



## 广东倍智测聘网络科技有限公司

### 企业详情

企业官方注册名称：广东倍智测聘网络科技有限公司  
 企业常用简称（英文）：TaleBase  
 企业常用简称（中文）：倍智  
 所属国家：中国  
 中国总部地址：中国广东省广州市天河区龙口东路129号龙泽商业大厦501室  
 网址：www.talebase.com  
 所属行业类别：领导力发展培训\个人能力发展\专业能力发展  
 在中国成立日期：2011年1月18日  
 在中国雇员人数：217人  
 是否上市 新三板上市 上市证券交易所            证券交易代码 833907

### 业务详情

1、主要客户所在行业：快速消费品\互联网与游戏业\金融服务（如银行，保险，财富管理）\运输及物流\房地产业

2、曾服务过的客户案例：

#### 客户案例一：

|          |   |
|----------|---|
| 所提供的服务类别 | 个人能力发展  |
| 客户公司性质   | 民营  |
| 客户公司行业   | 快速消费品   |
| 客户当时的需求  | <p>由于企业发展需要，对员工的工作能力有提升要求。他们向我们提出需求，希望他们的员工不只在企业内学习发展，还能够有外部的学习交流机会。对比起常规的测评项目，这可以算是一个比较特殊新颖的要求。</p> <p>为了满足企业的需求，倍智与其他企业联系，安排了一次企业走访。带领三十几个中层员工走访了汤臣倍健、中医药企业，让他们与这些企业的同职位员工进行交流学习。</p> |



|               |  |
|---------------|--|
|               | <p>学员们对这次走访的反馈是，外出走访不仅扩大了他们的视野，能从别的企业身上发现他们的优点，再对比自身的缺点，也是一种很特殊的动力。</p>  |
| <p>具体服务内容</p> | <p><b>测+训模式，实施最佳人才测评</b><br/>                 在的项目里，倍智使用了创新的测+训的模式。我们在前期为后备人员做过测评之后，还会对他们进行培训，强化他们的优势，弥补他们的短板。因为企业出发点不单纯只是了解员工的能力，而是希望能够帮助他们进行能力提升。</p> <p><b>实施前后测，完美跟进培训质量</b><br/>                 另一个创新体现在了测评里。我们在项目里总共对进行了两次测评。第一次是前期的综合测评，测试学员的综合能力。在经过中间的行动学习及培训之后，我们又对这些人员进行了 360 测评。这样的创新尝试，可以显现出这些后备人员的能力是否有在培训及行动学习中得到提升。</p> <p><b>引领员工走出企业，对话行业内标杆</b><br/>                 带领员工走访其他企业，可以使他们不只局限在自己的企业和领域里提升。他们可以通过跟其他企业管理人员对话，了解别人的优势，意识自己的短板，并在平时的工作中进行自我学习和改善。</p> |
| <p>服务成果</p>   | <p>与倍智再一次合作，旨在选拔企业后备干部，并进行培养。倍智在本次项目的实施中进行了许多创新动作，包括测+训，包括比较少见地在项目中进行了前后两次测评。这样的创新尝试，也使整个方案高度切合了企业的需求，助力企业在人才选拔中获得显著的成效。</p>   |

**客户案例二：**

|                 |                       |
|-----------------|-----------------------|
| <p>所提供的服务类别</p> | <p>领导力发展培训、专业能力发展</p> |
| <p>客户公司性质</p>   | <p>民营</p>             |
| <p>客户公司行业</p>   | <p>快速消费品</p>          |

|                |   |
|----------------|---|
| <p>客户当时的需求</p> | <p><b>店长能力很难被有效评估</b><br/>影响一个门店的业绩有很多方面的因素，包括地理位置，包括人流量。所以如果单单以门店业绩去评估一个店长的能力，是不可取的。</p> <p><b>方案无法被业务人员理解</b><br/>第二个难点跟第一个是相关的，我们的“价值贡献”方案得到了高层的肯定，但在实施的时候发现，他们的业务人员不能理解这个词语的意思。</p> <p><b>公司 HR 对工具了解颇浅</b></p>   |
| <p>具体服务内容</p>  | <p><b>店长能力很难被有效评估</b><br/>为了解决这个难题，倍智出了“价值贡献”这一个解决方案。即抛开客观因素，单单只考虑这个店长的行为及做过的事情。</p> <p><b>方案无法被业务人员理解</b><br/>第二个难点跟第一个是相关的，我们的“价值贡献”方案得到了高层的肯定，但在实施的时候发现，他们的业务人员不能理解这个词语的意思。</p> <p>于是我们又换了一个表达方式，称之为“关键情景动作”，为此也去梳理了很多店长行为，来完成这个项目。</p> <p><b>公司 HR 对工具了解颇浅</b><br/>这个项目最特别的地方在于，我们需要带着 HR 做项目，再由 HR 们回去进行后续的实施。</p> <p>这就意味着 HR 们需要对我们的测评工具有一定的了解。</p> <p>所以我们不仅仅在项目中进行了测评师培训，还给 HR 们上了自我觉察课程，帮助他们了解测评工具，以更好地完成后续的实施。</p> |
| <p>服务成果</p>    | <p><b>鞋服行业中最先提出“价值贡献”</b><br/>在这种连锁店企业做人才盘点或培养的时候，其实经常会遇到类似“无法准确界定店长能力“的问题。而倍智是较早想到“价值贡献“这个方案的企业，我们始终会根据客户的不同需求，去想最好的解决方案。</p>  |



|  |   |
|--|---|
|  | <p><b>店长画像</b></p> <p>在项目里，我们的顾问团队还对的门店店长做了店长画像，也就是一个理想的、优秀的店长应该是什么模样，为此也搜集了很多优秀的案例。</p> <p><b>自我觉察工作坊，带 HR 们飞</b></p> <p>一般情况下的自我觉察是给学员们直接上课，但这次我们是给的 HR 上课，再由他们去实施。所以在课程设置方面还有培训导师的上课方式方面，都需要从 HR 的角度去考虑和出发，在让他们了解学会工具的时候，也让他们知道如何去培养后续的学员。</p> |
|--|---|

档案内容更新于2017年3月