



广东倍智人才科技股份有限公司

企业详情

企业官方注册名称：广东倍智人才科技股份有限公司

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：广州市天河区黄埔大道西76号3010室

网址：www.talebase.com

所属行业类别：测评解决方案、测评系统定制

在中国成立日期：2011年1月18日

在中国雇员人数：110

业务详情

1、主要客户所在行业：金融服务（如银行，保险，财富管理等）、房地产业、能源动力、运输及物流、互联网与游戏业

2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

所提供的服务类别	测评解决方案
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	为持续推进国企改革“1+N”政策体系落实落地，客户对所属两家“双百企业”进行试点混合所有制改革，旨在以点带面逐步推广，到2022年实现任期制契约化管理全覆盖。在国企改革的大背景下，广东倍智人才科技股份有限公司（简称“倍智”）非常荣幸主持参与客户双百企业经理层公开选聘项目的实施工作中。

具体服务内容	<p>该选聘项目周期短任务重，需要在一周内针对两家公司共 10 个岗位进行互相独立且定制化考核方案的工作，压力大。我司高度重视，先后投入 12 位人员，以确保项目高质量和高校地完成。通过对项目的评估，交付团队决定以履历分析、线上测评、笔试及面试的结构推进该项目。在项目实施过程中，保持与客户实时高效的沟通，同时项目组内部高效协作，分工明确，发挥各自长处，同步进行两家企业的选聘材料准备工作。由于两位客户的风格不尽相同，需要调整沟通方式以及题目的难易度，最终经过四轮修改，笔试和面试题本均在选聘开始前顺利开发完毕，同时结合我司测评工具（大五职业性格测评、任职风险因素测评），能更加全面立体地为评审团呈现候选人性格、潜能以及能力等多维度的情况。</p>		
	测评维度	测评工具	关注重点
	显性因素	履历、业绩分析	用于了解候选人、工作年限、绩效、合规表现等基本任职条件
	行为因素	笔试	用于考察候选人理论知识的熟练程度以及知识应用落地的掌握情况
		面试	考察候选人临场应变的能力，语言表达是否清晰有效，逻辑是否清晰
	底层因素	大五职业性格测评	大五职业性格测评通过评估与工作相关的关键性格特质，了解个体的行为、思考和情绪感知的风格，同时通过建立各子维度与 TCF 能力库之间的相关数据库，能有效预测个体的潜能。
任职风险因素测评		从 11 个维度描述测评者性格中存在的会影响职业和领导力发展的风险因素	
服务成果	<p>通过项目的实施，倍智为客户提供了专业度和适配度双高的公开选聘考核方案，针对 9 个岗位，完成 9 套面试题本，9 套笔试题本，共计 18 套题本的开发工作，质量得到评审团以及候选人们</p>		

	<p>的肯定。通过向评审团提供参与面试人员的个人测评综合报告，令评审团快速了解候选人性格等潜力因素以及岗位任职风险状况，为最终选聘结果提供了更加全面的支撑。经过交付团队一周的努力，攻坚克难，顺利完成客户所属双百企业的经理层公开选聘工作，获得客户的认可。</p>
--	--

客户案例二：

所提供的服务类别	测评解决方案
客户公司性质	国有
客户公司行业	能源动力
客户当时的需求	<p>紧扣客户建设“具有中国特色国际领先的能源互联网企业”的战略要求，依据对管理人员计划、组织、领导和控制能力的要求，建立管理人员核心通用管理素质能力模型。对九类管理人员匹配针对性的能力模型，确保对管理人员的评鉴有依据；通过移植经验证的性格特质、思维策略、管理技能、管理风格、偏离因素、职业锚、组织忠诚度等测评工具，实现对管理人员的“测”有信效度；通过系统自带的团队报告、个人综合报告和子报告分析功能，实时分析各团队、个人的测评维度表现，实现对管理人员素质的“析”有抓手。</p>
具体服务内容	<p>根据客户管理人员职级序列及专业岗位学习和评价的指导意见，按照职级职能工作内容，划分为新任管理人员、管理专职、班组长、供电所长、专家后备、专家、年轻骨干、新任科级及青年干部九类人群的评鉴层级，作为管理人才素质评价标准的初始应用对象。分别建立突出各层级重点素质的评价标准体系及发展指引。</p> <p>在技术高度上，电网企业管理人才测评素质模型的构建及工具选用，按照经过反复验证的成熟工具，确保管理人员的人才评价标准，能够运用多角度的测评工具，以管理者工作情境模拟为核心技术同时测评多个测评对象，并依据数据对测评工具的精准性进行迭代和分析。</p>

