



北京百年优才管理顾问有限责任公司

企业详情

企业官方注册名称：北京百年优才管理顾问有限责任公司

企业常用简称（英文）：TalentGene

企业常用简称（中文）：百年优才

所属国家：中国

中国总部地址：北京市海淀区志新西路16号商务楼403室

网址：www.talentgene.cn

所属行业类别：领导力发展培训、个人能力发展

在中国成立日期：2015年8月10日

在中国雇员人数：10

业务详情

1、主要客户所在行业：耐用消费品、IT信息技术，半导体及通讯、零售业与电子商务、金融服务（如银行，保险，财富管理等）、能源动力

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、个人能力发展
客户公司性质	国有
客户公司行业	零售业与电子商务
客户当时的需求	项目背景目标描述：



1 聚焦综合管理经理人1个团队

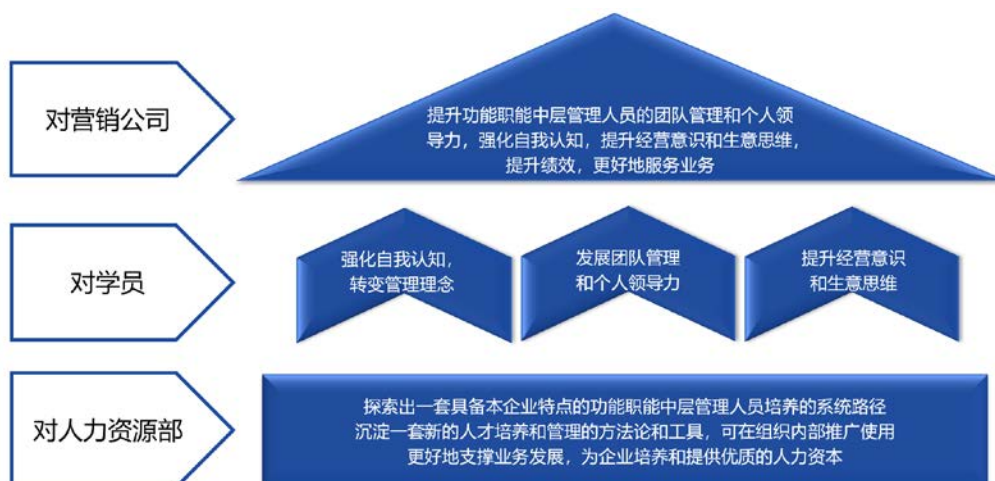
2 强化经营与创新2个意识

3 提升自我觉察、团队管理与问题解决3项能力

总体需求情况：

功能职能部门作为营销公司中后台，对于前台业务正常运行起到重要的支撑作用，中后台的组织稳定与高效协同将能够进一步促进业务健康良好发展。营销公司功能职能中层管理人员亟待通过专业培训，开创工作新局面，提升他们的管理能力和组织协同水平。

多维需求分析：



培训目标分析：

强化自我认知

- 围绕干部梯队中对中层管理者的要求，触发管理者自我管理的觉察，提升岗位工作的主动性、创造性

优化团队管理

- 加速管理者在复杂的管理场景下管理团队的能力，提升团队效能

提升经营意识

- 通过对组织经营模拟学习，加强生意思维意识，进而赋能和支撑业务发展

具体
服务
内容

核心课程设计建议

根据功能职能中层管理人员的能力发展需求，项目中推荐的课程如下：

培训主题	释义	推荐课程
经营意识	学习生意的本质，提升经营意识和生意思维，更好地服务公司高质量业务发展。	《企业经营管理沙盘模拟》 《群策群力工作坊》（聚焦经营管理挑战性课题）
团队管理	优化领导力技能，激发团队动力，提升团队管理水平。	《领越领导力》 《群策群力工作坊》（聚焦团队管理挑战性课题）
自我认知	强化自我认知，明确改善方向，开展工作创新，提升工作绩效。	《测评觉察与IDP计划》 《创新思维》

