

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.shlachina.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：2017-11-27

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）、机械制造

2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

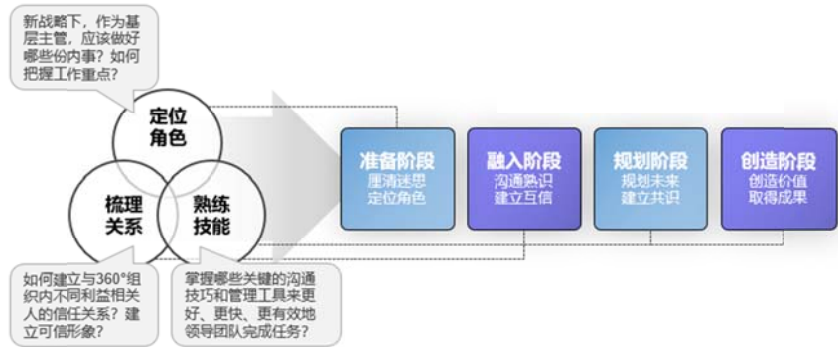
所提供的服务类别	领导力发展培训
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	生命科学（如医药，医疗器械等）
客户当时的需求	作为医疗成像领域的全球领导者之一，C公司一直以来都十分注重人才的发展和培养，在新经理领导力发展项目的设计和和实施上，也始终在与时俱进。2019年，HR团队为新经理拟定了为期一年的“线上理论导入+线下演练强化”的混合式学习方案，并在2019年下半年，陪伴学员完成了“线上理论导入”部分的学习。步入2020年，新冠疫情爆发，出于安全考虑，组织叫停一切线下培训。但HR团队并不期望新经理的学习成长就此停滞，尤其是在组织寻

	<p>求新的增长点和新经理身处关键转型期的背景下，于是，同我们紧急沟通，以共创在线互联的云端学习模式。</p> <p>HR 提出的期望和要求有以下 3 点：</p> <ol style="list-style-type: none"> 精炼实用：保留 5 天线下课程的精华，聚焦实用的理论和技巧，简化学员在实际工作中做学习转化的难度，以期仍然能够达成协助新经理提升管理技能，建立管理自信，强化管理能力的目标。 融入文化：2020 恰逢组织文化价值观的落地年，期望在项目中融入企业文化价值观的元素，帮助新经理明确自身在推动企业文化价值观落地过程中的传承角色，并能展现相应的行为。 <p>轻量学习：期望在线互联的学习不要给学员造成过重的学习负担和沟通成本。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>根据 C 公司的期望和要求，我们为客户规划了 7 周“直播强化营”的解决方案，依托领导力之声™的内容框架，通过“6 次直播课(1.5 小时/次) +1 次毕业答辩”帮助学员在云端实现学习，提升和行动呈现，学习路线图如下：</p>  <p>为实现客户的期望和要求，我们做了如下的一些特别的设计：</p> <ol style="list-style-type: none"> 以终为始，聚焦行动产出：每一轮主题直播只关注一个行动目标和一个行动产出，并围绕这一目标来铺排学习内容 分享故事，规划行动：在激励和授权模块，邀请学员观察、收集并分享在组织或部门中看到和感受到的价值观故事，并邀请学员做传播文化的行动计划 近地分组，节奏自控：项目保留小组学习模式，因为纯云端学习项目，项目依循相近地域学员分组的模式，加速其在完成小组任务时的沟通效率 <p>同时，HR 团队及项目组在项目过程中鼎力造势，透过引入高管参与开营结营、对作业及时点评反馈，陪伴学员做出关键成果等给予项目的融入感与成就感。睿进支持整体线上运营过程。</p>
<p>服务成果</p>	<p>为期近 2 个月的训练营中，23 名新经理们参与了 6 场直播，6 次选修个人作业。4 次必修团队任务，8 节拓展微课学习，2 次知识竞赛以及一次毕业答辩。直播参与率 100%，团队任务完成率 100%，选修个人作业提交率超过 80%。</p>

