

## 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：126

### 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	领导力发展培训、个人能力发展
客户公司性质	国有
客户公司行业	运输及物流
客户当时的需求	<p>1 客户介绍：                  客户为某市地铁集团有限公司（W地铁），主要从事城市地铁及其周边资源综合开发利用与附属工程的投资、融资、建设、运营和管理等工作，承担政府下达的其它城市基础设施建设和运营管理职能。W集团秉承“建一流地铁 创运营典范”的时代使命，致力于打造极具城市特色的“安全地铁”、“品质地铁”和“幸福地铁”。</p> <p>2 项目背景及需求：</p>



	<p>伴随城市轨道交通的迅猛发展，传统的政府主导型轨交建设运营模式已经越来越难以适应日益提速城市轨道交通发展需求，各地轨交建设运营企业从发展模式、企业定位和管理体系等各维度面临着转型的要求以应对日益扩大的业务规模。W地铁为实现业务扩大快速发展的目标，其对总体战略定位进行梳理及对战略发展明确了具体的目标。但是，经过内外部分析发现W地铁整体内外部人才供给不足，尚未建立体系化人才培养体系，难以有效支撑战略的高效达成。W地铁需要改变以往传统的静态的人才管理模式，着力优化人才结构，加速人才梯队建设，前瞻性打造内外部人才供应链，助力企业在未来竞争格局中占据高地。</p> <p><b>3 倍智解决方案：</b> 前瞻性、有层次、有步骤、标准明确是构建人才梯队培养和建设的核心关键，因此倍智为W地铁搭建清晰人才标准的基础上，同时建立盘点、培养和入库选拔三大机制，为W地铁的人才培养体系提供持续性保障。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p><b>1 项目名称：</b>W地铁四鹰人才培养项目 <b>2 学员人群：</b>精鹰计划为集团领导班子、雄鹰计划为分子公司经营班子、飞鹰计划为基层管理者、雏鹰计划为基层专业人员 <b>3 前期调研：</b> 通过高层访谈，问卷调研，资料收集与分析（战略解码、文化演绎），输出项目调研报告。 <b>4 建标准——优化/构建用人标准：</b> 通过人员访谈，标杆研究，绩优绩差人员数据分析，共创式建模工作坊，对雏鹰胜任力模型构建，飞鹰胜任力模型优化。 <b>5 盘高潜——选出合适的人：</b> 基于各层级的能力模型，通过大五职业性格测评，职业能力倾向测评，职业驱动力测评，任职风险因素测评盘点出各层级的高潜人员。 <b>6 精培养——基于人才数据设计定制化培养方案：</b> <b>6.1 项目设计思路：</b> (1) 通过测训一体，以组织发展所需为指导，以人才实际能力为输入，针对性、有效率对人才能力问题进行“靶向提升”，获得更高的人力投资回报率。 (2) 通过行动学习，加入个人在岗实践，使“个人学习”到“组织发展”整个过程不至被打断，从个人到组织效能得到转化。 (3) 以企业经营问题为驱动，在岗实践的任务要链接到企业经营问题，实现实战结合，并且在过程中提供支持和评估。 (4) 按照各层级的能力和工作场景特点建立分层分级的、差异化的、针对性的培养方案。 <b>6.2 精鹰计划</b> (1) <b>重点培养能力：</b>团队建设、经营能力、大局意识</p>



	<p>(2) 培养形式：行动学习、工作坊、课程、标杆考察、轮岗</p> <p>(3) 培养课程：一共三条学习线                  行动学习&amp;教练学习线：《选题研讨会》、《战略地图工作坊》、《开题、破题》、《复盘》*3、《行动学习成果汇报》                  面授学习线：《自我觉察工作坊》、《问题分析与解决》、《高效团队管理与领导力发展》、《5R教练技术工作坊》                  标杆考察线：《向华为学运营》、《向同行学习》</p> <p>(4) 项目周期：4个月</p> <p><b>6.3 雄鹰计划</b></p> <p>(1) 重点培养能力：组织协调、目标管理、资源整合</p> <p>(2) 培养形式：工作坊、课程、一对一教练、考察、拓展</p> <p>(3) 培养课程：一共四条学习线                  面授学习：《自我觉察工作坊》、《项目管理》、《目标计划与有效执行》、《目标管理复盘&amp;成果汇报》                  工作实践&amp;教练他人线：《项目管理复盘》、带教辅导任务                  拓展：《体验式培训》                  标杆考察：标杆企业考察</p> <p>(4) 项目周期：4个月</p> <p><b>6.4 飞鹰计划</b></p> <p>(1) 重点培养能力：推动落实、追求卓越、制定计划、监督管控</p> <p>(2) 培养形式：工作坊、课程、拓展、轮岗</p> <p>(3) 培养课程：一共三条学习线                  面授学习：《自我觉察工作坊》、《4D卓越团队领导力》、《目标计划与有效执行》                  拓展：户外拓展                  工作实践：《世界咖啡——领导力提升》、《世界咖啡——计划组织能力提升》、带来团队完成季度目标制定与实践                  标杆学习：行业内标杆学习</p> <p>(4) 项目周期：8个月</p> <p><b>6.5 雏鹰计划</b></p> <p>(1) 重点培养能力：尽职尽责、勇于担当、有效沟通、客户意识、灵活应变、高效执行</p> <p>(2) 培养形式：工作坊、课程、拓展、在线课程</p> <p>(3) 培养课程：一共四条学习线                  面授学习：《自我觉察工作坊》、《IDP辅导工作坊》、《七种职业素养修炼》、《打造团队与激励士气》，在线拆书                  工作实践：IDP实践、《IDP复盘工作坊》                  被教练：找商机完成一对一辅导                  拓展：户外拓展</p> <p>(4) 项目周期：2个月</p> <p><b>7 评估培养效果：</b>                  柯氏四级评估，包含课堂满意度评估，课后培训作业，360° 学习后测，行动任务结果</p>
--	---