◆ 政治素养推荐课程：《认真学习六中全会精神，深刻理解两个确立的意义》



项目实施计划：

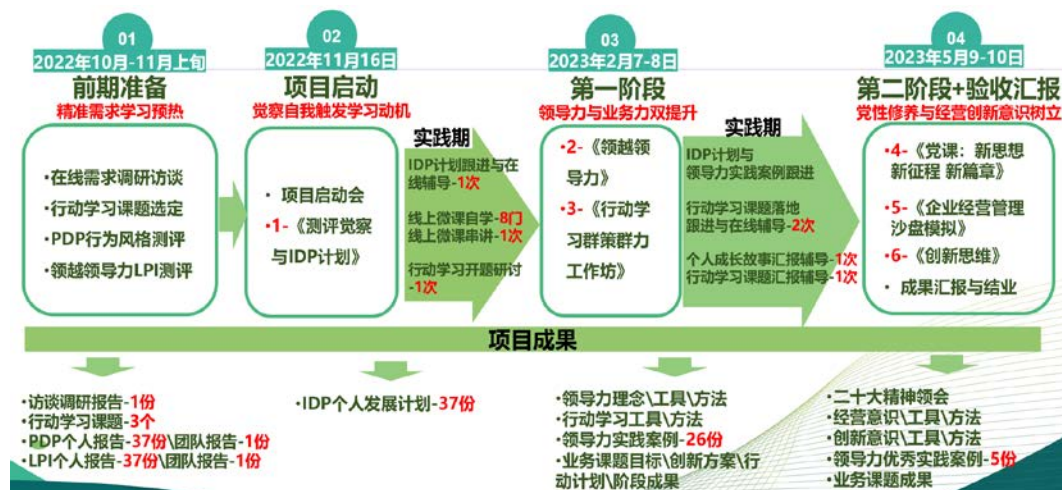
阶段		时长	内容	9月	10月	11月	12月
前期准备	在线进行	一阶段现场集训前 2-3周	调研访谈				
			《群策群力工作坊》小组课题收集、分组				
			《群策群力工作坊》选题定题				
			线上微课推送				
中期实施	一阶段	现场集训	PDP测评，领越领导力LPI测评				
			项目启动会+《认真学习六中全会精神，深刻理解两个确立的意义》				
			0.5天（上午）				
			0.5天（下午）				
	在岗实践	30-45天	《领越领导力》（一）				
			0.5天（晚上）				
			《测评觉察与IDP计划》				
	在线辅导	0.5天	《群策群力工作坊》				
			作业落地跟进（IDP计划+小组课题）				
			作业收集（IDP计划+小组课题）				
后期总结	项目总结	成果汇报后2周内	作业在线辅导（IDP计划+小组课题）				
			1.5天（白天+晚上）				
			《企业经营管理沙盘模拟》				
			0.5天（上午）				
二期阶段	现场集训	0.5天（下午）	《创新思维》				
			《领越领导力》（二）				
			0.5天（晚上）				
二期阶段	成果汇报	0.5天（上午）	个人成长故事分享、小组课题成果汇报				
			0.5天（下午）				
后期总结	项目总结	成果汇报后2周内	项目总结报告				
			项目总结报告				

服务
成果

持续近8个月，经历4个阶段，完成6门线下核心课程和8门线上微课学习，2段实践期里7次在线辅导，产出7类148份成果：

- 访谈调研报告-1份
- 行动学习课题-3个
- PDP个人报告-37份\团队报告-1份
- LPI个人报告-37份\团队报告-1份
- IDP个人发展计划-37份
- 领导力理念\工具\方法
- 行动学习工具\方法
- 领导力实践案例-26份
- 业务课题目标\创新方案\行动计划\阶段成果
- 二十大精神领会
- 经营意识\工具\方法
- 创新意识\工具\方法
- 领导力优秀实践案例-5份
- 业务课题成果

