



## 北京百年基业管理顾问有限责任公司

### 企业详情

企业官方注册名称：北京百年基业管理顾问有限责任公司

企业常用简称（英文）：Gene100

企业常用简称（中文）：百年基业

所属国家：中国

中国总部地址：北京市朝阳区东三环南路58号富顿中心A座2009室

网址：www.gene100.com

所属行业类别：领导力发展培训、个人能力发展、行动学习、引导技术、学习技术

在中国成立日期：2005年10月8日

在中国雇员人数：60

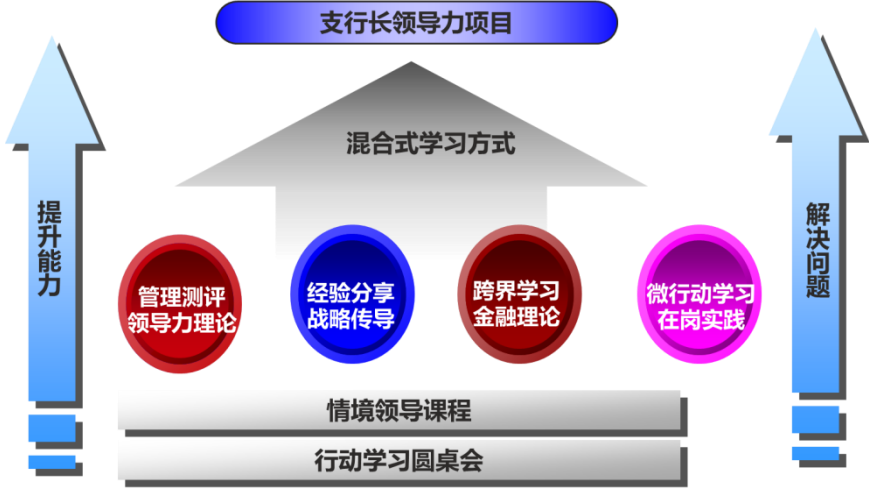
### 业务详情

1、主要客户所在行业：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）、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	领导力发展培训
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	<p>客户当时希望通过本项目达成如下目标：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 落实全资产经营战略 为促进各支行长深刻领会全资产经营战略提出的背景和基本内涵，引导支行改变经营思维，全力推动业务结构和客户结构调整，推动各支行真正向着全资产经营方向发展。</li> <li>2. 打造支行特色竞争优势 在世界经济、政治处于结构调整期，国内经济、金融处于新旧模</li> </ol>

	<p>式转换期,快速变化和不确定性已成为当下经济发展的主要特征。支行长要在业务快速发展,尤其是新兴业务占比不断提高的情况下,突破思维惯性,深入分析支行所在地客户特点、行业特点和区域特点,结合支行的优势,创新管理方式,打造支行的特色竞争优势。</p> <p>3. 提升支行长经营管理能力</p> <p>要实现全资产经营战略和“三五”规划的各项目标任任务,必须依靠各个层级经营管理能力的全面提升,特别要强化支行层级的能力提升,不断加强支行“三力”建设。提升支行长的能力,在新的业务模式下,更好地发挥产品和客户之间的桥梁作用。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>本项目采用混合式学习方式,将管理测评、领导力理论、经验分享、战略传导、跨界学习、微行动学习和在岗实践等多种学习模式进行有机结合,项目内容以能力提升和问题解决为主线,通过情境领导课程及行动学习圆桌会为载体,使学习与实际工作结合,让学员从个体学习转变为回去带队伍实战的团队学习。</p> <p>如下图所示:</p> 
<p>服务成果</p>	<p>1. 反应评估维度成果</p> <p>本项目的满意度平均分为92分(满分100分),说明学员对此次培训的整体满意度较高。</p> <p>2. 学习评估维度成果</p> <p>项目产出测评报告(409份个人报告、6份组织报告)、STAR业务实践案例(302例)、团队课题及学习总结汇报(78份)、IDP个人发展计划(409份)、管理实践案例(409份)、个人微行动学习实践成果汇报(409份),另外还培养了40位出色的企业内部催化师。该批催化师为组织承接各种各样的学习项目,助力组织战略推进。</p> <p>3. 行为评估维度成果</p> <p>本项目同时又收获另外的一部分,那就是人才的甄选。行动学习</p>



