



## 苏州工业园区启仕企业管理服务有限公司

### 企业详情

企业官方注册名称： 苏州工业园区启仕企业管理服务有限公司  
 企业常用简称（英文）： Talent Insight  
 企业常用简称（中文）： 启仕咨询  
 所属国家： 中国  
 中国总部地址： 江苏省苏州市苏州工业园区时代广场24栋A座3楼311室  
 网址： www.talentinsight.cn  
 所属行业类别： 教练技术培训  
 在中国成立日期： 2012年3月12日  
 在中国雇员人数： 9

### 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、IT 信息技术，半导体及通讯、金融服务（如银行，保险，财富管理等）、零售业与电子商务

2、曾服务过的客户案例

### 客户案例一：

所提供的服务类别	教练服务
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	<p>客户始建于 1908 年，是中国历史最悠久的银行之一。</p> <p>1987 年 4 月 1 日，重新组建后正式对外营业，成为中国第一家全国性的国有股份制商业银行，总部设在上海。2005 年 6 月本行在香港联交所挂牌上市，2007 年 5 月在上交所挂牌上市。2023 年，按《银行家》杂志 (The Banker) 公布的一级资本排名，居全球银行第九位。</p> <p>本次项目旨在提升各网点的综合管理能力，突破创新，通过培养内部讲师</p>



	团队的团队教练学习与交付能力来服务于行内的综合化转型。
具体服务内容	<p>客户的各分行和支行的管理能力提升项目。先从试点项目开始，做内部的讲师团队培养，由讲师团队帮助自己所在的团队提升管理能力，进而帮助其他分行和支行提升管理能力，逐渐延申到所有客户网点。</p> <p>早期项目由其他供应商提供，但在实施中发现训练效果不佳，只达成部分预期。在前期推动失败的情况下再次与启仕讨论解决方案并决定与启仕进行尝试性合作。</p> <p>根据以上情况项目用启仕的 TCI 团队教练体系与模型，结合团队教练的五大核心技能与觉察方法，特别是在跟进实战带领部分做了专门的设计。通过团队教练内部认证项目引入，结合团队教练全模支持，帮助客户成功培养了 14 名第一批内部的团队教练。</p> <p>随后进行团队教练的跟进，个人教练的认证等等支持他们完成2023年全行15家网点的交付。</p>
服务成果	<p>已完成第一梯队全系列团队教练认证工作坊，成功实现内部教练发展目标。把首批其他供应商交付过程中未达成目标全部达成，实现成功交付转化。</p> <p>建立客户信任，开展第二批次的的项目，目前已经完成第二批次团队的培养项目。</p> <p>项目成功激发了内部的讲师团，团队形成热烈的讨论交流氛围，并且大家已经开始了兄弟行的支持工作。</p> <p>高层关注，由于大家的火热和投入，高层关注并亲自参与课程学习。</p> <p>未来项目已经在讨论和预备中。</p>

### 客户案例二：

所提供的服务类别	教练服务
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	客户在成都地区，乃至西南片区办学规范历史悠久，与本地名校合作办学，强强联合，行业内口碑盛誉有加，目前专注于经营出国留学、国际高中、外