项目历程与产出成果一览表：



亮点评述：



一、测评觉察

加强培训针对性



二、经典课程

确保学有所获



三、课题推进

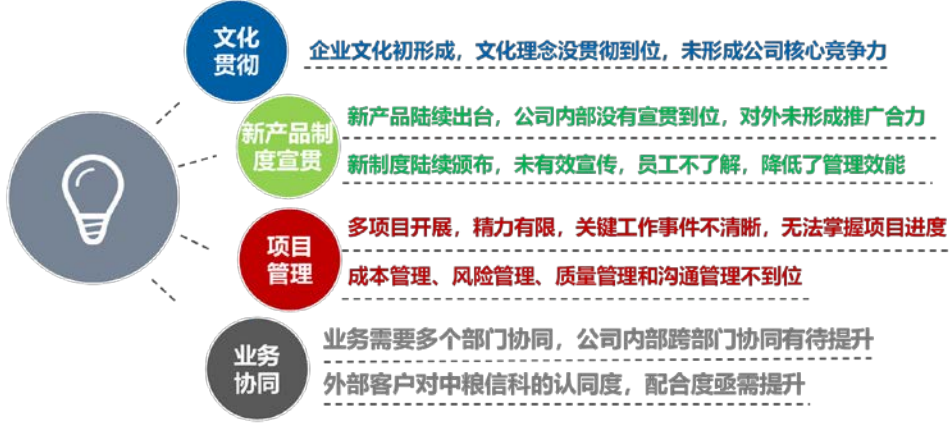
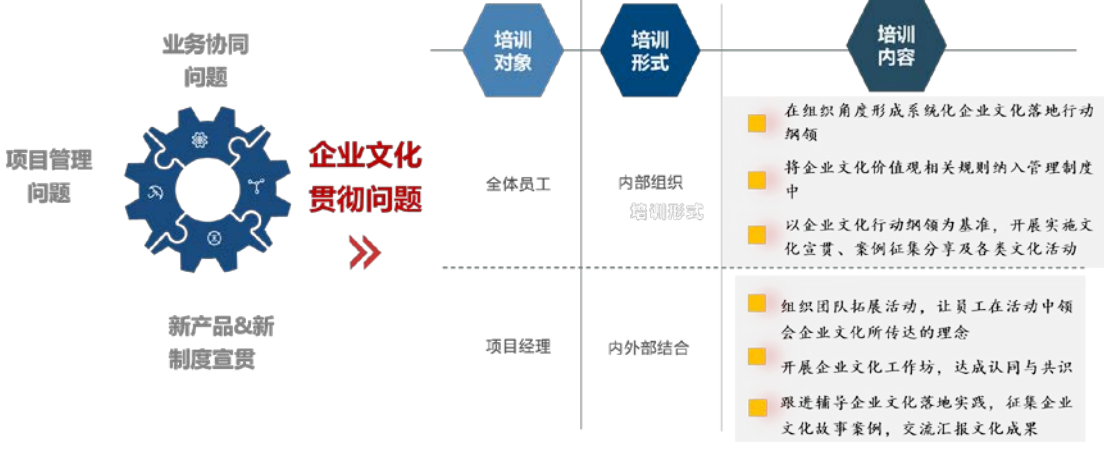
落实成果产出

	满意度评估:	
	集训阶段	满意度评估结果 (满分 100 分)
	项目启动会	92.0
	第一阶段	93.0
	总体平均分	92.5
	客户反馈:	

- 了解了领导力这门艺术, 开拓了故事领导力的方法
- 系统学习和领域了领导力五大原则
- 会从挑战现状及激励人心方面继续加上, 提升自身领导的领导艺术
- 收获了系统的行为学习方式, 学了很多有用的工具
- 学习到了系统的方法和工具, 也在团队思考协同工作中发现问题

客户案例二:

所提供的服务类别	领导力发展培训、个人能力发展
客户公司性质	国有
客户公司行业	IT信息技术, 半导体及通讯
客户当时的需求	项目背景描述: 客户在助力集团实现数字化转型落地, 是集团“十四五”信息化统建项目与重点项目实施和运维的主力军, 公司急需一批既能深入理解业务需求, 又能提供专业技术建议的“项目经理”来推进各项业务的开展。

