

广州仁脉教育科技有限公司

企业详情

企业官方注册名称：广州仁脉教育科技有限公司

企业常用简称（英文）：Renmark Education

企业常用简称（中文）：仁脉教育

所属国家：中国

中国总部地址：广州

网址：www.renmark.cn

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：2010年4月1日

在中国雇员人数：260+

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）、能源动力、汽车及零部件、化工与石化、其他

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	能源动力
客户当时的需求	<p>广东A公司人力资源领域能力提升工程系列培训与开发项目</p> <p>广东 A 公司培训评价中心（以下简称“培评中心”）作为广东 A 公司教育培训和人才评价工作的执行机构和实施主体，在公司人力资源部指导下，以高标准严要求执行公司教育培训、人才评价、职业技能鉴定、课程课件研发制作和学历教育教学工作，统</p>

	<p>筹公司各培训基地的使用与管理等工作，为提升广东 A 公司整体发展水平，适应能源发展新形势，树立品牌形象，深入贯彻公司“人才强企”战略，积极打造新时期高素质专业队伍，培评中心积极打造多样化的培训与资源建设，为实现公司战略目标提供坚强的人才支持和智力保障。</p> <p>培评中心引进仁脉教育策划实施本项目，重点以提升人力资源各层级、各专业人员岗位胜任能力，丰富学习资源，打造人力资源研究及管理实践经验交流平台为主要目标，通过编撰 12 期电子期刊、开发 20 门专业课程及 30 门配套微课等不同的学习载体和培训形式，满足多样化的网络学习及线下培训教学需要，为进一步实现公司的战略目标提供人才和资源保障与支持。</p> <p>通过大力实施人力资源领域能力提升工作，帮助人资线员工具备适应公司先进管理的专业素质和能力水平，实现人岗高度匹配，努力打造一支与国际先进电网企业相适应的人力资源管理队伍，支持和促进公司迈向国际先进。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>(1) 精准调研，顶层“把关”</p> <p>为确保本项目实施过程的稳定优质，构建符合公司战略发展、人力资源管理人员能力提升的学习资源和经验交流平台，在正式开展项目前，组建项目组开展多轮调研，主要是对部门主任、各科室科长、专责、普通员工代表等，就本专业的重点工作展开梳理，确定期刊、课程、微课的开发重点，通过与部门主任、各科室科长进行整个项目方向、定位的调研，为正确分析能力短板，实现全方位覆盖奠定了基础，将人力资源现状与国家动态、行业形势及公司战略目标对从事人力资源管理工作员工带来的新挑战、新要求等多方面的了解，确保培训在主航道上行驶，也助力培训更加具有针对性和有效性。</p> <p>(2) 内外联合，组建专家工作坊</p> <p>本项目以组建内外专家联合工作坊稳步推进，内部专家负责定框架、划重点，提供相关的资料和案例支撑，从内部分分析和梳</p>

理人力资源各专业人员的岗位的难题，保证项目的科学性。外部专家主要根据调研结果，对搜集资料进行深度分析与研读，全面了解广东 A 公司人力资源专业员工培养的相关管理制度、现有举措等内容，确定培训课程的培训目标及需求、教学形式，借鉴行业开发先进技术和培训理念，开发出一整套以人力资源专业为核心的课程体系。

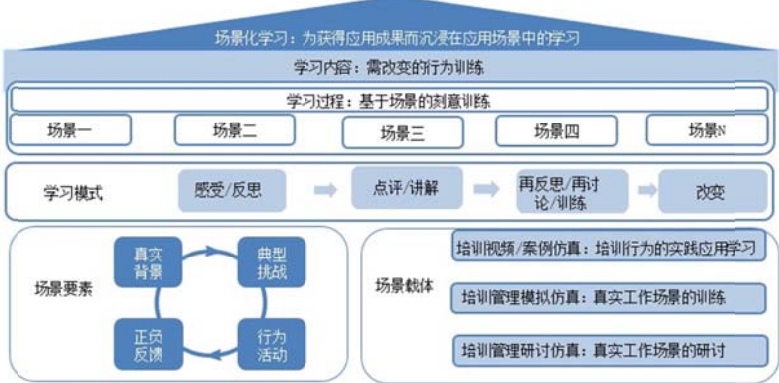

(3) 以业务为导向，实现人资各专业全覆盖

本项目在设计过程中秉持紧密结合业务，以提升人力资源各业务人员的岗位胜任力为目标，既关注显性需求，又关注隐性需求，并且与公司战略要求高度关联、与培训对象的工作岗位高度关联、与培训对象的工作绩效高度关联、与培训对象的关键行为高度关联，实现公司层面、任务层面、个人层面培训需求的统一。通过职位族梳理、KSA 梳理、萃取课程要素、形成针对人力资源各专业、各层级员工的专业课程体系。

(4) 搭建系统、全面的场景化体系

随着时代的进步，场景革命的变革，现代企业培训发生巨大的转变，越来越多的企业更加关注学习的输出，关注成果的应用。好的培训效果是保证能让学员沉浸在场景中的体验式学习，促进培训效果的转化。为此，本项目是以组织为核心的学习与改变，体现组织在模式、方法、流程、步骤的改变，并且认为固化成组织的能力才是学习最终的收益。因此，选择从场景中来到场景中去的开发模式，积极探讨绩效提升，让学习环境紧贴业务应用场景，解决业务痛点的行为，从而产生有效的行为成果。