	<p>搭建一套依据心理测量学工具开发技术设计的成熟工具量表，并运用在线测评技术手段的人才测评系统。系统采用标准的TCP/IP协议，架构在数据网络之上，部署在本地内部局域网，支持客户本地和远程测评数据的传输、监控和存储。系统是B/S架构，以网页页面形式呈现给受测者，使用WEB浏览器即可访问，可以在PC电脑、手机、PAD手持等设备上操作和使用。</p> <p>人才测评系统接入了员工发展中心，实现了统一身份认证，支持多种客户端访问，测评完成可以马上输出测评报告，可以在线获得个人报告、个人综合报告和团队分析报告；报告内容涵盖数据分析和结果应用，可从不同维度剖析结果，还可根据个人的机会和盲点，团队的相对优劣势，提供能力发展建议。满足对组织测评及个人自主测评相结合的应用需要，为面向基层管理人员自主发展创造了平台。</p>
服务成果	<p>项目运行后，通过在线赋能方式对测评报告进行解读，确保用人部门和人力资源团队能够解读并使用测评工具。同时，根据公司管理人员类型，如新任管理人员、管理专职、班组长、供电所长、专家人才、青年干部、年轻骨干和新任科级等，已设置了分不同管理人群的测评工具组合及通用测评工具组合，满足专用招聘、内部竞聘、培训、盘点及为明确对象的通用活动场景的测评工具使用，确保测评工具和测评系统在公司的应用价值最大化。</p>

客户案例三：

所提供的服务类别	测评解决方案
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	客户于2007年正式成立，统一指挥轨道交通建设的各项工作，履行轨道交通工程的投资、运营和物业投资开发等职能。

	<p>集团在各岗位人员的招聘方面效率不高，面临如何招对人、并降低入职风险等关键环节把控不够；对于现有的内部人员，如何更加精准、科学的评估。</p> <p>为了打造复合型运营一流企业，关键在于人，最终取决于能否建成一支高水平人才队伍。为提高内外部招聘中人岗匹配度，分公司亟需更加科学、客观的人才综合素质评价手段，逐步优化人才的引、用、育、留机制，为客户事业健康持续发展提供人才保障。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>（一）前期调研</p> <p>通过访谈、资料收集及对不同岗位的梳理分析等方式，对测评方案、内容、方式进行综合调研，作为后续测评方案的基础。</p> <p>（二）岗位分析</p> <p>根据不同岗位特性，以先期调研为基础，进行工作分析和工作描述，同时确定该岗位人员的基本心理、认知和综合素质要求。</p> <p>（三）测评内容</p> <p>乙方应提供包含但不限于以下方面的在线测评题库，甲方根据开展的内外部招聘岗位进行选择：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 心理素质测评 <p>包含但不限于情绪复原、价值取向、个性特征、适应能力等维度。</p> 2. 职业认知能力测评 <p>包含但不限于职业认知方式、学习能力、知识与技能、可挖掘潜力、敬业精神等维度。</p> 3. 职业发展能力测评 <p>包含但不限于逻辑判断、数字推理、言语理解、情境模拟、职业道德等维度。</p>

服务成果	<p>通过倍智信效度高的线上测评工具，从不同维度进行测评，保证了结果的精准性和有效性。并通过心理风险测评工具的筛选，帮助客户甄别出异常人员。</p> <p>通过心理状态特质、学习能力、职业驱动力等方面的上机综合素质测评，全面了解内部人员现状。并匹配倍智数据库常模，摸清现有人员能力水平与要求差距，识别与企业文化匹配度高的高潜力人才，提高选人用人的精准度；有效排除心理状态与应聘岗位不匹配的人员，减少未来用工风险及损失。针对性培养，选拔出具有发展潜质的高潜人才，为未来做好人才储备。</p>
------	--

档案内容更新于2021年4月