	<p>毕业答辩上，4个团队围绕3个主题展开了每组15分钟的分享，结合所学知识要点，通过具体的故事，生动地描绘了自身对领导者角色转型的解读、过去领导力的实践经验以及对未来行动计划的规划，获高管和顾问高分好评。</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	合资
客户公司行业	汽车及零部件
客户当时的需求	<p>在 A 公司，“新主管启航计划”一直是企业为从一线骨干人才晋升为基层主管的人员赋能的重点项目，旨在帮助新主管快速实现角色转型，并进行管理能力的系统化培养。往期项目采用的都是线下分批阶段性集中培训的模式，让学员在课堂上进行充分的交流、演练、互动和反馈，并在训后实践跟踪。但今年迎来了新的转变：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 公司提出了新的转型升级战略，对主管的综合能力提出了更高的要求。 2. 新冠肺炎黑天鹅事件的来袭，加速了企业培训的数字化转型。顺应时势，A 公司人资部门着力打造“新主管启航计划 2.0”，一方面升级内容，一方面升级形式，透过线上学习项目，打破时空局限，助力百余位新主管华丽转身。 <p>在学习项目升级的过程中，HR 重点关注的问题有两个：</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 线上学习如何强化与实际工作的关联？ <p>如何促动百余名学员的线上参与和达成？</p>
具体服务内容	<p>为了简化学员的认知和行动转化成本，内容设计上，我们将新主管转型的过程拆解为四个循序渐进的阶段，帮助学员逐个击破领导力转型的挑战。如下：</p>



考虑到学员人数多,工作忙的特点,最终和HR商定每周聚焦一个阶段,让学员能自主安排学习时间进行碎片化的学习。

为了帮助学员达成每周阶段性的学习目标,更大程度上达到理论联系实际,学员能够举一反三的效果,我们采用了下面的训练营实施框架:每个阶段历经“看微课,学新知”、“做练习,查成果”、“设团战,促分享”、“做计划,连实际”、“看直播,做强化”五个阶段,帮助学员在线上实现知识的强化和转化。

开营	学习与实践				结营
建班级群	第一周 准备阶段 厘清迷思 定位角色	3节 微课	团队任务 辩论队队建	行动计划 盘点领导角色	结营仪式
热身活动	第二周 融入阶段 沟通熟识 建立互信	3节 微课	考试	行动计划 提升信任形象	
成立小组群	第三周 规划阶段 规划未来 建立共识	3节 微课	演练 工具	直播1 1.5小时 破解自我转型的迷思	
开营仪式	第四周 创造阶段 创造价值 取得成果	3节 微课	团队任务 团队讨论题	直播2 1小时 识人知心, 聚拢员工绩效	
			团队任务 方案竞赛	行动计划 提升员工绩效	直播3 1小时 反馈对话, 落实团队绩效
个人积分+团队积分 管理					

同时,为了促动学员在线上持续学习的参与和达成,我们融合了如下的运营设计:富有仪式感的开结营仪式、分组学习(借助团队影响力驱动学习交流)、及时摘录并发布讲师的练习点评及答疑反馈、设置积分机制,彩蛋加餐,阶段性抽奖等制造阶段性high点。

服务成果

历时一个多月,最终81名学员在训练营期间实现100%学习达成,包括四次个人行动计划的规划,占全员比67.5%,另有15名学员达成率超80%。

训练营过程中,全员协力产出1份主管掌控时间妙招的行动清单,20份团队讨论成果,提交370+份个人行动计划,分享700+条提升员工绩效的锦囊妙计。

学员三阶段综合满意度评分9.37(满分10分)。

	<p>学员反馈</p> <p>05-07 22:36 这个表格帮助理清思路，能在沟通前整理好思路，做一些规划和目标真是个好习惯。有助于收拢问题，把握重点，提升沟通效率。</p> <p>05-01 22:43 利用这个工具表单，特意和一位新入职的同事进行了一次沟通，确实能够提高沟通效率，更好地达成共识。👍</p> <p>14. 内容的展开很好，抛出问题引导思考，阐述策略，实践，群里讨论思考。个人积分制、团队PK、加上直播。是我最满意的网课。</p> <p>23. 1. 教学内容，干货满满。与员工沟通的方法，绩效的激励方法，建立个人领导力的方法，都是可以用于实践上的</p> <p>2. 组织团队，团队学习，组长很棒，学习氛围很好！</p> <p>30. 收获老师们的认真指导，挺有效果；收获了一群战友，大家很欢乐；收获了做事的思路，为后续工作指明了方向。</p> <p>30. 内容丰富，每个视频学习时间合适，便于重复性学习。虽然线上学习效率低，但是学习时间灵活。课后留言，交流自由，文字表达比线下听到个人想法会更多。课后作业网上答题方便，效率高。</p>	<p>HR反馈</p> <p>新主管培训工作组(7)</p> <p>时间过得真快</p> <p>你们真的超棒，超越期望</p> <p>是的，大家依依不舍，从来没有哪一次学习，可以结下这么深厚的友谊</p> <p>感谢班主任@栗子，她最辛苦，永远都是超越期望完成工作交付👏👏</p> <p>这也是我做过的最有意义的一次培训</p>
--	---	---

