

關於我們

“ 的知識是重要的， 的工作給人深刻印象，但是 的日常形象最 重要。”—KSH

KSH Strategyhouse專長於商務、組織和人力資本策略的實施。

本策略公司由在管理和組織諮詢方面經驗 富、家戶曉的公司聯合成立 Arthur D. Little、Harbridge House、Mercer、Öhrlings Reveko和普華永道(PricewaterhouseCoopers)的全球人力資源解決方案服務專線。

我們“ 爭取團隊成功採取注重個人的做法”—重點是 化 在下列方面的能力

- 確定和達成對市場表現的期望
- 界定和矯正策略及其關鍵流程
- 執行行之有效的策略
- 作出在行 和文化方面所反映的富有信心的決定
- 考量溝通對於環境及贏利的影響

使命

我們促使策略 生 碩成果

—擴展當代領導人的影響

我們在理論與實踐之間架起橋樑

—注重策略的實施

我們將客戶與員工結合

—尊重社區中的個性。

專門技術



我們破除策略的神秘感，並化其影響。回答的問題

1.“我們不斷改變自己的策略。我們的盲點和責任是什麼？”

我們在管理和文化方面勤勉調，從而能確定的行（及/或不作）中隱含的策略。同樣，我們對客戶和工作人員滿意度的評估顯示了聘用的動機。我們以事實取代錯誤的假設。

2.“我們很少說到做到，我們工作勤奮，但是業績不佳。我們應在何處及與何人花費時間？”

在討會式的會議上，我們闡明對未來的認識，並制訂能立即生效的遠大理想、共同的目標、溝通和行動計劃。我們實施衡量和評分卡流程，幫助瞭解何時實現目標。

3.“我們在一名資深經理的工作方面具有問題。因此，我們的團隊各行其事。我們如何處理此事？”

我們的作風直截了當，富有建設性。我們提供寶貴的反饋意見和培訓，使行政人員團隊成員能百尺竿頭，更進一步。

4.“我們在技術和人力資本方面已進行大量投資。我們如何在生力方面獲得果實？”

我們幫助將裝置與策略配合，並透過對供應商和員工資源的有條不紊的管理，協調任何改革。

結果

KSH Strategyhouse的客戶目前正在

- 減低成本和風險
- 擴展地理區域
- 重新架構和升級各種系統及/或 勵
- 新業績目標
- 管理階層及/或所有權和總部的改變
- 購 及文化整合
- 市場推出或初次公開上市/公開上市
- 增加股東審

那種策略適合 ？

Personal References

Aventis
(Hoechst Roussel)

BPAmoco

Cable & Wireless

Covisint
(Ford, GM, DaimlerChrysler)

Diageo (GrandMet)

HJ Heinz

Lucky Goldstar

Macronix

Philip Morris International

PricewaterhouseCoopers

The State of Maine

The Jackson Laboratory

Texas Medical Center

最近的個案結果

- 我們一間非贏利 究所制訂共同的目標，培訓團隊，並促進一套策略業績管理系統的實施 “平衡的評分”。這導致重新界定辦公室功能，將一個經營團隊組成聯盟，並盡早確認業績水準和生產力。
- 在首席執行官規劃繼承方面，我們設立並培養了一個行政領導人理事會，協助主要企業的整合，並使 究所向新的市場行情過渡做好準備。這導致創新、新的責任制，並在整個 究所加快決策。
- 我們曾一個公共協會促進遠大理想的制訂和策略規劃。其信託人董事會贊揚 **KSH Strategyhouse**促使社區放棄後瞻、被動、消極和孤立做法，而採用前瞻、積極、樂觀和建設社區的做法。

過去的個案結果

針對性文化和交流團隊 三間「財富」50家製造商制訂並實施創新的 勵和聘用策略，以推動設立一個達康(dot com)供應交換所；推動設立一個鉅大的能源實體，將行政管理和財務外包。雖然美國經濟不景氣，每個新組織在早期均持續增長。