<p>服务成果</p>	<p>1 精鹰计划：                      (1) 项目整体实施情况：学员集中面授11.5天，电话辅导1次，领导现场关注3次                      (2) 项目整体实施情况：平均出勤率为68.89%，80%及以上的学员有5位                      (3) 11名精鹰伙伴参与，分3组，综合考虑W地铁十三五规划/实际待解决任务、团队能力短板、成员可参与落地、4个月能取得阶段性成果四个维度，研讨出9个候选课题                      (4) 项目整体实施情况：一级评估平均96.08分，四级评估自评平均85.78，上级评估平均85.33                      (5) 推荐入库名单及后续发展建议</p> <p>2 雄鹰计划：                      (1) 项目整体实施情况：一级评估及四级评估达标                      (2) 项目学员及小组积分登记表                      (3) 8个课题小组，分别从不同的业务角度结合实际工作，通过2个月的工作实践，在组织人事部及培训学院的积极组织推动下，收获丰硕的项目实践成果，并取得领导及导师的高度认可                      (4) 推荐入库名单及后续发展建议</p> <p>3 飞鹰计划：                      (1) 项目整体实施情况：培训满意度超80分                      (2) 项目学员及小组积分登记表                      (3) IDP完成率及完成质量展示                      (4) 推荐入库名单及后续发展建议</p> <p>4 雏鹰计划：                      (1) 项目整体实施情况：培训满意度超80分                      (2) 项目学员及小组积分登记表                      (3) 在线读书会成果展示                      (4) 学员培训心得                      (5) 推荐入库名单及后续发展建议</p>

**客户案例二：**

<p>所提供的服务类别</p>	<p>个人能力发展</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>1 客户介绍：                      Z银行1987年成立于深圳蛇口，是中国境内第一家完全由企业法人持股的股份制商业银行，也是国家从体制外推动银行业改革的第</p>

	<p>一家试点银行。自2012年首次入围《财富》世界500强以来，已连续7年入围。</p> <p>2 项目背景及需求： Z银行重视零售之外的公司业务、同业业务，并确定了“一体两翼”的经营策略，即零售为“体”，公司、同业为“两翼”。但经营环境的变化，让Z银行开始走更轻型化、倚靠零售的路线，一方面是零售利润贡献攀升，另一方面，在经济周期中的其他业务，也开始与零售业务协同。因此，Z银行在增势中谋求突破，发展短板业务，对公业务需要进行变革。为响应业务变革的需求，各级客户经理的工作被提出新要求。但是各级客户经理的能力现状并不支持业务转型和业务发展，从能力上看，客户经理普遍不能满足业务需要；从认知上看，对于岗位胜任力，客户经理与支行长认知有差异；从培养内容上看，着装、礼仪、产品知识是需要全员通关的培训基础。</p> <p>3 倍智解决方案： 基于需求理解，倍智建议建立长短期团队效能提升目标 (1) 短期目标为：短期内提升95%人员的基本应知应会，从5分到8分；一年后，待发展人员50%掌握某一模块，合格人员30%掌握双模块。 (2) 长期目标：三年后，建立起公司金融事业部螺旋上升的人才机制，有梯队，有后备可用。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>1 建画像——优化/构建用人标准： 标杆数据收集 工作场景分解 关键人员访谈 指标提炼研讨 行为规范制定</p> <p>2 盘高潜——选出合适的人： 明确盘点方式 盘点工具开发 实施盘点 诊断分析 提炼应知应会 学员盘点分类</p> <p>3 精培养——基于人才数据设计定制化培养方案 通用能力培养，如应知应会培养 梯队差异化培养，各梯队学员参与相应集训营课程培训 课程运营跟进 课后上级督促</p> <p>4 训后评估 明确评估方式</p>



	<p>进行评估 分班组评估     5 人岗匹配 晋升 入青训班 岗位迁移     6 人才画像系统跟踪体系 人才画像系统对人才发展进行动态跟踪，建立长效机制</p>
服务成果	<p>1、输出各级客户经理人才画像，包含基本描述、参考指标、知识技能、行为能力剖像、性格驱动力剖像； 2、根据各级客户经理数据洞察制定成长学习路径图，包含产品知识、风险管理、营销技能、素质能力和个性特质等课程。</p>

