



北京群智立卓管理咨询有限公司

企业详情

企业官方注册名称：北京群智立卓管理咨询有限公司

企业常用简称（英文）：Co-wisdom

企业常用简称（中文）：群智企业教练

所属国家：中国

中国总部地址：北京

网址：<http://www.cw-coach.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：2016年2月25日

在中国雇员人数：26

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、互联网与游戏业、零售业与电子商务、金融服务（如银行，保险，财富管理）

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	外商独资
客户公司行业	零售业与电子商务
客户当时的需求	客户从2024年4月开始在内部实行performance system的运作，基于能更好的支持业务团队的管理者与团队成员进行季度性的目标反馈；但是业务目标的多变性，以及需要员工自主设定key results并与leader对齐objects的新设定方式，对于“执行性团队”的模式带来了新的挑战；如何更好的支持管理者能在季度反馈中，给出有效性反馈？并同时赋能团队成员具备自主担责的意识，是管理者迫切想要突破的状态。



<p>具体服务内容</p>	<p>开展了前期关键团队成员的1对1访谈，高度结合客户的业务背景和实际的管理挑战，做了针对课程中演练的实景案例萃取。 通过两场线下工作坊的设计，针对内部高级经理的团队开展——绩效教练领导力赋能课程。 帮助管理者转变管理思维，从关注事向关注人的部分转化，同时交付一些在日常绩效对话工作中可以为管理者提供支持的教练核心能力及沟通工具。帮助管理者提升沟通绩效的成果，同时对于员工赋能及团队成员发展有更进一步的提升和支持。</p>
<p>服务成果</p>	<p>实现客户的项目目标： 1. 提升管理者具备如何给出有效的高质量绩效反馈的能力 2. 支持管理者掌握应对业务目标转变后，与下属核实和对齐目标的对话方式 3. 掌握有效的绩效反馈对话流程，实现caring people的领导者思维转化 在课程上呈现出来了一些假设和模式，在认知的层面有一些破冰，但从知道到做到还是存在挑战。所以在课后继续辅导支持学员完成从认知到行为的固化。</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>电子电气</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>客户从2015年开始引入教练，一直持续教练实践，内部培养了一批优秀的教练内训导师；公司本身也一直秉持赋能员工的激励及教练文化，同时内部也有一套运作多年的教练型课程和体系。 为了顺应当今多样的环境和企业管理的不同场景，客户希望对原内部的教练赋能课程内容、案例和授课形式进行升级迭代。 同时对于内部教练的个人发展及教练技术的提升，希望对内部教练提供持续的专业性的辅导陪跑支持，提升授课能力和教练辅导能力。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>1. 对现有的课程内容进行课程迭代，引入新的教练核心能力的《管理者的教练力》辅导课程，并就客户本身的课程进行了设计。 2. 定制设计内部教练力模型，并提供教练能力评估手册 3. 开展两天内部教练力课程的线下交付，并在课程中进行教练核心能力辅导 4. 对于内部16位教练，进行为期半年的督导陪伴计划，开展1对1线上督导教练陪跑，并提供专业的mentor影子观察 对于内部讲师的工作坊设计提供在线群体教练辅导，支持内部讲师对于自己实践工作坊的案例和课程内容进行打磨</p>

服务成果	<p>支持客户进行了新的教练型领导力赋能课程的升级，迭代教练课程的内容提升课程教练本身的交付能力。</p> <p>在内部也发展了多位可以对于公司管理场景中使用教练辅导能力进行现场督导的讲师；并支持各位内部讲师在新一轮的案例演练中进行了工作坊的设计及交付。</p> <p>增强教练导师的教练辅导技能，在内部开展1对1教练对话的场景中，更好的作为mentor对于内部开展员工发展对话展开辅导工作。</p> <p>建立了客户的教练能力模型</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	IT信息技术，半导体及通讯
客户当时的需求	<p>作为科技巨头，客户引领着技术的发展和生活方式的变革，是众多企业和个人用户信赖的合作伙伴。客户的团队相当专业、高效、开放，有冲劲……而他们希望达成更多突破：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Agile & Adaptive, 更敏捷，适应性更强：快速识别环境变化，调整目标和策略，以应对挑战，保持领先； ● Horizontal Communication, 更多横向沟通：打破部门壁垒，促进跨部门、跨层级的信息流通和资源共享。减少重复劳动，增强团队协作； ● Vulnerable, 展现脆弱，增强凝聚：让领导者敢于展现自己的不完美，展现开放和真诚的态度，建立团队成员间的信任，增强团队的凝聚力和解决问题的能力。 <p>Effective Communication, 有效沟通，异中求同：让团队成员愿意倾听他人意见的同时，也清晰表达自己的观点，适时提供反馈，在差异中寻找共同点，实现共赢。</p>
具体服务内容	<p>群智为客户量身定制了延续数月的“团队教练赋能计划”，让客户大中华区高层管理人员，能在日常工作中践行团队教练的理念与能力，引领自己的团队从高绩效，迈向高价值创造。</p> <p>参与赋能计划的成员，包括了来自HRBP、财务、幕僚长、法务团队的高层管理人员。他们对教练/组织发展的理解程度不同，对课程的期待不同，他们平时面对的团队文化、团队规模、团队发展阶段也不同，给本次团队教练的项目也增加了不少复杂性和挑战性。</p> <p>项目亮点一：建认知</p> <p>很多管理者忙于业务，其实并没有“团队”和“团队发展”的概念。赋能计划首先带大家深入理解团队发展的各个阶段及其特点，建立了团队发展的基本认知。</p> <p>通过对团队生命周期和成熟度等相关模型的学习，管理者将能够准确识别团队当前所处的阶段，诊断当前的真实挑战，并制定相应的行动计划。避</p>