主導一項持續多年的契約，旨在 一間財務服務公司培養350名行政人員。 生跨部門團隊文化，並 化領導階層，該階層持續輪換，並 生超過目標30%的經常性年收入。

在 兩間公司董事會、六個行政和管理團隊改變過時策略和業績時促進“破除神秘感。”促成初次公開上市、合 及結構重組以迅速增長。

設計和管理計劃， 合 的製藥公司和一個政府部門建立新文化，分別調 1,200名和3,500名員工的意見。 減低經營成本，並促成在此後修改策略。

醫療業的遠大理想者設計了美國醫療中心具有未來風味的會議，這些遠大理想者預測今後五十年的問題和策略方向。應Michael DeBakey博士的請求發表其主要講話 “發明—未來的序曲和後記。”

員工

- **KSH Strategyhouse**名稱中的**KSH**係指其創辦人兼首席執行官 Karen S. Hinchliffe。Karen 是緬因州人，擁有多年的地區和國際經驗，將許多人才聚集在一起，並管理這些人才，以解決每個客戶的挑戰。
- **KSH Strategyhouse**的工作人員精通商務、法律、政府、心理、育、媒體和工程技術事務，並曾在國外生活工作，我們的客戶即在國外實施策略。我們會講的語言包括英語、西班牙語、法語、中文和斯堪的納維亞語言。
- 我們充滿信心地聽取他人意見並發表意見。我們經驗 富，訓練有素，因此能 高瞻遠矚 我們行事謹 慎，並將有關 的資訊視 機密。根據面臨的複雜狀況，我們不斷開發自己的諮詢和資源部。

諮詢和資源部

- 我們認識到，策略實施可要求多種專門技能。 需要一批形形色色的出色人才 了 客戶的最佳利益而 手合作。
- 因此，**KSH Strategyhouse**在外聘請專才，由諮詢顧問及其組織與我們合作，在財務、技術和經營方面精益求精。
- 我們並不試圖面面俱到。我們瞭解 需要何人幫助實現 的策略目標，確保我們能 與此類人士密切合作，以確保 的策略能 長期實施，成果 碩。

Advisory and Resources

We recognize that strategy implementation can demand a wide array of expertise. It requires a diverse group of exceptional people to work TOGETHER in the best interests of you, our client.

For these reasons, KSH Strategyhouse reaches out and enfoldes advisors and their organizations that work with us to bring the financial, technological and operational excellence to the foreground.

- ADL alumni
- Harbridge House alumni
- PbS AG
- Pierce Atwood
- PricewaterhouseCoopers alumni
- Stroudwater NHG
- University of Southern Maine

創辦人

Karen S. Hinchliffe

作為 KSH Strategyhouse, LLC 創辦人、首席執行官兼管理合夥人，在策略制訂和組織效力方面，Karen 擁有 20 多年的經驗，並是思想領先者及員工和業務開發者。

此前是普華永道(PricewaterhouseCoopers)的主要負責人，並在該事務所任職八年，在瑞典(HRA 董事總經理)和英國建立諮詢業務，並在歐洲、台灣和韓國 客戶提供諮詢，此前 曾在波士頓的 Harbridge House 和 Arthur D. Little 事務所任職多年。 是三個歐洲指導小組成員和管理董事會董事。

作為 緬因州州長 Angus King 的加拿大諮詢理事會理事，Karen 曾擔任美國參議員 (後任美國國防部長) 助理， 的家族中有大批緬因州的企業家。Karen 是企業管理班訪問 授、作家，並經常發表公共演說。

