



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： https://talentinsight-europe.com

所属行业类别： 领导力发展培训、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： 12

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、金融服务（如银行，保险，财富管理等）、化工与石化、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	教练服务
客户公司性质	国有
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	<ul style="list-style-type: none"> 2023年新生代员工代际管理困难，实际问题还是如何管好人心，领导力培训及其他的面对强大的团队系统凭一己之力能做的很少，所以希望从团队层面来做工作，培育团队的土壤和文化，让改变真正发生，陪伴团队慢慢长大。 目标是强化基层网点战斗堡垒作用，激发网点动力与活力，助力转型，培育专业人才成长。 <p>升级集团内部培训师的能力，从培训师走向团队教练，助其走进基层业务端，更好的为团队赋能，助力业务团队转型落地。</p>



<p>具体服务内容</p>	<p>1. CTPC团队教练认证内训项目 为41位交行专兼职培训师，分三期提供《CTPC团队教练认证课程》，每一期都包括理论与工具学习、专业技能的体验式学习与演练、实战与复盘，以及在内部项目推行过程中的辅导：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 第一阶段：UAT在线测评解读课程，打好理论基础，建立团队系统的概念，以及了解TCI团队诊断模型、综合测评工具；熟悉团队诊断工具的使用及掌握测评报告解读。 ▪ 第二阶段：三天团队教练研修课程，掌握TCI团队教练模型和系统工作方法，学习团队教练四大指导原则和五大核心技能，导师带领体验、示范、演练和反馈。 ▪ 第三阶段：内部学员为线下营业网点业务单位进行团队教练，由启仕的资深导师带队并进行现场督导。这样既服务了业务部门，为业务团队赋能，又让这批内部的团队教练们得到实战经验。团队实战后，启仕的导师教练带领内部学员们，针对实战的360度点评进行深度复盘，以及后期跟进教练深化和探索。 ▪ 第四阶段：两次跟进工作坊，从积极性和生产力两个维度14要素中选择点击率比较高的几个主题做深化跟进，启仕的导师教练指导内部认证学员如何贴近业务团队，做好跟进工作坊的设计和交付。 <p>2. 《ICCPT教练型领导者课程》- 专业教练课程</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 由于内部培训师的教练专业背景都不一样，层次不齐，通过提供《教练型领导核心基础课程》专业教练课程的核心模块，学习ICCPT教练哲学和核心教练技能，来助力这些内部培训师打好教练的基础，更快的掌握教练型领导系统工作方法。 ▪ 线下工作坊：对企业内部场景选取、落地与应用，启仕的教练导师带领内部学员体验、示范、演练和反馈 <p>线上工作坊：线下核心课程后，进行团体在线督导回顾与团体练习，针对团体练习的360度点评反馈和复盘，帮助学员学习与深化。</p>
<p>服务成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 41位认证学员利用团队教练技术一共服务了团队类型包括：基层网点、中心支行、省辖分行等等56家团队，参与前后测的20余家团队中，有13家在全部高绩效团队14个要素指标上全面提升，其中单项提升幅度最大的达到14%，普遍提升明显的要素包括责任承担，积极变革，目标战略及有效沟通，同事情谊、信任等；认证学员真正能赋能到人。 <p>来自认证教练的话：“相信光，成为光，赋能全交行！”</p>

客户案例二：

<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>	<ul style="list-style-type: none"> 自 2021 年起，客户领导力发展项目，是根据全球总部对于领导力发展的要求和框架设计的。其目标是，提升管理者的教练式领导力，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。让这些高潜管理者亲身体验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 由于每年受众对象的不同（不同背景不同层级），2024 年的项目是基于 2023 年的执行情况复盘后做了微调（2023 年的执行受到极好的评价） 对象：26 位集团高潜管理者（部门负责人或区域二把手） <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，如何提升自身的韧性，先通过自我赋能再影响到他人和团队</p>
<p>具体服务内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年 3-4 月，对于客户项目的执行进行复盘总结，配合客户领导力发展项目 2024 年的计划，定制具体的方案，讨论并就实施细节达成共识，进入准备。 2024 年 7 月 3-4 日，为 26 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。这批学员都是来自业务部门的，所以教练们更多使用业务端的语言来进行互动，使得教练技术在企业管理中更接地气、实用性更强。 2024 年 7 月 5 日，为 26 位高管进行 1-1 项目启动沟通会，旨在明确 1-1 高管教练项目的目的、作用和基本规则，并辅导高管学员们将 1-1 高管教练项目结合到个人发展计划中，7 月底之前完成与直接领导讨论其个人发展计划。通过加强其个人体验，来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，运用到下属员工和团队的绩效管理与发展中去。 <p>2024年8月，启仕提供5位教练，将26位高管分成5个小组，每位教练分别负责带领5-6位高管，并由启仕的项目经理进行过程监督，与客户负责人更新进度。随后每位管理者按照各自的节奏和需要来约1-1教练。在12月初，26位高管都完成了1-1高管教练后，教练们正在分别和各位学员进行复盘总结，从自我复盘到教练反馈，助力他们能带回公司的日常工作中。年后，他们将向公司管理层汇报自己这一年的收获和成长（结合内部高管人才盘点）</p>
<p>服务成果</p>	<ol style="list-style-type: none"> 两天课程的第一天晚上，所有26位高管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，有人甚至做了两次。 学员们反馈，第一次如此的全情投入到工作坊中。 1-1高管教练阶段，要求学员们自我管理进度，所有学员都非常主动积极，教练们因而也备受鼓舞。