	<p>免了仅以某些表面现象误判团队的真实问题，造成巨大的人才和资源浪费。</p> <p>项目亮点二：筑信任 构筑一个充满信任和心理安全的环境，对于团队管理至关重要，也是本次赋能计划的核心内容之一。 管理者不光学习了心理安全的概念，还学习到了具体的方法和步骤，以建立和维护一个开放、诚实的沟通环境，让团队成员可以深入思考、自由表达，不畏惧艰难对话，共同潜入“深水区”去面对和解决真正的问题。</p> <p>项目亮点三：挖潜力 赋能计划着力于让管理者的个人领导力，转变为团队的集体领导力。通过团队合作的案例分析和实践，管理者学会如何激发团队成员的觉察力和能动性，从而促使个人领导力向集体领导力转变。让团队成员的创造力不受制于组织结构的层级和岗位，得到真正的释放。</p> <p>项目亮点四：联生态 群智的团队教练体系，特别强调要建立系统性思维和生态联结。通过学习系统动力学和 5C 模型，管理者能够从宏观角度审视团队运作，运用利益相关者视角，识别和利用团队内部和外部的各种资源和联系。这种系统化视角有助于团队更好地理解复杂问题，制定更有效的策略，并在不断变化的环境中保持敏捷和适应性。</p>
<p>服务成果</p>	<p>项目成果一：绝佳体验 项目收获了参与学员及各个利益相关方的好评，大家纷纷表示：“5C模型和团队系统生态联结图，帮我捋清了今后需要重点做功的地方”“我第一次直观感受到，什么是真正的团队。”“赋能计划中的小组练习，是我参与过的最高效的线上会议！能很快的达成共识结果！”“让我对自己的行为有很深觉察，原本以为我是在给建议，没想到是另一种形式的指责”“之前就想躺平，今天意识到引领是最好的躺平”……</p> <p>项目成果二：后续行动 项目中间和项目结束后，大家也纷纷开启了自己的行动：“我运用了所学的模型帮助团队清晰了目标，也提升了整个团队的影响力。”“我运用教练式对话开了一场团队会议，非常有效。”“我根据所学，更好地去设计了下一场 HR LT 的工作坊。”“我运用团队生命周期和生态联结的工具诊断了团队现状，我接下来会去制定一个可行的行动方案。”……</p> <p>客户团队教练项目暂告段落，但成果与影响仍在继续——客户内部关于《系统性团队教练》的读书活动正在如火如荼的展开，各类团队教练工作坊正在不同的团队中展开，高层管理团队在日常工作中也在积极运用团队教练的相关技能——期待团队教练为客户带来更多活力与生机！</p>