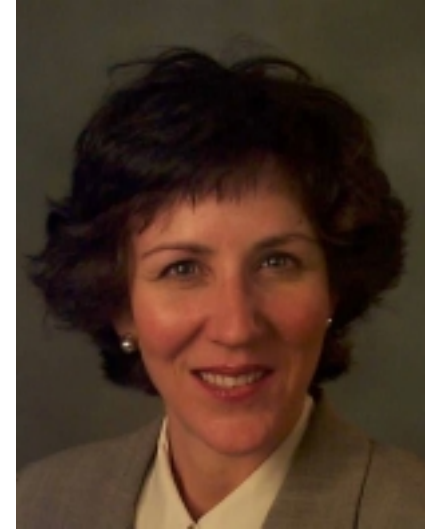
創辦人成果

設立瑞典諮詢業務 人力資源諮詢(HRA)，包括 人力資源策略、組織發展、國外行政人員的 勵和服務。在三年內，建立令人推崇的客戶群， 母公司建立新品牌， 向荷蘭、法國、德國、中國、英國和美國銷售 品。將該業務過渡至牢固的系列服務。

共同創辦 Unifi，這是一個門戶、外包和諮詢企業，目的是提升員工業績，並部署新一代員工策略。

建立人力資源和文化勤勉調 品，並培訓“交易者”及交易輔助專業人員，以提升客戶的跨境購 成功率。導致將收入提升 25%，並將銷售成功率提升 50%。

八個相互合作的國家諮詢事務所管理跨文化關係，包括對一次潛在收購的勤勉調 詢，目的是促進歐洲的增長。透過 動消極網路和創辦聯盟，將臨界成功率提升 150%。



Cornell 大學企業管理碩士；奧斯陸大學法學學位；Bowdoin 大學副學士

(不斷擴展)
(根據客戶及/或任務故意更改)

瑞典語、德語、一些法語並正在學習國語

滑雪和家庭

Ksh@kshstrategyhouse.com

工作人員

Mark Arnold 是一位經驗豐富的諮詢顧問、主持人及管理專才。過去的客戶包括AT&T、Aventis、Federal Express、Gillette、Harvard Pilgrim Health、IBM和寶公司(Procter & Gamble)。他建立了一種500億美元產品類別，逆轉了20年的銷售下降趨勢，並提供了十年增長——這一策略後來由整個行業採納。他幫ODI從一間營業額150萬美元的培訓事務所改變成一間營業額4000萬美元的國際諮詢機構。

Ann Rochelle Cohn 擔任高級行政人員及其公司諮詢顧問已有二十多年，她的重點是最高業績培訓及領導人的培養。以前擔任廣告和行銷行政人員及企業開發總監，及「財富」500間公司服務的公共關係副總裁。Ann在芝加哥主持NBC廣播電台的一個脫口秀節目，並作客座專家，參加Oprah Winfrey和其他節目。

Gus Murby 在透過專案/計劃管理、複雜的組織改革的實施及主要管理系統的組合支持策略業務目標方面，Gus擁有20年經驗。在成PwC合夥人之前，Gus在Harbridge House, Peat Marwick Main & Co.任職，並擔任美國陸軍上尉。

Roger R. Hinchliffe 在廣告業、品牌管理、促銷、產品開發和媒體關係方面，Roger擁有25年的國內和國際行銷和交流經驗。曾化學業聯合體Kema Nobel Roger管理六個品牌系列，然後擔任國際交流部總監。他瑞典廣告主(Volvo、IKEA、Ericsson和Saab)編寫英語廣告，並撰寫了一百多手稿。他與Pete Seeger、Tom Paxton、Buffy Sainte-Marie和Arturo Sandoval製作了錄音、音樂會和電視節目。Roger是和平團成員，並是緬因州大波特蘭地區United Way慈善組織的2001年借用行政人員。

Elizabeth Reuthe 面臨增長、改革和變化的組織提供諮詢。曾領導英特爾(Intel)、西門子(Siemens)、Arthur Andersen及義大利電信公司(Telecom Italia)的多年努力，並幫助較小的製造服務業企業。以前曾擔任Idexx、Digital、Allied Signal和Bendix行政人員，目前擔任緬因州科技基金會董事及緬因州大學校長開發委員會委員。