客户案例三：

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>L公司长期订购睿进的问题解决类课程，2020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 <p>能够激励学员主动坚持完成线上学习，练习和讨论。</p>
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-睿进版权产品达索™中的内容，</p>

作为本方案的设计基础，确定了每次直播的具体内容：

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

整个5天的训练营设计理念如下：



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：

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 第1次团队作业 14:30截止提交		为Team而战 第2次团队作业 14:30截止提交	
13:30		直播1小时 问题的定位 与描述		直播1小时 原因分析与 工具运用		直播1小时 理性决策与 风险管理
14:30	为Team而战 熟悉伙伴					
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

	<p>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：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>在细节方面，做到了：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 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 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 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 7. 运营团队时刻待命为学员解决学习过程中的问题 <div data-bbox="558 1209 1396 1635" data-label="Image"> </div> <p>训练营于2020年在L公司连续开展7场，并以此项目为成功案例向管理层汇报。</p>
--	--

客户案例四：

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	零售业与电子商务

<p>客户当时的需求</p>	<p>某酵母和烘焙原料领域的全球领导品牌，作为一家有160年历史、文化多元的跨国企业，该公司始终坚信“想要应对行业中日益复杂的挑战，最佳的方法是推动员工在各个领域和业务的不断创新，以及在组织内外建立可信赖的合作伙伴关系，做到共同承诺，公开对话和积极倾听。”</p> <p>为帮助员工在日常的人际互动中践行组织期望的工作方式，该公司希望通过培训的方式，提升换位思考、双赢互利的意识，达成自己任务目标的同时建立良好人际关系的能力。</p> <p>以上期望与睿进《非职权影响力》课程核心理念不谋而合，通过了解分析对方的所思所虑，通过充分照顾、满足对方的利益和需求，从而实现自己的影响目标。</p> <p>同时在新冠疫情的影响下，线下培训的开展也随之受阻，该公司希望通过线上直播的形式进行，也借此机会推动组织内的数字化学习。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>针对以上需求，通过与HR共同讨论对于课程重点的取舍，以及学员的训前调研，我们将线下2天《非职权影响力》的标准课程，定制为10天线上直播学习训练营。</p> <div data-bbox="523 1104 1385 1413" data-label="Diagram"> </div> <p>通过四次直播及课后作业演练，帮助学员掌握发挥《非职权影响力》的关键路径TIP，及每个步骤的方法、策略和工具：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 直播1：Targeting 知己知彼： 充分掌握每一位利益关系人，及他们重视的利益和需求，找到影响点 • 直播2：Influencing 养兵千日（上）： 盘点、运用筹码和资源，满足对方的需求 • 直播3：Influencing 养兵千日（下）： 运用影响力策略在日常互动中不断累积自己的个人影响力筹码 • 直播4：Persuading 用在今朝： 灵活、果断、有策略地进行面对面说服，影响对方改变立场，完成协作

服务成果	学员对于本次《非职权影响力》直播训练营的整体满意度达到9.3分（满分10分），认为“在课程中受益匪浅，最大的感受是课程中的方法能做到很好的“攻心”，而不是单纯的技巧，从对方的角度出发，才能让自己离成功更近一步。日后会在工作和生活中不断实践和总结。”；“讲师的案例生动有趣，发现了自己可以掌握和使用的影响力筹码，也学到了该怎么更好地应用”；“课程很落地，以后遇到事情需要多思考多观察后再下决定，分析对方的所思所想。”
------	---