	 文化贯彻 企业文化初形成，文化理念没贯彻到位，未形成公司核心竞争力 新产品制度宣贯 新产品陆续出台，公司内部没有宣贯到位，对外未形成推广合力 新制度陆续颁布，未有效宣传，员工不了解，降低了管理效能 项目管理 多项目开展，精力有限，关键工作事件不清晰，无法掌握项目进度 成本管理、风险管理、质量管理和沟通管理不到位 业务协同 业务需要多个部门协同，公司内部跨部门协同有待提升 外部客户对中粮信科的认同度，配合度亟需提升 项目需求分析： 1、从企业文化思想理念层面拉齐学员的认知，使学员全面洞悉企业文化是什么？为什么重要？以及个体如何在工作中进行企业文化传播； 2、基于企业当前已有的企业文化内容，重点进行核心内容深度拆解与宣贯，使学员在统一的层面上完整认识和了解“文字”背后的含义； 3、拆解中短期战略规划内容，探寻和解码战略落地与项目任务之间的支撑关系，使学员认知自己在战略达成过程中的重要角色和意义； 4、在明确企业文化、了解战略发展规划与自我关系之后，共创企业文化在项目管理中的具体落地行动，深化学员“我应该如何做才能更好的传承文化”的认知。 5、基于“2021年员工综合考核评价报告”最低分值“团队建设”内容，为本期学员进行一场团建活动，增加各项目经理之间的融合与了解。									
具体服务内容	项目内容包含训前访谈调研、测评、团队拓展融合活动、企业文化萃取工作坊、项目管理课程、业务协同和团队管理课程、实践期辅导反馈、成果汇报等。 设计思路： <table><tr><th>培训对象</th><th>培训形式</th><th>培训内容</th></tr><tr><td>全体员工</td><td>内部组织</td><td>在组织角度形成系统化企业文化落地行动纲领 将企业文化价值观相关规则纳入管理制度中 以企业文化行动纲领为基准，开展实施文化宣贯、案例征集分享及各类文化活动</td></tr><tr><td>项目经理</td><td>内外部结合</td><td>组织团队拓展活动，让员工在活动中领会企业文化所传达的理念 开展企业文化工作坊，达成认同与共识 跟进辅导企业文化落地实践，征集企业文化故事案例，交流汇报文化成果</td></tr></table> 实施过程： 整体项目于2022年9月启动训前访谈调研，从2023年2月24日开营并进行企业文化研讨，一直到2023年12月验收汇报，历时10个月。	培训对象	培训形式	培训内容	全体员工	内部组织	在组织角度形成系统化企业文化落地行动纲领 将企业文化价值观相关规则纳入管理制度中 以企业文化行动纲领为基准，开展实施文化宣贯、案例征集分享及各类文化活动	项目经理	内外部结合	组织团队拓展活动，让员工在活动中领会企业文化所传达的理念 开展企业文化工作坊，达成认同与共识 跟进辅导企业文化落地实践，征集企业文化故事案例，交流汇报文化成果
培训对象	培训形式	培训内容								
全体员工	内部组织	在组织角度形成系统化企业文化落地行动纲领 将企业文化价值观相关规则纳入管理制度中 以企业文化行动纲领为基准，开展实施文化宣贯、案例征集分享及各类文化活动								
项目经理	内外部结合	组织团队拓展活动，让员工在活动中领会企业文化所传达的理念 开展企业文化工作坊，达成认同与共识 跟进辅导企业文化落地实践，征集企业文化故事案例，交流汇报文化成果								



