

上海市静安睿进管理培训中心

企业详情

企业官方注册名称：上海市静安睿进管理培训中心

企业常用简称（英文）：Learning Achievement

企业常用简称（中文）：睿进管理培训中心

所属国家：中国

中国总部地址：上海市静安区昌平路68号静安现代产业大厦701室

网址：www.shlchina.com.cn

所属行业类别：领导力发展培训 、销售培训 、在线和移动学习、个人能力发展

在中国成立日期：2017年11月27日

在中国雇员人数：50

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、零售业与电子商务、金融服务（如银行，保险，财富管理等）、机械制造

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	零售业与电子商务（新零售）
客户当时的需求	<p>在家居消费升级的趋势及互联网新零售模式兴起的背景下，客户旗下新零售集团发布了“M+设计师运营”策略，并提出了让设计赋能经营的理念，M+Talk全国巡回演讲作为设计师线下分享设计资源和学习交流的平台应运而生。</p> <p>基于前期同客户人力资源同事的沟通，了解到学员均是在M+设计大赛中展现出优秀设计作品及卓越能力的设计师，这些设计师来自全国各地，并开创有自己的品牌或工作室。但在演讲方面，他</p>



们缺乏经验且未接受过相关培训。要在短短2天内帮助他们实现演讲水平的突破，难点是多方面的：
 如何让学员们能够在演讲中自信表达，并彰显自身特质和个人品牌？
 学员的身上不缺创意和故事素材，但如何帮助他们在5分钟的演讲时间里提炼最核心的设计理念和相关故事？
 如何让学员的设计理念和成果以一种通俗易懂的方式呈现和传播，以获得更多的行业设计师，甚至普通消费者的理解与共鸣？

基于前期同客户人力资源同事的沟通，了解到学员均是在M+设计大赛中展现出优秀设计作品及卓越能力的设计师，这些设计师来自全国各地，并开创有自己的品牌或工作室。但在演讲方面，他们缺乏经验且未接受过相关培训。要在短短2天内帮助他们实现演讲水平的突破，我们设计了如下学习过程：

具体服务内容

线上导入：帮助学员认识世界级演讲的思维、标准和流程；并布置训前作业，要求学员以准备M+ Talk演讲为任务，基于提供的演讲模板提交演讲材料。

线下培训：进一步为学员澄清TED演讲的核心要点，并透过视频案例与讲师分享为学员提供提炼演讲内容的几种思考方向。

“实操演练+点评引导+优化改善”循环：这一循环是培训中的“高潮”部分。基于事先明确的培训产出设定学员演讲需要攻破的几个里程碑；透过高强度的实操与点评，帮助学员逐个攻破；学员逐一上台演练的过程中，讲师不仅在演讲逻辑、内容层面就学员的共性问题给出反馈，还有针对性地对不同学员的演讲技巧做出点评与指导。

正式呈现：趁热打铁，学员直接在培训第二天下午的M+ Talk论坛上展现培训成果。



服务成果	<p>2019年9月2日，由客户、M+星设计联合主办的M+ Talk《设计感知》公开竞演于客户金桥商场爱巢剧场举行，13位来自两届M+中国高端室内设计大赛的优秀参赛者每人用短短5分钟时间动情地讲述了13个关于设计与爱的故事，现场专业评委和百余名观众为之动容，作为2019 M+ Talk全国巡回演讲首秀，获圆满成功！</p> <p>培训评估方面，训后13名学员种有12名学员对培训内容和讲师给予了全满分的评价，并表示纷纷表示“这一次这么系统的培训，很受用，很实用”，“学到了如何简单明了地表达主张”，“第一次在设计演讲中开始思考设计之外感性的触动人心的东西”，“懂得了逻辑思维”等等。</p> <p>行为改变层面，客户的人力资源同事为学员分别拍摄了训前及训后的演讲视频，通过对比看到了学员培训前后的鲜明反差，“能够深刻地感受到学员演讲中融入故事后的感染力”。</p> <p>品牌推广方面，项目成功助力客户打造了“橱窗款” M+Talk，公开竞演的冠军视频被置于M+星设计公众号及平台中，用于设计师交流及品牌推广。</p>
------	--