Theodore Peters 在涉及策略規劃、人力資源管理、客戶和病人滿意度、業績和成果衡量及培訓和發展的管理和研究方面擁有豐富的諮詢經驗。客戶包括紐約州參議院、行政機構、醫院和醫學院、醫療保險公司和高等院校。他出版過大量著作，並擔任多家管理和醫療保健協會會長。

Louise Wiklund 是本公司與PbS AG的聯絡人——後者是一間提供市場和組織分析及諮詢的公司。PbS於1988年設立，在漢堡、巴黎和斯德哥爾摩擁有35名員工。KSH Strategyhouse創辦人最初雇Louise，是為了由其擔任普華永道的人力資本諮詢顧問與創辦人在歐洲合作。1999年，加入Wideyes(目前由Jobline和Accenture擁有)，以開發經網際網路化的人員聘請解決方案。

出版物

分享我們的知識和我們的經驗對我們很重要。

我們寫作和分享。

我們以自己或客戶的名義，出版自己的設想和經驗。謹將由「人物」撰寫的涉及KSH Strategyhouse的某些文章和書籍隨附於此。

我們發表演說並 學。

我們經常向少數和大批人士發表演說，內容涉及策略實施及策略領導人在形形色色的企業和組織中的作用。

出版

1. 獨特組織中的策略信心和策略(編寫中)
2. 毛病百出的合 早期預警信號， 國際人力資源雜誌
3. 合 之後的整合—還是分崩離析？
4. 注重領導藝術的管理人員培養 今天的做法能 滿足明天的需求 ？ 策略管理國際評論
5. HRAk-blad (譯文 剃刀)， 有關今天的領導人面臨的人力資源問題的八期， 以英語和瑞典語向多國客戶讀者發行

演說辭

- | | | |
|-------------|----|--|
| 2002年 4月 | 1 | 年度策略論壇，緬因州波特蘭 |
| 2月 | 2 | 企業文化、策略和夥伴關係，瑞士 |
| 2001年7月 | 3 | 企業文化、策略和夥伴關係，加拿大渥太華 |
| 4月 | 4 | 可從此出發，獲得成功 文化通簡介，婦女促進企業出類拔萃，緬因州波特蘭 |
| 2002年2月 | 5 | 企業文化、策略和夥伴關係，瑞士聖加侖 |
| 2000年10月 | 6 | 交易中的文化問題 ，2001年合 和收購交易，佛羅里達州坦帕市 |
| 8月 | 7 | 比較歐洲組織，瑞士聖加侖 |
| 1999年10月 | 8 | 文化快照，2000年合 和收購交易，佛羅里達州坦帕市 |
| 3月 | 9 | 授文化整合，策略性合 和收購，瑞士日內瓦 |
| 1998年11月 | 10 | 婦女和企業操守，Q 討會，瑞典哥騰堡 |
| 11月 | 11 | 如何挽留主要人員，KompetensMässan，斯德哥爾摩 |
| 9月 | 12 | 人力資源和企業策略，PAUSE，哥騰堡 |
| 2月/3月 | 13 | EMU和資訊流 ，EU byrå 和IIR，斯德哥爾摩 |
| 1997 5月/12月 | 14 | 基準的確定及由品質主導的人力資源 ，AIC會議(主席) |
| 4月/11月 | 15 | 跨越文化工作，C&L ICSC，邁阿密和巴黎，法國 |
| 2月/3月 | 16 | 財務領導和團隊，Are和斯德哥爾摩 |
| 1998年2月 | 17 | 決策 國際範例，聖加侖 |
| 1月 | 18 | Svensson 論國際舞台，董事管理委員會，斯德哥爾摩 |
| 1月 | 19 | 今天的領導人逝世時，Rotary Solna 和Järfalla，瑞典 |
| 1996年11月 | 20 | 服務業部門的工作人員配備，AIC會議(主席) |
| 5月/9月 | 21 | 商業遠大理想，C&L瑞典，瑞士蒙特勒，法國尼斯及葡萄牙卡斯凱什 |
| 4月 | 22 | 醫療保健 勵，AIC會議，斯德哥爾摩(主席) |
| 1995年11月 | 23 | 國際團隊，歐洲論壇，斯德哥爾摩 |
| 1994 9月 | 24 | 商業禮節，C&L、CAS做法，英國沃威克 |
| 9月 | 25 | 540度反饋意見，ICM會議，倫敦 |
| 1993 9月 | 26 | 文化影響，首席合夥人，加拿大多倫多及英國倫敦 |
| 1992 年9月 | 27 | 創新 —未來的序曲和後記 代表Michael DeBaKey博士發表的基調講話，休斯頓 |