该项目共计产出企业文化手册、项目管理手册、学员个人能力提升等三大成果：

1、企业文化手册成果：

形成共70页的《客户企业文化手册》，包含开篇、理念篇、行为篇、员工篇四大部分。

2、项目管理手册成果：

形成共55页的《客户项目管理手册》，包含总则、项目分类及属性、项目管理体系、项目生命周期管理、项目组织管理、项目要素管理、持续改进等七个章节。



服务成果

3、学员个人能力提升实践成果及亮点：

学员结合自身工作实际，制定并跟进IDP，能力得到了发展和提升。

- 结合测评结果，深刻反思自身优势和短板
- 制定详细的行动计划，并跟进落地
- 在行动计划落地过程中萃取丰富的个人成长故事
- 结合自身工作，深刻地谈收获和反思

亮点评述：

1、全员参与，通过企业文化及使命、愿景、价值观研讨，形成文化手册，并内部推广，增强了企业文化和价值观在企业内部的共识和落地；



- 2、萃取30位员工的优秀行为故事，作为企业文化落地行为化的具体事例；
- 3、梳理SOP工作流程，结合客户项目特点，形成项目管理标准化操作手册及工具表单；
- 4、通过项目管理研讨会及实践，培养了一批项目管理专业精英，树立了行业标杆。

满意度评估：

	1、总体 上，我对本 次培训非常 满意	2、课程设 计有清晰的 培训思路和 流程	3、课程内 容丰富充 实，实用性 强，可应用 到工作中	4、为大家 创造了有效 的培训氛 围，能激发 学员参与	5、课程专 家在课前做 了精心的授 课准备	6、课程专 家为我带来 很多有价值 的启发和收 获	7、相关专 业知识和经 验丰富，适 合担当本课 程讲师	8、课程专 家能很好地 引领大家达 成培训目标	9、培训环 境良好，管 理有序，会 务保障充分	10、培训 中课程专家 所讲授的知 识技巧，我 已充分掌握
单项均值	4.86	4.89	4.82	4.86	4.93	4.89	4.96	4.89	4.89	4.71
总体满意度	4.87									

客户反馈：

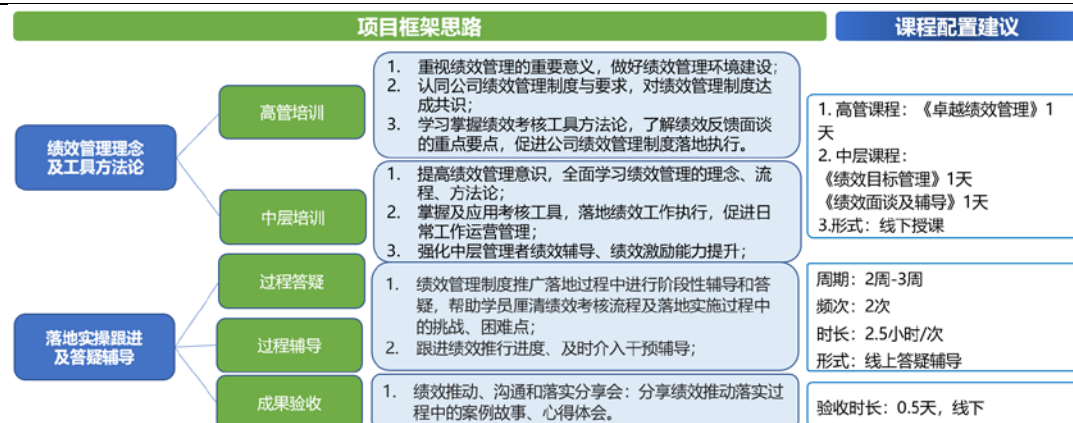
对于本次培训，最大的收获或心得？
1系统化学习理论知识，是一次难得的体验
2如何将理论应用到实践工作中还不是很了解
action learning 应该团结更多同事。
充分感知到了团队的力量
方法论与实战结合掌握了很多技能
感谢各位百年优才各位老师，大家辛苦。
结交了很多新面孔，感受到了团队协作的力量，重新进行了工作状态梳理
群策群力的力量，学中干，干中学的启发
通过培训学习到了理论，在小组活动中再结合实际有了更进一步的理解
团队协作潜力无穷
团队协作的必要性 思想需要高度统一 行为需要高度一致
希望老师培训时间再宽松一点，知识点太快了，从理解消化到运用技巧转化时间太短了。
行动学习，知行合一
学到了很多知识，认识很多朋友，对企业发展充满信心，感谢公司给予我们这次培训机会
学习到行动学习方法论，学习到企业文化的重要性，企业文化的实践和落地
学习了信科的历史发展，了解了信科的愿景及核心价值观
认识到群策群力，团队共创的重要性
学中干，干中学，学会群策群力
在行动中学习，在学习行动中。
掌握了方法论