客户案例二：

所提供的服务类别	个人能力发展
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	生命科学（如医药，医疗器械等）
客户当时的需求	<p>作为全球诊断行业的先驱，《跨部门合作》课程是该公司常设的内部公开课。在近几年对于学习培训的不断探索和精进中发现，虽然传统的培训课堂有一定的优点，但标准化的学习内容，传统的课堂形式和难以追踪的学习效果等短板也逐渐显现。为此，该公司对《跨部门合作》课程提出了新的想法和需求：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 满足学员个性化的学习需求：学员的能力、短板不一，是否可根据自己的需求及兴趣自主选择学习内容？ 2. 新颖新鲜的学习形式和体验：学员趋于年轻化，希望提供更灵活的培训形式和更新颖的学习体验 3. 与工作场景联结的学习促动：如何带给学员更多的触动，并且与自己的实际工作相联结？并以此追踪学习效果
具体服务内容	结合以上学习需求，睿进设计了五阶段的混合式学习项目：



项目阶段	训前调研 (线上)	沉浸式学习 (线下2天)	微课学习 (线上3周)	行动计划辅导 (线上)	行动计划实施 (线下)
学习行为	<ul style="list-style-type: none"> 了解学习路径 提交个人案例 	<ul style="list-style-type: none"> 跨界活动体验 总结复盘讨论 反思合作中的短板 实际案例讨论 选择线上学习模块 加入线上学习群组 	<ul style="list-style-type: none"> 2大模块, 16个线上微课学习 完成课后考试/作业/讨论 分析个人案例 制定行动计划 线上直播答疑 	<ul style="list-style-type: none"> 了解讲师对于行动计划的反馈建议 调整个人行动计划 将行动计划分享给直线经理 	<ul style="list-style-type: none"> 执行个人行动计划 记录并提交行动计划执行情况
阶段产出	学员个人案例	线上学习计划	个人案例分析 行动计划	行动计划执行方案	行动计划执行情况
资源支持	HR: 推送训前调研	HR: 开场引导	HR: 促进学员学习		直线经理: 提供辅导及资源支持, 观察评估学员的行为表现 HR: 收集直线经理反馈
学习评估		线下学习满意度评估	线上学习满意度评估 课后作业/考试 学员个人案例分析		行动计划执行情况 直线经理观察反馈
	<ol style="list-style-type: none"> 1. 训前调研: 向学员介绍完整的学习路径, 学员自主提出实际工作中需要解决的跨部门案例, 后续的学习都将围绕自己的案例推进, 以“用”带动“学”, 把实际问题带到学习里。 2. 线下沉浸式学习: 在线下课堂中引入沉浸式学习, 学员通过跨界任务体验, 在真实的合作环境中, 暴露出问题和短板; 从复盘讨论及讲师引导中, 了解促成成功合作的着力点及所需技能, 回顾自己在实际工作中的行为表现, 进而有针对性地选择自己需要提升的线上学习模块, 形成线上学习群组。 3. 线上学习训练营: 学员根据自己的选择, 进行线上微课学习。为了帮助更好理解和掌握知识点和技巧, 睿进设计了符合该公司学员学习习惯的课后练习, 帮助学员即时检验学习效果, 并且提供课程精要, 便于学员随时复习回顾。同时, 针对学员的个人案例, 我们设计了案例分析及行动计划模板, 帮助学员结合课程内容对自己的实际情况进行完整的梳理和分析。到了线上学习的关键节点, 讲师还会通过直播的方式, 为学员解答学习困惑, 并指导大家更有效地在未来工作中进行实践应用。线上学习过程中, 除了讲师的全程陪伴, 我们也设立了班主任的角色, 为学员提供学习服务, 鼓励学员的参与和投入。 4. 行动计划辅导: 讲师为每一位学员的行动计划提供1对1的反馈和建议, 帮助学员看到更多解决问题的思路 and 方向, 形成最终的执行方案。 5. 行动计划实施: 学习结束后, 学员向自己的直线经理分享自己的行动计划, 并完成计划的执行。课程结束后的3个月, 我们将从学员及其直线经理处, 收集最终的执行情况。 				
服务成果	<p>对于本次《跨部门合作》混合式学习项目, 线下沉浸式课堂和线上学习整体的满意度都达到6.5分(满分7分)。学员认为“沉浸式的学习体验新颖”; “以往单纯的线下学习很容易造成出了课堂就遗忘的现象, 线下线上相结合的学习形式帮助对课程内容加深理解”; “课程内容很受用, 帮助以后更好地化解矛盾”; “讲师对于行动计划的辅导非常详细和实用, 很好的帮助了学以致用”。</p> <p>线上学习阶段结束时, 我们筛选总结出了7份优秀的学员案例及行动</p>				