### 客户案例三：

所提供的服务类别	领导力发展培训
客户公司性质	
客户公司行业	
客户当时的需求	<p><b>1 客户介绍：</b> Z教育成立23年，作为华南区地区最大及全国第五大K-12课外教育服务提供商，始终秉承着“一切为了孩子的健康生长”的初心，为学生和家长提供优质、多元化的教育产品及服务。集团主要提供包括小班辅导、个性化辅导、素质教育、全日制备考项目在内的课外培训相关课程。Z集团深耕华南，辐射全国，通过23年的努力，品牌及声誉获得了学生及家长的认可和欢迎。</p> <p><b>2 项目背景及需求：</b> Z教育虽在广州的教育培训行业地位稳固，但欠缺全部布局。Z教育的首要战略任务是扩张全国分校。但城市校长储备数量和质量不足，导致扩张分校速度慢、新市场未突破、传统业务业绩未突破等不理想的结果。 Z教育希望与倍智能在短时间内，增加城市校长人才储备、提升城市校长胜任能力，提升思维广度及视野，促进业务问题解决、绩效水平提升，促成增开新分校、推进全国业务布局。</p> <p><b>3 倍智解决方案：</b> 重新定义培训，融入真实业务场景，自我觉察作为内在动力、教练作为外在动力，全面驱动改变产生。诊+导+学+练+用+思+行，7大学习环节，倍智务求打破学习与实践转化之间的鸿沟，帮助储备城市校长实现能力绩效双线发展，助力客户业务发展。</p>



<p>具体服务内容</p>	<p>1 人才标准建立——准确定义能力标准： 能力素质模型具有未来导向性和战略导向性，按照组织未来发展的战略重新构建岗位职责和工作任务，确认职务要求。能力模型的建立为Z集团带来主要以下三点价值：在新环境下能够更准确地进行工作分析；帮助企业选拔出与岗位匹配度更高的人才；能够帮助企业准确按对象定位培养需求。</p> <p>2 测评&amp;盘点——快速甄选核心人才 (1) 测评&amp;盘点的价值： 测评通过立体化的信息全面衡量人才，使甄选和鉴别人才变得更高效率和更准确；盘点能评估组织内容人才的数量和质量，并促进组织根据需求对人才进行储备规划。 (2) 测评&amp;盘点结果： 在线潜能测评：完成率100%，线下能力测评：完成率100%个人/团队报告，个人/团队报告；综合职业性格测评、职业驱动力测评、潜能测评和线下的能力测评的结果，从34名储备城市校长中筛选出14名核心人才。</p> <p>3 人才培养——人才发展助力业务发展 3.1 项目启动前 深度研究分析，测训一体精准设计。重视项目落地，设计培训管理制度和积分学习制度，激发学员学习动机，激励优秀学习者。 3.2 培训形式：行动学习、教练辅导、自我觉察和课程讲授 3.3 具体内容： (1) 行动学习：链接真实业务问题，能力绩效双线发展 项目中的行动学习线安排了开题研讨、方案设计、复盘反思及汇报辅导环节，全流程都有专业资深教练带教引导，确保产出质量。 (2) 教练辅导：专属辅导加速成长，“传帮带”文化逐步形成 内部高管导师是学员的重要学习对象，我们需要让内部高管导师成为一个合格的内部教练，让知识和经验的传授更加有效。我们为内部高管安排了内部高管导师的培训，同时为了确保内部导师的辅导效果，我们的外部教练也同时参与内部辅导的环节，形式1:2辅导。1:2辅导过程中外部导师只会观察，不会介入，但是结束之后外部教练会提出发展建议给内部教练，这种跟踪观察反馈的方式不但培养了内部教练，同时也确保了内部教练带教的效果。 (3) 课程/工作坊：知行合一，聚焦工作中实际问题，促能力发展 项目中我们安排了相关的课程如《自我觉察工作坊》、《打造高绩效团队》和《问题分析与解决》。课程让学员从了解自身优劣势开始激发学习动力促进知行合一，同时也为行动学习进行知识的输入，促进问题的解决及能力的发展。</p>
<p>服务成果</p>	<p>达成四级评估，成果丰富，项目收益可观</p>



	<p>(1) 学员的反应：课程评估平均4.7分(满分5分)；每月至少1小时辅导沟通；每季度外部教练与高管至少1次/1天辅导。</p> <p>(2) 成果产出：学员IDP 14份；工作坊课后成果输出方案策划书3份；分校成功模式复制运营手册1份。</p> <p>(3) 行为的改变：行动学习方法成功内化并持续使用解决其他问题；辅导下属文化形成并在组织内持续推行,同时在360后测中我们也发现储备城市校长的能力有普遍的提升。</p> <p>(4) 产生的效果：项目结束后南宁分校开办；成都分校、重庆分校开办在规划中。</p>
--	---

档案内容更新于2020年10月