客户案例三：

所提供的服务类别	领导力发展培训、个人能力发展
----------	----------------



客户公司性质	民营
客户公司行业	运输及物流
客户当时的需求	背景分析： 1. 为加强绩效管理，明确工作导向，引导、激励员工开发自身潜能和工作热情，使员工在项目目标牵引下不断提高工作业绩。基于此，提出统一加强绩效管理理念及落地推广工具方法论项目需求。 2. 梳理企业发展历史与文化，以愿景使命价值观为牵引，更好激励与引导公司未来战略发展与凝聚人心，进行企业文化萃取相关工作开展并落实年度企业文化建设工作。 最终，以绩效管理+企业文化，形成管理工作刚柔相济。 主要目标： 绩效管理推广落地项目 1、使中高层了解、掌握运用绩效管理工具，推行贯彻现有绩效管理制度 2、中高层带头以身作则、率先垂范，推广绩效管理理念 3、进一步在所主管的部门团队业务中落地绩效管理制度流程 企业文化萃取与推广落地项目 1、共创使命、愿景、价值观与行为规范，梳理经营理念和管理哲学，形成统一的思想 2、文化建设是管理者的任务，通过研讨萃取，使管理者对于核心理念内容达成一致 3、将骨干员工融入到文化讨论与践行活动中，使企业文化成为每个员工的行为指针
具体服务内容	一、绩效管理推广落地项目： 设计思路：



实施计划：

项目阶段	阶段主题	实施时长	交付方式
第一阶段【培训学习】	中高管培训《卓越绩效管理》	1天	现场
	中基层培训《目标管理与绩效面谈辅导》	1天	现场
第二阶段【实践辅导】	跟进辅导	2次/共1天	现场
第三阶段【研讨工作坊】	《铁三角与绩效落地管理研讨工作坊》	0.5天	现场
第四阶段【成果验收】	绩效落地成果汇报	0.5天	现场

一、企业文化萃取与推广落地项目：

设计思路：



实施计划：



阶段	层级	时长	5月				6月				7月		11/12月
			W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	
准备期	•现场访谈调研	2天											
	•整理访谈报告	3天											
第一阶段	企业文化共识培训	1天											
实践期①	前期内容优化	一周											
第二阶段	文化萃取共创研讨会	1.5天											
实践期②	价值观践行、案例收集	一周											
第三阶段	•行动纲领共创研讨会	1天											
实践期③ (过程辅导)	•文化案例手册编写辅导	15-30天 辅导2次 2.5h/次											
	•文化行动落地过程辅导												
	•内部企业文化课程开发												
	•内部文化传播官培养认证												
第四阶段	•成果验收	0.5天											
文化审计	•文化审计测量题目与问卷编写 •数据分析报告撰写	线上											

服务成果:

一、绩效管理推广落地项目成果:

- 1、调研与访谈诊断绩效现状：访谈报告与高层汇报
- 2、工具与方法内容：线上线下参训人员约百人，系统掌握绩效管理方法，近 20 个工具表单与练习
- 3、过程辅导与产出：
 - 推动梳理营销体系绩效管理薪酬管理体系的细节条款
 - 推动梳理项目管理部、技术研发部绩效目标制定及指标分解细节条款及权重比例
 - 推动梳理人力资源部年度绩效考核指标设定
 - 研讨并梳理出铁三角横向协同有效的解决方案及行动计划