	计划，目前正在最后的行动计划实施阶段，届时将会进一步跟踪最终的执行情况及反馈。
--	---

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	外商独资
客户公司行业	工业
客户当时的需求	<p>即使在公司处于行业竞争优势明显的当下，中国区MD居安思危，为了更可持续的长期业务成长，提出了变革的愿景、方向和价值观，同时希望看到自下而上的变革行动。</p> <p>而公司在组织氛围、流程、人员上的现状是，业务骨干、管理层多为多年资深员工，</p> <ul style="list-style-type: none"> • 对于“变”有忧虑、有疑问 • 有长期习惯的做事态度和流程，比较少有跳出思考的机会 <p>在这样的情况下，变革势在必行，要如何：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 让上与下对为什么要变、为什么现在要开始变，开启对话 • 让左右跨部门像团队一样携手向前 • 让每一个核心员工都能向做出变革行动迈出一步
具体服务内容	<p>服务目标：创造一次共同的“变革”体验，以此为载体，赋能关键的发动和落地变革知识点，促进开启链接业务变革的思考和对话</p> <p>服务形式：“变革对撞”沉浸式学习</p> <p>沉浸式体验：以残奥会盲人足球的训练过程为载体，在完全“看不见”的新的环境和场景中，每个人都将失去熟悉的掌控感与掌控能力，面对未知，过往的经验和技能不再有效，每个人都需要学习新知识技能，并快速应用，迅速调整行为习惯</p> <p>知识学习：在体验前、多阶段的体验中和体验后，通过结构化复盘和讲解，来学习面对Pull Change、效率改善型变革时，必须具备的知识点</p> <p>开启链接：以共有的知识为参照，链接职能业务，提出可能的行动</p>

<p>服务成果</p>	<p>从组织方角度： 中国区MD与业务骨干们以同样的角色，共同参与了沉浸式体验。在评估中，“体验有趣，并具有实际意义”获得6.97（满分7分）的评估分数。 在参与者的分享中，“团队“、”不再观望” 成为了高频用词。 从业务角度： 针对“可以从哪些地方开始做，开始展现哪些行为“，职能部门/团队现场讨论提出了可能的行动。</p>


客户案例四：

<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>合资</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>汽车及零部件</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>为因应行业变化，完成企业向平台型组织转型的变革，C公司对项目经理的角色进行了重新定位——期望他们从“项目协调者”向“项目经营者”的角色转型，具体包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 价值链拉长：参与进前端销售过程，并对项目绩效和营收负责； 2. 绩效奖励挂钩：项目奖金可以提成，分红； 3. 承担带人职责：承担项目成员在项目中的选用育留工作，并对项目成员在项目中的表现有绩效评估权及分配奖金的权力。 <p>基于上述角色转变，为了帮助项目经理实现从项目管理向项目经营的思维升级，从关注项目到关注人的领导力升级，C公司启动了SPM Program，期望透过项目：</p> <p>帮助学员清晰定位新的项目经理角色，对经营项目和领导项目团队有基本认知；</p> <p>帮助学员聚焦项目管理过程中可能遇到的人的挑战，结合学员的场景，帮助学员掌握必须的领导技能：财务分析，绩效评估，影</p>