	<p>很好的一点就是可以在业绩结果之外，观察到一个人的思维能力，将隐形的部分呈现与可观察状态下。项目中配备人力资源观察员，发现人才，帮助学员提升自我认知，认识自身优势与短板，同时为公司识别高潜人才、选人用人、建立人才梯队提供参考建议。同时，集团通过支行长的问题分析，清晰战略在执行的过程中所面对的问题，得到闭环反馈，能够更好的针对于核心问题，做出调整规划，杠杆撬动。</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	国有
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>客户当时希望通过本项目达成如下目标：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 优化领导力模型 在该公司通用领导力模型基础上，建立省公司中青年干部领导力模型。有计划、有步骤、有针对性地组织中青年干部队伍人员实施培训。</li> <li>2. 进行人才盘点 基于该公司中青年干部队伍，结合领导力评价中心、通过标准化工具、行动采样分析等技术方式，盘点人才的领导力水平和能力结构，明确人才优势和不足，帮助提升自我认知，明晰个人发展方向。</li> <li>3. 培养高潜人才 分析人员发展潜力，有针对性的进行锻炼实战、培养提升，进一步增强在干部培养方面的系统性和科学性，推动公司战略落地。</li> </ol>
具体服务内容	<p>百年基业通过对客户需求的深入分析，结合以往的项目经验，为该公司中青年干部队伍的培育发展设计了三个阶段的转变：</p> <p>(1) 第一阶段是觉察自我，通过测评和自我觉察，识别才干，发挥优势，系统提升中青年干部的核心管理能力；</p> <p>(2) 第二阶段是引领业务，通过系列行动学习项目的开展，帮助中青年干部解决实际工作挑战与问题，同时进一步提升管理能力和领导力；</p> <p>(3) 第三阶段是成就团队，通过课程内化与培养，构建该公司自身的中青年干部培养模式，同时通过提升中青年干部的工作氛围，提高员工士气与敬业度，带领团队，起到教练辅导的作用，助力该公司人才梯队建设发展。</p> <p>如下图所示：</p>



<p>服务成果</p>	<p>结合该公司项目特点，通过建立标准，用访谈调研、建模工作坊的方法，构建中青年干部队伍素质能力模型，通过人才盘点，对现有中青年干部队伍进行全面诊断和梳理，并进行精确识别与分类，开展中青年干部培养项目。此次培养项目在客户方各位领导、老师和全体学员的共同努力下，取得了如下成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、针对该批学员的优化版素质模型1套</li> <li>2、PDP测评报告（103份）、180能力测评报告（103份）</li> <li>3、人才盘点报告1份</li> <li>4、顾问老师课前的调研纪要报告1份</li> <li>5、每位学员课堂记录及学员行为观察报告103份</li> <li>6、顾问训中知识点汇编手册三套</li> <li>7、项目满意度评估问卷103份、评估报告1份</li> <li>8、项目整体总结报告1份</li> </ol>

### 客户案例三：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>领导力发展培训</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>国有</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>金融服务（如银行，保险，财富管理等）</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>客户当时面临的需求及背景如下： 该银行面对的竞争环境越来越不稳定和不确定，同时，企业干部队伍尤其是后备管理人员发挥着越来越重要的作用，该批干部不仅成为组织转型和持续发展的核心竞争力，也成为企业科学制定愿景目标，引领变革，建立共识和承诺，激励他人应对挑战的发动机。 为全面加强该银行队伍建设，努力打造一支高层次、高技能、高素质的人才队伍，切实在持续推进队伍建设、增强企业核心竞争</p>





