <p>项目内容：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 借助著名的性格测评工具——MBTI，帮助团队成员觉察自己的性格底色和行为模式，认识不同性格成员的个性特征，减少/降低彼此之间的成见和误解；</li> <li><input type="checkbox"/> 通过MBTI觉察团队性格类型，了解团队的互动模式，共同制定会议管理机制，如：约定会议时长，安排会议议程，并适当要求每个人在开会前整理好自己的发言内容，以及在讨论环节也必须提出自己的想法等；</li> <li><input type="checkbox"/> 对过去的项目进行回顾复盘，对即将实施的新项目进行问题模拟和预案设计，从目标、范围、流程、角色等方面进行考量，共同建立团队决策机制。</li> </ul>
<p>服务成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 团队领导和成员开始开诚布公地描述自己的性格和行为模式、优势和薄弱环节，拉近了同事之间的“公事”距离。</li> <li>● 团队整体<b>活跃度获得提升</b>，<b>互动频率加大</b>，会议中内向偏好的成员愿意表达自己的不同想法，决策效率优化，由成员共同参与的决策比例达到50%。</li> <li>● 成员在团队决策后，<b>个人的自我消化和接纳时间明显缩短</b>，尤其到了项目结束的3个月以后，大多数成员的行为有了明显的改变，愿意主动分担团队任务，推进项目进度等。</li> </ul>

档案内容更新于2023年8月