	<p>响协同，团队领导； 培养并选拔胜任的SPM。</p>
<p>具体服务内容</p>	<div style="text-align: center;"> <p>The diagram illustrates the SPM Program's learning path, divided into 'Training Learning' (培训学习) and 'Learning Conversion' (学习转化). Training Learning (6-9 months): - 思维升级 (June): Management Financial沙盘 (2 days). - 转型定位 (July): Becoming a High-Influence Project Manager (2 days). - 转型定位 (September): Leading a High-Cohesion Project Team (2 days). 复习巩固 (Review & Consolidation): Knowledge review, Post-training exam, Action plan. 考核评估 (Assessment): Compulsory ranking: 20% for regular performance, 40% for SPM handbook, 40% for scenario simulation test. 学习转化 (Learning Conversion): Group formation, Topic confirmation, Group discussion, Telephone guidance, Group discussion, Final report. Output: 4 SPM Handbooks.</p> </div> <ol style="list-style-type: none"> 基于前期电话沟通同HR沟通澄清的项目目标，重点发展能力项，同客户共同设计了SPM Program的学习路径，实施流程和考核机制。 设计并提供《管理财商沙盘》、《成为高影响力的项目经理人》以及《领导高凝聚力项目团队》3次培训大纲并实施课程。 《管理财商沙盘》：以沙盘模拟的方式帮助学员理解公司价值链，制作财务报表，并认知财务结果和管理行为的链接。 《成为影响力的项目经理》：清晰定位项目经理新的领导角色，提升面对冲突的决断力和面对跨部门同事的正向影响力。 《领导高凝聚力项目团队》：熟练领导团队达成绩效的核心技能，包括绩效管理，凝聚共识，建立互信与团队激励。 提供知识点回顾，训后考试与行动计划。 参与并支持训后转化环节：顾问3轮电话辅导，协助学员以小组为单位完成项目成果，并协助HR完成情境模拟试题设计（客户主导）和评分纬度设计，并参评。
<p>服务成果</p>	<ol style="list-style-type: none"> 40名学员参与项目，参与度100%，训后考试合格率87.5%。 HR对培训内容及学员投入度表示肯定。 产出四份主题分别为《项目管理基础》、《项目财务分析控管》、《项目绩效管理考核》、《项目团队领导》的项目管理手册（第一版），可用于内部未来SPM的培养与发展。 高层参与结业汇报与考核评估，对项目成果给予高度评价。

客户案例五：

所提供的服务类别	在线和移动学习(内容)
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	生命科学（如医药，医疗器械等）
客户当时的需求	<p>L公司长期订购睿进的问题解决类课程，今年2月在疫情的情况下，L公司迅速调整培训的策略，全部由线下改为线上创新培训模式。同时，在剧变的商业环境中，对问题解决类课程能确实帮助学员实际去解决问题有了更迫切的需求。</p> <p>初次尝试线上课程的L公司提出的需求主要集中在以下6条：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 保证线上课程与原线下课程在内容上的一致性 2. 以直播的形式为主，但直播的次数与时长需要控制，确保学员能够认真学习 3. 将L公司新的企业文化四大精神融入课程中 4. 即使是线上课程也要落地，让学员能有分组讨论和用真实的工作问题做练习的机会 5. 在半个月后就要召开第一个班的学习 6. 能够激励学员主动坚持完成线上学习，练习和讨论。
具体服务内容	<p>根据L公司的要求，首先对线上课程的框架进行了设计，以7天4次直播和5天3次直播两个方案供客户选择。在确定了5天3次直播，每次直播1小时后，以线下课程-睿进版权产品达案™中的内容，作为本方案的设计基础，确定了每次直播的具体内容：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 第一次直播主题：问题的描述与定位 2. 第二次直播主题：原因分析与工具运用 3. 第三次直播主题：理性决策与风险管理 <p>整个5天的训练营设计理念如下：</p>  <p>在有限的教学时间中最大程度地还原了课程的内容，并从两个维度帮助学员建立分析性思维能力与决策能力：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 在问题分析的部分，睿进的设计从“找到真正的问题，问题就解决了一半”这个理念出发。课程聚焦在问题定位与原因分析

