

## 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](http://www.talebase.com)

所属行业类别：个人能力发展、专业能力发展、领导力发展培训

在中国成立日期：2011年1月18日

在中国雇员人数：157人

### 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、运输及物流、金融服务（如银行，保险，财富管理等）、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 | 领导力发展培训、专业能力发展   |
| 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>事业部面临的危机：<br/>待孵化创意产品繁多，落地转化速度慢<br/>产品组倾向单独作战<br/>人才断层危机</p> <p>产品经理的问题：<br/>思考问题缺乏系统性，容易陷入解决表层问题，而错失解决核心</p> |



|        |   |
|--------|---|
|        | 问题的黄金时间；对市场变化关注度较低，链接外部渠道形成跨界式创新意识有待提升；在渠道资源获取上较被动，依赖集团指定；项目管理经验缺乏，常使产品研发推广进度拖延。  |
| 具体服务内容 | <p>项目设计：<br/>以产品创新任务为驱动力，帮助产品经理搭建跨界创新和系统思考思维；为企业储备充裕的优质产品经理，实现可持续培养；从三个维度入手：系统思考、跨界创新、项目管理。</p> <p>发展方向：<br/>思考-具备系统性思维，拥有全局意识，拥有全面的问题分析与解决的能力。</p> <p>跨界创新-基于事业部定位，从行业高度审视业务发展，用跨界维度思考创新。</p> <p>项目管理-提升项目管理的能力，熟悉关系人管理，拥有更强的项目推动能力。</p> <p>教学方式：<br/>课程讲授-高度对标的课程，以卓越实际业务为案例，达到知识、技能的掌握。</p> <p>引导工作坊-引导师设计引导流程，帮助学员解决实际工作任务。</p> <p>工作任务-布置课后任务，帮助习惯的养成。</p> |
| 服务成果   | <p>创新项目：1个项目在年会路演现场获得投资 3个产品落地推动速度加快</p> <p>高潜人才：3名创业型人才初现 14名创新产品落地高潜人才挖掘</p> <p>渠道影响力UP：主动挖掘外部合作资源意识增强 集团内部合作、资源共享意识增强</p>  |

**客户案例二：**

|          |  |
|----------|--|
| 所提供的服务类别 | 领导力发展培训  |
| 客户公司性质   | 民营   |
| 客户公司行业   | 互联网与游戏业  |
| 客户当时的需求  | <p>公司战略：<br/>在企业战略引导下，业务规模快速拓展，人员规模急速扩张，亟需一批具有管理知识、经验的中层管理人员，带领团队实现公司战略落地。</p> <p>人才发展问题：<br/>短时间内企业发展壮大，内部人才发展管理体系建设跟不上员工发展需求，同时由于人员从不同平台发展起来，无法形成统一的</p> |

|               |  |
|---------------|--|
|               | <p>管理体系，缺乏基础管理知识。</p> <p>人才盘点结果：<br/>针对某互联网企业中层管理人员进行人才盘点发现其在①战略落地相关的工作任务的计划与过程管理；②沟通影响与跨团队协作；③打造高绩效团队等方面仍有提升空间，盘点结果与之目前阶段人才发展问题相一致</p> <p>因此，其目前亟需解决的是针对中层管理人员输入系统的管理知识，帮助中层管理人员掌握系统全面的管理知识，系统的管理理念，助力其建立统一的管理体系，从这个目的出发，综合人群数量我们帮其设计了具有针对性、灵活性、可复制的、短期管理训练营。</p> |
| <p>具体服务内容</p> | <p>培训内容的选择以公司战略、人才发展现状、人才盘点结果方向，结合不同阶段政策制度的推行、培训需求调研、高管访谈、学员访谈，最终商定培训内容。培训内容包含：《自我觉察工作坊》、《PDCA》、《情境领导力》、《跨部门沟通与协作》、《绩效辅导》。</p>   |
| <p>服务成果</p>   | <p>探索了一套适合客户内部人才发展的混学短训模式：<br/>个性化 内容设计上紧跟学员的实际问题及需求，更增强学员的参与度。<br/>灵活性 内容在大方向不变的前提下，可依据不同阶段的实际需求进行设计，更灵活、务实。<br/>可复制性 管理训操作方式简单易操作，内容设计也是针对企业实际业务进行设计，易于企业内部复制推广。<br/>聚焦性 通过人才盘点，分析人才发展现状，明确人才能力发展差距，聚焦可培养、亟需提升的能力项，从而帮助企业解决实际管理问题。</p>                           |

**客户案例三：**

|                 |  |
|-----------------|--|
| <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>耐用消费品</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</p> |

|               |   |
|---------------|---|
|               | <p>客户高层的肯定，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。<br/><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。<br/><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”方案得到了客户高层的肯定，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。<br/>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。<br/><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。<br/>这就意味着 HR 们需要对我们的测评工具有一定的了解。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。<br/><b>店长画像</b><br/>在项目里，我们的顾问团队还对客户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。<br/><b>自我觉察工作坊，带 HR 们飞</b><br/>一般情况下的自我觉察是给学员们直接上课，但这次我们是给客户的 HR 上课，再由他们去实施。所以在课程设置方面还有培训师的上课方式方面，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2018年7月