二、企业文化萃取与推广落地项目成果产出

- 1、完成 20 页以上对公司核心骨干企业文化调研分析报告，并通过高管会议审核评审
- 2、参训的四百多位学员进行企业文化测试，达标率 99%
- 3、《企业文化手册与行动纲领》成果手册通过高层评审会，宣贯全员发布
- 4、确定项目完成的次年为公司文化建设年

亮点评述:

1. “一把手工程”，董事长坐镇指挥，主管副总裁项目协调与人力资源总监落实执行
2. 结合“专精特新”企业产品技术导向特色管理赋能，从绩效管理与企业文化建设入手动员全员参加，中高层参与共创，形成群策群力与战略绩效落地与价值观涌现特色
3. 运用“壹拾佰”管理教练方式，落实绩效制度与绩效考核与业绩、个人挂钩，运用共创式咨询进行企业文化成果萃取提炼，将工具方法给到中高层赋能并结合管理需求
4. 调研、定制化方案、工具方法赋能、案例学习与线上线下结合、共创与辅导等方式运营，产出达成优秀的结果与满足甲方战略与文化落地推进需求

满意度评估:



一、绩效管理推广落地项目满意度评估：

项目细分	考核指标	衡量标准	完成情况	是否达标
绩效落地 执行专项 项目满意度 调查	1. 课堂培训学习满意度评估	学员满意度平均分 ≥ 8.5 分	3月27日满意度得分：9.10分 4月2日满意度得分：9.055 两次授课满意度平均分：9.07分	已达标
	2. 受训学员学习内容考试通过率	学员考试成绩平均分 ≥ 85 分	97名参考人员平均成绩：85.63分，考试通过率100%	已达标
	3. 学员结合课程内容应用于实际工作中的作业/任务完成率（以案例提交情况为参考）	完成率不少于受训人员的85%	作业完成率86.48%（作业提交96份，群内实际人数111人） 指标完成度100%	已达标
	4. 专项项目总结评估	专项项目满意度 ≥ 90 分	沟通确认满意度与专项汇报达成成果并通过成果评审会	已达标

二、企业文化萃取与推广落地项目成果满意度

企业文化培训共识营的课程满意度评价 90.24 分（满分 100 分）

序号	课程	单项平均分	有效回收问卷
1	我对本次培训的总体满意度为	91.40	17份
2	本次课程设计有清晰的培训思路和流程	90.00	17份
3	课程内容丰富充实，实用性强，可应用到工作中	91.10	17份
4	为大家创造了有效的培训氛围，能激发学员参与	88.90	17份
5	课程专家在课前做了精心的授课准备	93.50	17份
6	课程专家为我带来很多有价值的启发和收获	90.00	17份
7	相关专业知识和经验丰富，适合担当本课程讲师	92.40	17份
8	课程专家能很好地引领大家达成培训目标	90.80	17份
9	培训环境良好，管理有序，会务保障充分	89.60	17份
10	培训中课程专家所讲授的知识技巧，我已充分掌握	84.70	17份
总平均分		90.24	

客户反馈：

- 田总：在梳理集团一二级计划系统的考虑了之前的计划不足之处；梳理了部门职责考虑了未来的发展；逐渐清晰怎么开展部门工作。
- 雷总：绩效管理学习中对我最有启发的知识点就是 OKR 方法；OKR 方法直指工作的核心——目标，目前我正在学习将 OKR 方法融入日常工作中，指导工作实践开展。
- 陈总：印象最深是绩效面谈部分，作为教练而非裁判真心帮助员工成长；调动员工工作积极性，功夫在平时。
- 王总：企业文化梳理，回顾历史，挖掘过往成功基因步整理出企业发展阶段框架、提炼对愿景、使命、价值观的看法和期望，让企业文化落地执行，以及配合战略发展更务实了；
- 罗老师：有文化手册与文化行动纲领，落实企业文化与培训工作开展有内容、有案例，工作起来更有信心了！