这2点上，旨在带领学员用分析性思维来理清问题的迷障，就如同剥洋葱、或者说是探访地心一样，层层递进，逐步深入，直至找到问题产生的根本核心。



这样逐步深入的G. P. S方式能够帮助学员对已经发生的事情和现有的信息做出清晰的梳理，进而在后续投入人力物力着手解决时，才不会偏离方向，浪费资源。更能拓展看问题的视角，划定合适的问题范围，进行定性与定量分析以把握问题的本质，并透过有效的描述来取得利益相关人的理解与协助

2. 决策制定部分的设计理念是鼓励学员在解决问题制定决策的时候打破惯性思维和经验主义，试着用创新的心态去面对问题。聚焦于理性决策的流程，而这个过程就如同全方位地接收磅礴的信号，并通过关键需求为引导进行信息筛选，最后得到了最适方案，这是一个发散又收拢的过程。在帮助学员做出对的决策的同时，更进一步让学员学会管理好未来可能发生的风险。



为了达成客户的第四条要求：落地与练习，睿进做了如下的设计：

1. 辅助学习视频，由讲师亲自录制的课程视频，在正式直播开启前，作为预热学习环节供学员学习和思考，让学员对整个课程有初步的概念；同时在每次直播结束后，讲师根据当天的学习内容以及学员在直播中的反馈，考试的结果等新鲜录制当天的课程小结视频和复盘，并及时发送给学员学习回顾，不让直播课程只是过耳云烟。
2. 分组模式的建立，学员来自各地，如何让他们能在线上聚集并共同完成作业，这是一个挑战。睿进通过趣味的组长选拔方式让每个组都能接受小组长的领导，再通过对组长的点对点沟通，保证每个团队都能自行运营讨论和作业的完成。
3. 落地化的练习，在本次项目中，共设置了3次团队作业，要求学员从生活案例到工作中的实际案例，运用所学的理论进行实际操练。以小组为单位产出作业视频，并设置了互相观摩、点评、反馈、



打分的方式来激励学员互相学习加深印象。

睿进更是将客户第3条和第6条需求融合在一起，不但将L公司的企业文化融合到课程中，还结合进了激励学员积极学习的积分冲刺比赛中。个人积分冲刺比赛加团队积分比赛，双重角度鼓励学员完成个人学习任务与团队任务，并通过自我评定与小组鼓舞、选“最佳团队贡献者”的方式，点燃学员互动的热情。

整个训练营的服务流程如下：

蓄势待发		学习实践				
	周五 3/6	周一 3/9	周二 3/10	周三 3/11	周四 3/12	周五 3/13
12:00	课前预热	开营仪式				
13:00	为Team而战 熟悉伙伴	直播1小时 问题的定位与描述	为Team而战 第1次团队作业 14:30截止提交	直播1小时 原因分析与工具运用	为Team而战 第2次团队作业 14:30截止提交	直播1小时 理性决策与风险管理
13:30						
14:30						
15:30	完成团队 初建任务		组内最佳贡献者 评选		组内最佳贡献者 评选	个人积分冲刺 学习大检验 15:30截止
17:30	周日14:30 截止提交					结营仪式
18:00		·知识总结 ·个人积分排名	·互评通道开启 20:00截止 ·最佳贡献者 名单公布 ·个人积分排名	·知识总结 ·个人积分排名	·互评通道开启 20:00截止 ·最佳贡献者 名单公布 ·个人积分排名	

服务成果

本次训练营顺利结营，学员参与了3次直播学习，完成3次团队任务，产出了15个精彩的作品，对自己进行了评估，对团队充满了鼓励，带着企业文化精神顺利地完成对问题解决的探索。此项目获得了学员与客户公司的一致好评，达成了以下5大成果：

1. 线上学习线下练，工作实战出效果
2. 多样化学习形式生动有趣，及时复盘每日学员学习情况，指导学员走出误区
3. 个人团队双重竞赛，激发学员学习热情
4. 企业文化精神贯穿始终，自我评估与团队激励并存
5. 强大运营团队全力支援，全方位无死角服务监督学习进程