	<p>力方面破题解困赶超先进，该银行面向未来的经营挑战，特制定了“后备管理人员”培养项目。</p>																																																
<p>具体服务内容</p>	<p>该银行后备管理人员培养项目分别于去年的9月、10月、11月顺利进行。具体实施内容如下图：</p> <table border="1" data-bbox="502 477 1391 931"> <thead> <tr> <th>学习主题</th> <th>时长</th> <th>安排</th> <th>课程具体内容</th> <th>讲师</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="5">准备期：项目准备，访谈调研，高端阅读，PDP测评</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">觉察自我</td> <td>1天</td> <td>第一次集中</td> <td>项目启动会，领导讲话 高端商务礼仪构建良好职业魅力</td> <td>马冬玲</td> </tr> <tr> <td>1天</td> <td>第二次集中</td> <td>管理者的角色定位 PDP测评解读 压力与情绪管理 知己知彼的高效沟通</td> <td>傅俊清</td> </tr> <tr> <td colspan="5">实践期：课程内容的实践应用，IDP个人发展计划</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">管理团队</td> <td>1天</td> <td>第三次集中</td> <td>宏观经济形势 要求人：委派任务，界定结果</td> <td>马兆林 周美峰</td> </tr> <tr> <td>1天</td> <td>第四次集中</td> <td>辅导人：建设反馈，在岗指导 激励人：及时赞赏，激活能量</td> <td>周美峰</td> </tr> <tr> <td colspan="5">实践期：课程内容的实践应用，IDP个人发展计划</td> </tr> <tr> <td>管理业务</td> <td>0.5天</td> <td>第五次集中</td> <td>行动学习圆桌会（解决个人课题和挑战）</td> <td>周美峰</td> </tr> <tr> <td colspan="5">实践期：课程内容的实践应用，IDP个人发展计划</td> </tr> </tbody> </table> <p>项目实施过程主要内容如下：  <b>测评觉察：</b>通过测评和自我觉察，识别才干，发挥优势，系统提升后备管理人员的核心管理能力。  <b>行动学习：</b>通过行动学习项目的开展，帮助后备管理人员解决实际工作挑战与问题，同时进一步提升管理能力和领导力  <b>课程输入：</b>通过课程内化与培养，构建该银行自身的后备管理人员培养模式，同时通过提升后备管理人员的工作氛围，提高员工士气与敬业度，带领团队，起到教练辅导的作用，助力移动终端人才梯队建设发展。</p>	学习主题	时长	安排	课程具体内容	讲师	准备期：项目准备，访谈调研，高端阅读，PDP测评					觉察自我	1天	第一次集中	项目启动会，领导讲话 高端商务礼仪构建良好职业魅力	马冬玲	1天	第二次集中	管理者的角色定位 PDP测评解读 压力与情绪管理 知己知彼的高效沟通	傅俊清	实践期：课程内容的实践应用，IDP个人发展计划					管理团队	1天	第三次集中	宏观经济形势 要求人：委派任务，界定结果	马兆林 周美峰	1天	第四次集中	辅导人：建设反馈，在岗指导 激励人：及时赞赏，激活能量	周美峰	实践期：课程内容的实践应用，IDP个人发展计划					管理业务	0.5天	第五次集中	行动学习圆桌会（解决个人课题和挑战）	周美峰	实践期：课程内容的实践应用，IDP个人发展计划				
学习主题	时长	安排	课程具体内容	讲师																																													
准备期：项目准备，访谈调研，高端阅读，PDP测评																																																	
觉察自我	1天	第一次集中	项目启动会，领导讲话 高端商务礼仪构建良好职业魅力	马冬玲																																													
	1天	第二次集中	管理者的角色定位 PDP测评解读 压力与情绪管理 知己知彼的高效沟通	傅俊清																																													
实践期：课程内容的实践应用，IDP个人发展计划																																																	
管理团队	1天	第三次集中	宏观经济形势 要求人：委派任务，界定结果	马兆林 周美峰																																													
	1天	第四次集中	辅导人：建设反馈，在岗指导 激励人：及时赞赏，激活能量	周美峰																																													
实践期：课程内容的实践应用，IDP个人发展计划																																																	
管理业务	0.5天	第五次集中	行动学习圆桌会（解决个人课题和挑战）	周美峰																																													
实践期：课程内容的实践应用，IDP个人发展计划																																																	
<p>服务成果</p>	<p>在该银行领导的大力支持下，通过项目团队和所有学员的共同努力，项目达成成果如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、PDP测评报告131例</li> <li>2、DISC测评报告131例</li> <li>3、行动学习圆桌会个人课题案例131份</li> <li>4、管理实践案例131例</li> <li>5、项目质量评估问卷131份，评估报告一份。其中对培训内容总体评分4.92（满分5分），项目质量满意度评估99.24%。</li> </ol> <p>评估具体结果如下图所示：</p>																																																

问题 ( question)	很满意 <sup>o</sup>		比较满意 <sup>o</sup>		感觉一般 <sup>o</sup>		不太满意 <sup>o</sup>		很不满意 <sup>o</sup>	
	5 <sup>o</sup>		4 <sup>o</sup>		3 <sup>o</sup>		2 <sup>o</sup>		1 <sup>o</sup>	
	人数 <sup>o</sup>	比例 <sup>o</sup>	人数 <sup>o</sup>	比例 <sup>o</sup>	人数 <sup>o</sup>	比例 <sup>o</sup>	人数 <sup>o</sup>	比例 <sup>o</sup>	人数 <sup>o</sup>	比例 <sup>o</sup>
培训总体满意度 <sup>o</sup>	125 <sup>o</sup>	95.42% <sup>o</sup>	6 <sup>o</sup>	4.58% <sup>o</sup>	0 <sup>o</sup>	0.00% <sup>o</sup>	0 <sup>o</sup>	0.00% <sup>o</sup>	0 <sup>o</sup>	0.00% <sup>o</sup>
对课程内容的满意度	120 <sup>o</sup>	91.60% <sup>o</sup>	9 <sup>o</sup>	6.87% <sup>o</sup>	2 <sup>o</sup>	1.53% <sup>o</sup>	0 <sup>o</sup>	0.00% <sup>o</sup>	0 <sup>o</sup>	0.00% <sup>o</sup>
对授课讲师的满意度	123 <sup>o</sup>	93.89% <sup>o</sup>	8 <sup>o</sup>	6.11% <sup>o</sup>	0 <sup>o</sup>	0.00% <sup>o</sup>	0 <sup>o</sup>	0.00% <sup>o</sup>	0 <sup>o</sup>	0.00% <sup>o</sup>
对培训组织的满意度	123 <sup>o</sup>	93.89% <sup>o</sup>	7 <sup>o</sup>	5.34% <sup>o</sup>	1 <sup>o</sup>	0.76% <sup>o</sup>	0 <sup>o</sup>	0.00% <sup>o</sup>	0 <sup>o</sup>	0.00% <sup>o</sup>

档案内容更新于2019年7月