客户案例四：

所提供的服务类别	领导力发展培训、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，财富管理等）
客户当时的需求	背景分析： 总监团队作为推动公司发展的核心管理力量，对公司战略目标的达成及长久稳定的持续发展起着至关重要的作用。项目旨在帮助总监队伍系统提升管理能力，完善知识结构，改进管理方法，实现领导力与业绩双提升。 总体需求分析： 通过领导力赋能和行动学习双线并行，实现总监团队领导力与业绩的双提升。 多维需求分解： ➤ 组织/公司： 打造一支团队管理力与业绩双优的总监团队 搭建一套总监团队的 持续培养模式 ➤ 个体/学员： 成为具备 大局观、领导力与业务力的团队管理者

组织层面 (公司)

- 打造一支 **团队管理力与业绩双优** 的总监团队
- 搭建一套总监团队的 **持续培养模式**

个体层面 (学员)

- 成为具备 **大局观、领导力与业务力** 的团队管理者

项目目标

总监团队 领导力与业绩 双提升

管理赋能 业绩提升

设计思路：

- 从测评结果出发锁定发展重点，从整体优势与可发展项出发，聚焦培训重点内容。
- 业绩提升与管理赋能并行，借助多元化学习发展工具，在自我觉察、成长计划、管理提升、问题解决四个维度实现四维收益，有效提高总监队伍的综合素质与胜任力。

发展需求

业绩提升 战略理解 目标达成

管理赋能 大局观 事业激情 人才培养 团队建设

课程配置

《行动学习—决胜业务》工作坊

- 如何从战略到目标
- 如何新开职场
- 如何.....

(根据访谈调研及课题收集研讨确定课题)

《领越领导力》

- 以身作则
- 共启愿景
- 挑战现状
- 使众人行
- 激励人心

四维收益
提升综合素质与胜任力

自我觉察 01 成长计划 02 管理提升 03 问题解决 04

“鲲鹏计划” 总监特训营

实施计划：

阶段	任务类型	任务项	实施方式	课时
项目启动	项目启动	项目全员启动会	在线	2H
	学习社群	组建学习社群	在线	训前2~3周
	调研访谈	学员训前调研访谈	在线	
	课题收集	管理圆桌会课题收集	在线	
	训前测评	PDP+领越领导力180测评	在线	
一阶集训【决胜业务】	集训授课	《行动学习—群策群力》工作坊	现场	1天
		《测评觉察与IDP计划》	现场	0.5天
	在岗实践	训中实践任务	在线	实践期
	在线辅导	《行动学习—群策群力》在线辅导	在线	3H
		《测评觉察与IDP计划》在线辅导	在线	3H
二阶集训【卓越领导】	集训授课	第二阶集训《领越领导力》	在线	1天
	在岗实践	训中实践任务	在线	实践期
	在线辅导	《行动学习—群策群力》在线辅导	在线	3H
		个人任务与小组课题成果汇报辅导	在线	3H
汇报验收	成果汇报	项目成果汇报会	在线	0.5天

服务成果

总体成果描述：

一【领导力能力项的发展提升】

- 从整体优势与可发展项出发，聚焦重点发展内容
- 基于测评报告中的待发展项，拟定 IDP 能力发展计划
- 形成具备内部推广价值的成功实践案例故事

二【挑战性问题的研讨与解决】

- 学习使用行动学习的方法和工具
- 小组为单位，研讨解决业务中的挑战性问题
- 通过整个项目实践期，四个小组课题相继实践落地并达成目标

具体成果包括：

1. 清晰落地的《IDP 个人发展计划》(26 份)
2. 具备内部推广价值的成功实践案例故事 (26 个)
3. 实践落地达成目标的行动学习小组课题 (四个)

基于测评报告中的待发展项，拟定IDP能力发展计划

26位学员各自拟定IDP能力发展计划，并在项目期间落地推动