在细节方面，做到了：

1. 直播的讲师与学员的互动性，在1小时的直播中，平均每3分钟讲师便会鼓励学员回答问题，积极讨论，学员反映热情，直播氛围极佳
2. 每个组每次完成的作业及考试都得到讲师细致的点评和复盘
3. 为学员及时提供工具表格的下载服务以及知识小结的独家设计



	<p>4. 为服务学员更好的使用学习平台，专门设计了学习手册和指导视频帮助学员更顺畅地完成学习任务</p> <p>5. 积分奖励制度细致完善，很好地激励了学员的学习热情，每天的积分排行榜都风起云涌</p> <p>6. 及时为学员的每次评选制作暖心小视频，让学员感受到企业文化和团队精神</p> <p>7. 运营团队时刻待命为学员解决学习过程中的问题</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>L公司已确定召开第二次训练营，并以此项目为成功案例向管理层汇报。</p>
--	---

客户案例六：

所提供的服务类别	在线和移动学习(内容)
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	生命科学（如医药，医疗器械等）
客户当时的需求	<p>随着计算机和网络技术的飞速发展，移动设备和智能终端的普及，在线培训逐渐进入人们的视野，A企业看到了这一时机，想对企业内部培训做创新，放弃传统的离线培训模式，转而使用线上培训系统来培训员工，将引进的睿报和酷报的课程线上化，希望线上培训可以实现以下培训效果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 节省培训成本，减少不必要的差旅费和场地租用费 2. 培训管理更加方便和高效，可以更直观的看到培训效果 3. 提高学员整体的参与度
具体服务内容	<p>为了满足客户以上需求，我们将睿报和酷报进行了组合，提出了以下“21天学习训练营+15天成长集训营”设计方案。</p>



	<p style="text-align: center;">项目设计方案 21天学习训练营+15天成长集训营</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p style="text-align: right; font-size: small;">智进管理培训中心 LEARNING ACHIEVEMENT</p> <p>整个方案分为两大部分“学习期”和“成长期”</p> <p>“学习期”是21天，内容为我们睿报线上的内容，通过“内容篇”和“技术篇”两个模块学习，来帮助学员学会用10页10分钟撰写业务报告，彰显自己的工作价值，此阶段结束，每个学员都可以生成可以直接报告给高层的真实报告PPT。</p> <p>“成长期”为15天，内容为酷报线上的内容，通过四个模块的学习，依次帮助学习掌握TED演绎的精髓，用一页纸的TED秘籍便可学会做TED式的报告演绎。此阶段每位学员可以拿着上阶段的报告PPT作为演讲内容的载体，针对即将报告的场景，做内容上的演绎，也可以重新想一个主题，此阶段结束，每位学员都可以上传一份专属自己的5-7分钟的演讲视频。</p>
<p>服务成果</p>	<p>本次为期5周的训练营涵盖了包括微课、测试、作业和直播等多种形式的学习方式，线上学习参与度高达70%，期间的3次直播参与度高达100%。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 共提交208次考试，确保知识的掌握程度 • 共收到62份学员基于即将要做的真实报告，做的业务报告计划和报告幻灯片，老师基于作业，给到了一对一的指导和辅导反馈，有效的改善了学员的报告水平 • 提供了4个常用报告场景的模板，帮助学员在日后实践中重新思考、改善和提升工作中各种场合需要面对的报告 <p>除此之外，训练营结束得到了学员的一致好评，课程总评价4.71分（满分5分），部分学员反馈如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 改变报告固定的思维模式和方法，以非一般贡献为出发点，学习到了很多报告制作的新理念 • 技术篇，呈现的三要素，刷新了我以往所有的数据呈现意识 • 整理逻辑，梳理自己的工作内容，提炼精华，高效完成工作



	<p>汇报 老师的案例分享，结合作业，强调知识点。并给点评，让学生更明确如何应用到实际工作中</p>
--	--

档案内容更新于2020年10月