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>作为全球诊断行业的先驱，《跨部门合作》课程是 A 公司常设的内部公开课。疫情的突然出现，导致线下课堂无法如期开展，因此 A 公司迅速转换思路，希望能为员工提供线上学习机会，不因疫情而停下学习和成长的步伐。为提升线上学习的参与度及学习效果，A 公司提出了如下需求：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 与工作场景联结的学习促动：线上学习，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 • 满足学员个性化的学习需求：学员的能力、短板不一，标准化的线上微课，学员是否能获得个性化的辅导和点评？ <p>自主安排学习进度：疫情期间，A公司采用居家办公的工作方式，希望学员可以不受限制，自由灵活安排自己的学习时间及进度。</p>
具体服务内容	<p>根据 A 公司的学习需求，结合睿进对于跨部门合作的理解：从短期来看跨部门合作是部门间能够共同携手，一起努力解决一个问题或完成一项任务；从长远的角度，也是部门间彼此建立熟悉度、信任度和良好互动的过程；而日常的良好互动也正是为跨部门任务创造结实的信任基础。</p> <p>我们设计了为期3周的线上学习训练营，两个学习阶段，从“事”和“人”两个角度出发，促成事成人和的跨部门沟通。具体安排如下：</p>

	化解因事而起的跨部门分歧(第一周)	化解因人而起的跨部门分歧(第二周)	行动计划制定 & 线上直播(第三周)	
建立微信群	单元一 跨部门合作的障碍与挑战 <ul style="list-style-type: none"> · 辨别跨部门分歧产生的原因 · 建立积极的合作心态 	单元三 化解因人而起的跨部门分歧 <ul style="list-style-type: none"> · 掌握成熟的沟通技巧, 克服跨部门间的沟通落差 <ul style="list-style-type: none"> · 四种沟通风格 · 积极倾听 · 果断表达 · 对话回应 · 漏斗式双赢沟通 · 增进跨部门熟识, 建立互信, 促进合作 <ul style="list-style-type: none"> · 提升熟识的约哈里视窗 · 建立跨部门信任度的 · ARAMOM要素 	行动计划 <ul style="list-style-type: none"> · 针对自己的实际案例制定未来2个月的行动计划 · 讲师对学员案例提供1V1的指导及反馈 	线上直播 <ul style="list-style-type: none"> · 课程内容回顾&补充讲解 · 经典跨部门案例分享 · 答疑
	单元二 化解因事而起的跨部门分歧 <ul style="list-style-type: none"> · 了解自己习惯的冲突处理方式 · 掌握九种冲突化解策略的使用时机、运用重点及使用技巧  <ul style="list-style-type: none"> · 根据不同情境选择合适的策略组合 			
开营仪式				
提交个人案例				
	<ul style="list-style-type: none"> 11个微课 1个自我测评 7次作业及考试 	<ul style="list-style-type: none"> 7个微课 3个自我测评 5次作业及考试 	<ul style="list-style-type: none"> 1小时直播互动 	
	考试检验、课后练习、练习反馈、知识回顾、收集困惑			

➤ **从解决实际问题出发，以“用”带动“学”**

训前要求学员自主提出实际工作中需要解决的跨部门案例，并告知后续的线上学习都将围绕自己的案例推进，微课学习结束后，学员需结合课程内容对自己的实际情况进行完整的梳理和分析，并制定未来2个月的行动计划，讲师为每位学员提供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。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。

➤ **定制化运营模式，促动学习参与**

- 积分挑战：根据不同的学习任务设定积分规则，为积分榜前三设置丰厚奖项
- 周运营：每周一公开一周的学习内容，学员自主安排学习时间及进度
- 日运营：公布积分榜，根据整体的学习进度，推送课程知识点精要