國際部

今天的領導人的策略語言是國際性的。 的策略必須在 經營業務的所有地點實施。

我們擁有 [REDACTED]，能 確保以多種語言，高品質實施在文化上有效的高管和溝通策略

- 國際行政人員和多文化團隊輔導業績事宜
- 評估國際客戶和員工的滿意度
- 以多種語言促進和 化溝通
- 在北美洲、歐洲、拉丁美洲和亞洲部分地區調解業務關係和談判

KSH Strategyhouse擁有精通多種文化的當地 [REDACTED]。我們幫助避免英國中心主義，並減低全球抵制和風險 [REDACTED]

的增長計劃是什？增長來自何處？

的策略在國際上是否完善？受到歡迎、接受和採用？

如欲詳細瞭解**KSH Strategyhouse**

中文

法語

德語

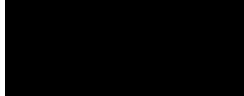
西班牙語

瑞典語

國際成果

- 我們 試圖在中國和東南亞實現積極增長的一間半導體製造商實施多階段管理，向台灣的創辦合夥人和經理提供創新的組織領導人講習班。導致地區業績指數、 勵和激勵。
- 針對20多國公司組織，開發並實施對國際轉讓經驗和效力的調 。針對其領導人、客戶和配偶，就企業和民族文化對來自東道國和祖國相關部門的多年借用的影響主持講習班。
- 針對尋求改進全球策略實施的一間南韓公司，評估公司及其員工的管理人員培養需求。導致美國和歐洲業務關係。
- 針對一間化學品製造商，評估歐洲和英國若干系列企業和工廠的組織和領導效力。以14種語言在19國實施。
- 針對一間紙漿和紙張公司，將集團作 一個國際風險管理檢討的一部分評估。 調國際薪酬和雇 方面所需的更新。避免跨文化錯誤資訊和錯誤解釋的風險。
- 與一間英國/美國食品和 料公司的行政人員共同向建立和實施策略的過時方法挑戰。破除有關股票認購權及在 勵手段方面的不同文化接受的廣泛持有的假設，前者名稱 “人造幽靈” 。
- 針對一間石油和天然氣聯合體，發展美國、英國、荷蘭、法國和挪威行政人員和資深經理的影響；採用反饋意見，在一對一輔導課程中 100名經理提供諮詢。
- 針對一間尋求發展極佳國際業務關係的全球性專業服務公司，在文化通和效力方面， 其資深行政人員及其外籍 / 回國員工家屬建立認識、能力和信心。參加者代表在40國工作的12種文化

活動

- 本著分享有關策略的現有知識、發展有關實施新策略的新知識和經驗的精神，**KSH Strategyhouse**主辦其年度策略論壇。
- 在今年的論壇上，我們期望就我們的改革對新英格蘭企業所有權的影響調 提出報告—管理人員、員工、客戶、供貨商及其社區的視點。 ，
- 瞭解下屆論壇詳情，如欲詳細瞭解如何參加調 ，欲知詳情，


與我們聯絡

- KSH Strategyhouse LLC
- Headquarters
- Corner of Congress and Westbrook near Jetport
- 1296 Westbrook Street
- Portland, Maine 04102 USA
- 207 775 7501 (總機)
- 207 775 7502 (傳 號碼)