	<p>4. 部分来自学员的声音：</p> <p>1) 课程阶段结束后</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ “学习了实用技巧及方法，让自己对教练型领导力有了一个全新的认识，并且可以很好的应用到工作与生活中很多的场景” ▪ “学会深层次聆听，学会有力的提问，管住嘴，多听少说，通过层层引导和肯定激发内驱力。” ▪ “回去后，每月与下属工作交流时坚持使用，平常与家人朋友沟通中也可以融入使用” <p>2) 1-1高管之后，摘取自学员的总结报告</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ “……通过教练的方法提升领导力：强有力地问问题是一个非常有效的方法去了解对方的需求，想法和真正的问题所在，并可以通过启发式的问题让对方去探寻可能的解决方案。在四次的教练过程中，探讨每一个话题的过程，我自己都深切地体会到Rainbow教练以层层递进的问题把我的困惑解开，就像剥洋葱一样的，一层一层从外到内把问题的本质挖出来，并用启发式的问题让我自己去探索可能的解决方案。通过这样的实战型的锻炼，让自己对教练的方法有了一个更深切的和更直接的体会和学习。这样的实践性教练也会极大地加深自己对教练这个方法的理解，并应用于工作实践……” <p>“……首先感谢公司给予本次机会，能够有这样一次学习，让自己在管理岗位能够得到系统性的培训，同时感谢单老师四次一对一教练的培训，让每次授课后都受益匪浅，回顾自己这14年，从一线走上管理岗位，从带几人到现在接近20人的团队，因为自己是一线出生，过去更多的管理方式都是按自己一线的经验进行管理，在团队管理中并没有高效的运营管理方式发挥团队的效能，让过去还是多多少少走了一些弯路，在本次学习过程中，让自己明白了团队管理与个人各个板块紧密相连，让自己有了管理经验及方式才能高效的管理团队，才能让自己与团队更加快速的成长，以此助力区域达成公司布置的各项要求。同时本次学习对于自己也是非常大的帮助，从上下属关系处理、到与人沟通、在到如何调整自己让自己时刻保持好的状态，都有较为全方位的认识及帮助，虽然学习已经结束但过程中学习到的知识点留在了记忆中，这一些方式一定可以帮助自己以后成长……”</p>
--	---

客户案例三：

所提供的服务类别	教练服务
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	能源动力



<p>客户当时的需求</p>	<p>背景</p> <ul style="list-style-type: none"> 过去10多年，团队习惯了传统的按部就班管理模式，所有事务都由GM决定。由于各部门习惯与GM单独沟通，部门之间缺乏直接交流，导致部门墙现象，尤其是生产与销售之间，甚至产生信任问题。 新任GM于2023年从意大利总部转来接手中国团队，随着业务扩大，管理团队进行了调整，招募的新成员为团队带来了多样性（不同背景、成熟度、工作方式等），同时由于老成员的固定思维模式也给团队整合带来了困难，新老员工之间产生摩擦冲突。 意大利总部与中国公司之间缺乏对文化差异的认知，原有成员不习惯直接有效地与总部沟通。 <p>需求</p> <ul style="list-style-type: none"> 打破原先的管理模式，从建立新的沟通互动模式开始，帮助新成员尽快融入团队，加强团队成员之间的信任。 必须加速管理团队的整合以提升其协作能力，打破部门墙，形成WE的意识。 <p>激发团队的潜能，为产能扩大和未来业务发展做好准备。通过打造中国核心管理团队，提升其团队领导力，对总部产生积极的影响力，以获取总部更多的资源和对中国公司业务发展更多的支持。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>引入TCI美国团队教练学院的团队教练方法，包括基于两个维度（生产力维度vs积极性维度）和14个团队绩效指标（Team Performance Indicators）的模型与测评工具，一个结构化的团队发展流程，从对团队进行界定开始，展开TDA团队诊断™前期测评、团队揭示工作坊、深化跟进工作坊（到目前为止已经进行了3次跟进工作坊），陪伴管理层团队经历团队教练之旅。将于2025年初进行TDA团队诊断™后期测评，通过前后期测评的对比报告，带领团队进行ROI盘点，即成果展现与复盘，庆贺团队发展取得的成绩，巩固新的团队工作模式，同时帮助团队继续探索下一步的发展。</p> <ul style="list-style-type: none"> 2024年2月，与新任GM和HR一起讨论团队教练项目的目标与期望，确定了核心管理团队的范围，即哪些人应该进入团队，初步制定了整个MAHL核心管理团队的发展方案 2024年3月，进行了MAHL核心管理团队发展项目的启动沟通会，每位成员在线完成TDA团队诊断™测评，并与其中几位成员进行了1-1访谈，以全面了解团队状态。基于TDA团队诊断™测评报告和访谈结果，启仕的认证团队教练设计第一次的团队教练工作坊。