特殊运营：补充案例及情境演练，点评优秀作业，讲师视频讲解解

	题思路
服务成果	<p>目前《跨部门合作》学习训练营已在该公司内部开设四期，平均每期学员40人，学员对于课程的平均满意度达4.94（满分5分），行动计划的平均提交率达75%。</p> <p>学员的声音：</p> <ul style="list-style-type: none"> “课程中的各个框架耳目一新，内容十分实用且有启发性，可操作性很强，用学到的课程内容切实改变平日沟通中不好的习惯。” “可以利用每天碎片化的时间来学习，并且有专门的老师和班主任来每天引领学习，可以做做笔记，反复琢磨，还有积分比拼，游戏化充满趣味。” “直播时的案例分享，不仅答疑解惑，也拓宽了自己的思维角度与思维方式，对于不同问题分析考虑的比较周全，经验丰富，很精彩，很实用，限于时长原因，觉得意犹未尽，不过受益匪浅！” <p>“认真看了老师对我案例的反馈，内心很感动。首先，可以看出老师对案例进行了精准的理解，剖析，解读；其次，老师结合自己的经验给我提出了很多宝贵的建议，我也非常认可。老师的解读和建议中肯却不失亲切，不是我想象的枯燥的说教，有点超出我的预期。我想我会在之后的工作中有意地运用这些沟通技能，最终可以达到无意地融会贯通，内化成自己的能力。”</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 <p>提高学员整体的参与度</p>
具体服务内容	<p>为了满足客户以上需求，我们设计了混合训练营模式，将晦涩的商业规则和报告设计观念，设计为简单可行的方法论，帮助员工设计出有说服力的业务报告。</p> <p>整个线上训练营分为“线上学习”和“线下实战”两个阶段：</p>

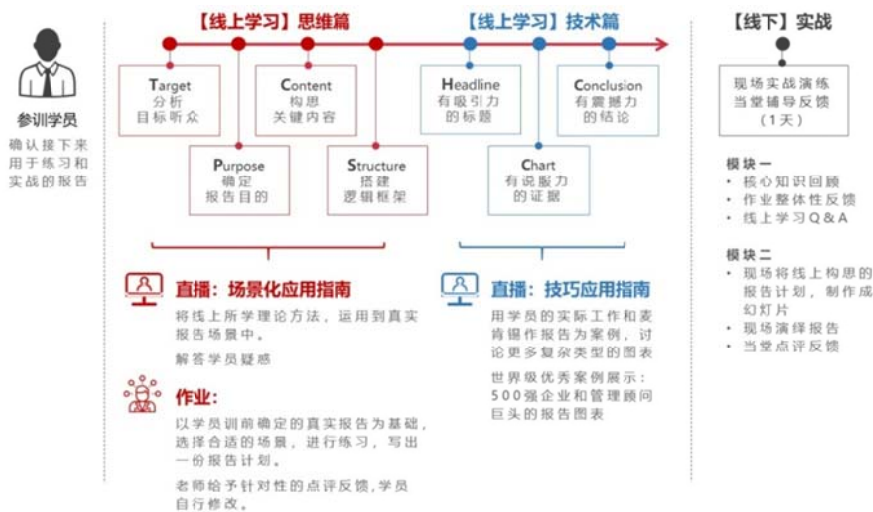
“线上学习”阶段分为“思维”和“技术”两个模块

思维篇：从商业逻辑出发，梳理整体报告内容

这一模块是在帮助学员构思出报告的核心内容，设计出老板真正想听的内容，并将其组织成有逻辑的故事线，模块结束，每个学员都会有自己的一份“业务报告计划表”

技术篇：基于世界级幻灯片，对内容进行结构化呈现

这一模块是在帮助学员掌握将数据转化为图表的能力，设计出CEO水平的幻灯片，模块结束，每个学员都会会做出一份可以呈现给老板“业务报告幻灯片”



为了更好的引导学员走完线上学习阶段，我们设计了以下环节：
22 节微课+刻意练习：自主学习核心知识与技能，检验微课学习成果

实战案例+专业辅导：讲师对作业进行针对性点评和反馈，答疑解惑

全程陪伴+社群激励：班主任助教全程陪同学员，鼓励学习，调整进度

“线下实战”阶段

以真实报告为基准，每位学员做现场的演练和演绎，产出最终的报告成果。

服务成果

本次混合训练营连续进行了 3 期，近 100 名学员参与其中，学习参与度高达 70%。

- 共提交 100+次考试，确保知识的掌握程度
- 共收到 30 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

	<ul style="list-style-type: none">· 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,高效完成工作汇报 <p>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2021年5月