客户案例四：

所提供的	教练服务
------	------

服务类别	
客户公司性质	民营
客户公司行业	专业性服务（如法律，公关，教育等）
客户当时的需求	<p>客户成立于2014年，是一家专注于为国内创新公司以及世界500强企业提供人才招聘咨询服务的猎头公司。近年来，随着公司规模进一步扩大、服务客户的逐渐增多，客户发现，公司的业务成长，与管理者的“底层能力”密切相关。</p> <p>2024，客户携手群智，在内部管理者项目中，全部采用群智的教练服务，不仅让猎头管理者学习到如何更好地理解 and 带教团队成员，如何通过有效的沟通和激励，提升整个团队的竞争力；更是把教练力带入猎头的日常工作服务当中，提升对客户的服务力。</p> <p>客户希望通过群智的教练服务解决以下挑战：</p> <p>挑战一：能力复制的速度赶不上业务发展的速度 “好的猎头顾问难得，培养更是不易。”首次沟通时，客户的合伙人就向群智表示，“尤其在猎头行业，人是资源，猎头顾问就是生产力。”管理者如何能够快速培养出优秀的猎头顾问，让能力复制的速度够赶上业务发展的速度，带出能持续打胜仗的团队，是一个非常重要的话题。</p> <p>挑战二：在注意力只有 10 秒的时代，快速与人建立信任 “作为猎头，本身我们做的也是和人相关的工作。日常工作的大量场景，就是和候选人以及客户的沟通。”对于客户来说，「教练力」不仅是每个猎头管理者需要掌握的管理能力，更是每个猎头顾问都需要掌握的对话能力。“每个候选人，通讯录里都存着好多猎头的联系方式，怎样让你成为最特别的那一个？”这需要猎头和候选人的工作过程中，快速建立信任关系，长期保持互动联结。</p> <p>挑战三：标准的培训课程 vs 灵活的日常工作 “我们也看了市面上的很多老师和课程，很多都是用一套标准版走天下，但猎头行业毕竟还是有其特殊性，只是套用标准版很有可能水土不服。我们要的东西不是飘在空中，而是于猎头管理者和猎头顾问的日常工作密切相关的，能够切实提升日常工作表现的。”“我们希望把老师请到公司来，能够帮我们打通这个转化的链条。”</p> <p>挑战四：从知识输入，到知行合一 “客户非常注重人才的培养，不光有日常的带教，也有很多正式的培训。但每次培训后的落地会是一个难题。上课的时候热闹，回去后很容易回到老路。”这是传统培训的难点。世界上最难的距离就是从「知道」到「做到」的距离。群智本次的项目，就是要让大家真正做到，真正落地实践，真正知行合一。</p>
具体服务内容	群智为客户量身定制了「教练对话力」计划，用「教练力」来促进更好的能力复制、及更顺畅的客户沟通。通过集中培训，快速提升管理者和顾问的教练对话能力；又通过小组辅导的形式，为客户团队提供持续的学习和成长支持，确保培训效果的转化和应用。具体服务内容和亮点有：

	<p>项目亮点一：将教练能力注入猎头（管理）场景，确保实用与有效 在客户公司的“管理者的教练力”培训项目中，一个显著的亮点是将教练技能直接应用于猎头管理场景，确保培训的实用性和有效性。课程通过科学的设计与实用的内容，直接对标猎头管理者在领导团队和指导下属过程中的具体挑战；实战模拟和角色扮演环节，让管理者在安全的环境中模拟真实的工作场景；课程还特别强调了教练技能在解决猎头行业特有问题上的应用。通过将教练能力注入猎头管理场景，项目不仅提升了管理者的个人技能，还增强了团队的整体协作和执行力，对长期发展产生了积极的影响。</p> <p>项目亮点二：课后持续的学习与反馈，确保从知道到做到 另一个值得关注的亮点，是培训项目提供的课后持续学习与反馈机制，这一机制确保了管理者能够将所学知识转化为实际行动，并在组织内产生持续的影响。培训结束后，客户公司的管理者们并不是孤立无援的。他们得到了一系列的支持，一套「60 天成长计划」，通过小组辅导、观察员、伙伴教练等多种方式，不仅帮助管理者巩固和深化培训中学到的知识，还促进了新技能在实际工作中的运用。此外，项目还包括了对管理者在实际工作中应用教练技能的跟踪和反馈。通过收集和分析管理者在实际管理活动中的反馈，群智团队能够及时调整和优化内容，确保项目内容始终与客户的实际需求保持一致。持续学习与反馈机制的另一个重要方面是促进了组织文化的发展。随着管理者将教练技能融入日常管理，他们开始更加注重员工的个人成长和职业发展，从而在组织内营造了一个更加积极、支持和成长的工作环境。通过这一亮点，本次项目超越了传统的一次性培训模式，为管理者提供了一个持续成长和发展的平台，确保了项目效果的长期性和实效性。</p>
<p>服务成果</p>	<p>客户创始合伙人 CEO Ivan 这样评价此次项目：“特别谢谢各位老师，谢谢整个群智团队。我们自己是做猎头专业服务机构的，从年初到现在，整个群智团队让我们真正感受到专业的力量，对个体的尊重，对问题精准的洞察，对所有反馈精准的给予，我们整个团队在这个过程中真的有被专业赋能到，谢谢几位老师。我们在今年的年会提了，客户要做3.0的时代，是用咨询力决胜，教练的沟通的方式是我们在这个能力上面去打造的很重要的底层，这个时机很对。”</p> <p>参加项目的成员们也对群智提供的教练服务表达了高度的赞扬：“共识目标和 3C 聆听带给我的收获非常大！而且我现在也改变了以前那种只是给解决方案的模式，更能够去激发了！”“整个沟通的状态会更加放松，和下属，包括和候选人也聊的更好，关系也更亲近了。”“有了一个完整的框架去做带教。”“我更加尝试去关注人，大家更打开，团队更融合，彼此互相听到更多。”“我的心态上也有了成长，以前是强势输出模式，现在也能更多看到下属团队的成长。”“不再迷茫，手中有剑，眼中有光。”</p> <p>在所有人的共同努力之下，2024 年第一季度，成为了客户成立史上业绩最佳的一个季度。在未来，群智将与客户及众多猎头伙伴一起，共同创造更多的「人的价值」！</p>

档案内容更新2025年09月