- 2024年3月25-26日，MAHL核心管理团队第一次团队工作坊。团队成员们在团队教练的带领下，从体验式活动开始，认识了最佳团队模型，循序渐进的开启个人觉察到团队系统觉察。对于“我们是谁”，“我们要去往哪里”，“我们现在在哪里”展开深入的团队对话。从共创团队的愿景，到解读TDA团队诊断™报告，引发团队成员们结合当下的真实状况展开深入的反思与讨论，并且就团队现在在哪里、从哪里开始作为团队发展的重点产生共识，最后锁定了“有效沟通与建设性互动”、“责任承担”和“信任”，并且展开团队行动计划的讨论与落实，以及获得每位团队成员对于团队成功做出贡献的承诺。

之后，由参加过CTPC团队教练认证的HRD进行内部跟进，巩固团队成果，确保行动计划的落地。

- 2024年7月8-9日，第一次团队教练跟进工作坊，以有效沟通与建设性互动为主题，这是团队在3月份第一次工作坊中共识的三大团队发展重点之一（当时讨论了具体的行动计划，后续也有内部跟进）。回顾上一次的团队学习成果和行动计划落实情况，然后从体验式活动开始，团队开始觉察自身的互动模式，对于团队“毒素”有了深入的理解，打破固有的假设，开始有效沟通与建设性互动模式的讨论与体验，并且落实到日常的工作模式中。
- 2024年9月23-24日，第二次团队教练跟进工作坊，主题是责任承担，也是团队在3月份第一次工作坊中共识的三大团队发展重点之一。回顾上一次的团队学习成果和行动计划落实情况，然后从体验式活动开始，引发团队关于跨部门协作的系统觉察，结合实际案例，展开团队日常行为模式的讨论，并落实团队行动计划和个人行动计划。
- 2024年12月2-3日，第三次团队教练跟进工作坊，主题是信任，也是团队在3月份第一次工作坊中共识的三大团队发展重点之一。回顾上一次的团队学习成果和行动计划落实情况，然后继续带领团队进一步探索团队系统的工作模式，建立心理安全场域，继续挑战并打破固有的阻碍团队协作的假设，探索影响团队系统中信任建立的核心，进一步推动从ME到WE，带领团队共创共识了团队使命，结合实际业务，落实到具体的团队行动计划中。

工作坊结束后的一周，继续跟进个人行动计划。

- 已经预约春节后的第四次团队教练跟进工作坊，并邀请意大利总部的HRVP和销售VP来参加，在此期间由HRD来推进内部的跟进。HRD于今年两次回到CTPC团队教练认证课参加复训，分别参加核心课程Master Class的学习，和实战演练与复盘Come Alive的实践，进一步加强作为团队教练的能力和和经验，更好的在企业内部推动组织变革。

服务成果	<ul style="list-style-type: none">▪ 第一次工作坊结束后，生产部与销售部之间明显打破了原先的工作模式，开始主动交流与互动。▪ 各项团队行动计划都在推进落地执行中。▪ 年中时，各部门齐心协力通过外部审核。▪ 在时间非常紧迫的情况下，各部门通力合作，出色的完成了一个重大客户的考察项目，为公司赢得业务。▪ 引起总部的关注，主动邀请总部关键人员参与。▪ 从原先一天的团队跟进工作坊，变成两天的团队跟进工作坊，GM和HRD坚信团队教练不同于其他方式对于打造高绩效团队产生的积极作用。▪ 来自客户的原话：<ul style="list-style-type: none">“消除误解和偏见，真诚待人取得了意想不到的效果”“对公司、将来同事、部门间的合作重新燃起了希望”“让大家潜移默化的敞开心扉，重建沟通通道 ““增加团队直接面对面的交流，这提升了工作效率。”“I would put it into practice first .in communication with other colleagues .then tell my team member .what i learned in this workshop .the purpose of it .we must open our mind to others take .friendly positive attitude to others.”
------	---

档案内容更新2025年09月