	<p>语培训、海外移民等板块，享受了早期国际教育的政府扶持和市场红利，也拥有30多年的市场开发和成功运营经验；</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>随着近几年国际教育市场的火热和业务的快速发展，校区团队成员不断有新人加入，也有工作了很多年的“老人”，大部分校区管理者都是高知高智人群，背景各异，管理能力参差不齐，团队仍处于磨合期；</li> <li>在一些跨校区的项目推进过程中，相互间的配合未能有良好的沟通和反馈，增进彼此间信任融合和跨校区建设性互动和交流合作将会是2023年的重点工作；</li> </ul> <p>管理层对公司未来的发展战略方向理解不一，组织尚未有明确的后备人才领导梯队的能力素质模型，为了实现组织更大的目标和更长远的发展，对后备人才梯队的建设和培养显得尤为重要。</p>
<p>具体服务内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>针对目前管理团队的现状，结合集团的综合管理要求，我们为总部的校区管理团队设计了全模块团队教练项目，以提升总部管理团队全面体验自身团队合作水平的综合提升，同时也获得新的认知和建构新的行为模式。</li> </ul> <p>对总部和国际部的老师团队，启仕为他们量身定制了教练型老师项目，旨在帮助老师获得新的工作技能——激发动力。</p>
<p>服务成果</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>建立自我觉察，提升校区间的建设性互动和有效沟通，视“冲突”和反馈为探索、成长和创造的机会，让团队有韧性，更好地与未知共舞；</li> <li>增进各校区核心管理团队成员之间的融合与信任。建立系统全局观，找到未来客户的组织系统动力，形成跨校区合作联盟；</li> </ol> <p>总结过去30年的市场红利的经验，发掘客户的核心竞争力，促进从“我”到“我们”的意识转变，萃取后备人才能力发展素质模型，培养接班人和建立后备人才机制，共创客户战略层面的行动计划并做出承诺。</p>

**客户案例三：**

<p>所提供的服务类别</p>	<p>教练服务</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>外商独资</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>化工与石化</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>2023年客户亚太领导力发展项目中，提升管理者的教练式领导力已经被列为极其重要的部分，如何能够通过日常的对话来激发他人的内驱力，升级这些高潜管理者的领导力，并在组织内逐步建立教练文化（这也是来自全球总部的期望）。让这些高潜管理者亲身体会教练对于个人发展的作用，并学习教练式对话的基本核心、实用的方法、技能与工具</p> <p>对象：25位高潜管理者，部门负责人或区域二把手</p>



	<p>挑战：高压情况下，基本只关注“业务/事”的层面，如何向关注“人”的层面转变</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>2023年4-5月，配合客户亚太领导力发展项目的整体需求，定制具体的方案，讨论并就实施细节达成共识，进入准备。</p> <p>2023年7月5-6日，为25位客户高潜管理者提供了两天的《BANI时代教练型领导》，也是为他们打好教练的核心基础。课程中，两位教练导师共同带领学员们，在沉浸式体验的过程中学习教练的核心技能，并通过示范、练习和反馈来加深他们的体验感，结合日常管理中的真实情境和案例进行操练，第一天晚上还特别设置了教练之初体验的作业练习，使得教练技术在企业管理中更接地气、实用性更强。</p> <p>在课程结束后，结合他们的个人发展计划，从2023年8-11月为每个人提供了1-1高管教练，加强其个人体验，提升他们运用教练技术的意愿和动力，以转变自身的管理模式。</p> <p>2023年7月7日，启仕提供了项目启动沟通会，旨在明确1-1高管项目的目的、作用和基本规则。启仕提供5位教练，将25位管理者分成5个小组，每位教练分别负责带领5位高潜管理者，并由启仕的项目经理进行监督，与SIKA负责人更新进度。随后每位管理者按照各自的节奏和需要来约1-1教练。在11月完成了1-1高管教练后，教练们都分别和各位学员进行复盘总结，助力他们回去后向公司管理层汇报自己这一年的收获和成长。</p>
<p>服务成果</p>	<p>两天课程的第一天晚上，所有25位高潜管理者都完成了教练之初体验的作业，尝试与朋友、家人或下属进行教练式对话。</p> <p>在1-1高管教练中，是学员们自我管理进度的，且很多学员都渴望能增加被教练的次数。学员们到项目后期，非常主动的就个人发展进行了自我复盘。</p> <p>“教练式的对话，原来可以这样用啊”来自学员实践后的反馈</p> <p>“教练型领导启发了我培养员工的重要性”来自学员的反馈</p> <p>“我和下属的互动方式改变了”来自学员的反馈</p>

档案内容更新2024年09月