项目组搭建系统、全面的场景化体系，选择岗位中重点任务的关键节点，直接从业务需求出发，梳理出在每个典型的工作场景下的正确行为做法，配以刻意训练，提升行为的成熟度，切实通过培训提升组织效能。

	 <p>场景化学习：为获得应用成果而沉浸在应用场景中的学习</p> <p>学习内容：需改变的行为训练</p> <p>学习过程：基于场景的刻意训练</p> <p>场景一 场景二 场景三 场景四 场景N</p> <p>学习模式：感受/反思 → 点评/讲解 → 再反思/再讨论/训练 → 改变</p> <p>场景要素：真实背景、典型挑战、正反反馈、行为活动</p> <p>场景载体： <ul style="list-style-type: none"> 培训视频/案例仿真：培训行为的实践应用学习 培训管理模拟仿真：真实工作场景的训练 培训管理研讨仿真：真实工作场景的研讨 </p>
<p>服务成果</p>	<p>在设计项目时遵循时代变迁带来的培训新形式的变化，针对不同的学员对象开发适合的课程，并在课程中设计教学活动和实践活动，实现从思想到行为的双向提升，切实做到知行合一。同时将原本零碎的知识整合为系统，以立体化和多样化的培训方法，让学员掌握人力资源的政策制度、工具方法、系统操作等，从而加强自身的履职能力，更好地适应公司的发展目标。本项目共计完成 12 期连载期刊、20 门人力资源专业课程及 30 门配套微课，并顺利组织开展了一期培训班。</p> <p>学员在培训的过程中通过讲师的讲解和课后的作业进行实际的操作，并配合微课的复习，在培训后的考核中 90% 以上的学员分数达到 85 分以上，对课程整体的安排和内容的设计表示非常满意。</p> <div data-bbox="502 1232 1244 1646">  <p>《集中办班管理流程操作指引》</p> <p>《计划内培训需求管理操作指引》</p> <p>《培评系统计划批量录入及培评计划下发及分配操作指引》</p> <p>《新增、调整、取消项目流程操作指引》</p> <p>《转岗适岗及培训计划年中调整》</p> <p>海报：《格》</p> <p>党的十九届五中全会报告强调，人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源。要坚持党管人才原则，聚天下英才而用之，加快建设人才强国。国有企业要深化人才体制机制改革，加大人才力度。</p> <p>为深入贯彻落实新时代中国特色主义思想落地生根，南方电网明确了“一主两翼，国际拓展”的产业布局战略，努力推动公司做强做优做大，行稳致远、可续、绿色、高效的智能电网，成为具有全球竞争力的世界一流企业和全球卓越、广受尊敬的新能源产业价值链领导者。</p> <p>同时，根据公司发展战略确定了人力资源工作总体目标：控制“政治边界、业务精准、提升质量、作民忧乐”的总要求。实施人才发展六大工程：实施工匠素质提升工程、打造一支具有世界眼光、系统思维、创新意识、适应公司发展战略需要的干部队伍，建立</p> </div>

客户案例二：

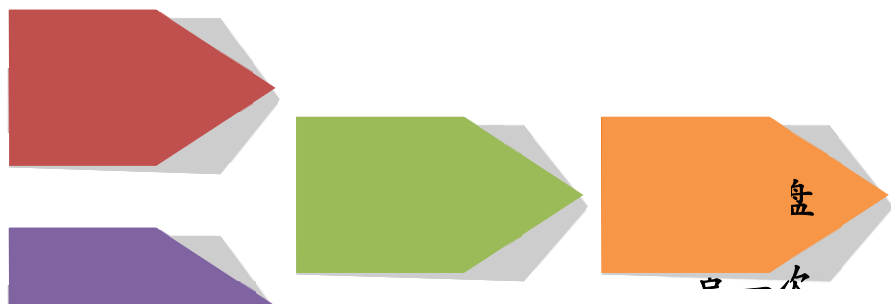
所提供的服务类别	个人能力发展
客户公司性质	国有
客户公司行业	金融服务（如银行，保险，财富管理）
客户当时的需求	随着 A 公司业务转型发展的不断深入，对人才提出了更高的

要求,尤其是对内部管理人才的旺盛需求以及内部人才梯队建设。本次项目详尽的分析了分行人才发展现状,在此基础上进行人才体系的搭建与培养。

为进一步提升 A 公司中层后备干部的管理能力及领导力,打造一支训练有素、梯次有序的后备干部队伍,为全行发展提供人才支持,2019 年 7 月正式启动**鹰之启翔训练营培训项目**,周期为两年。本项目共设计盘、实、固、提四个阶段,并坚持每个阶段解决一个问题,全面建立多元化、闭环式、成长性的人才培养模式,切实打造一支具有学习能力、发展潜力、竞争实力的后备干部队伍。参加本次培训项目的学员共 280 人,其中中层正职后备干部 68 人,中层副职后备干部 212 人。

具体服务内容

(一) 洞察测评精准进行人才盘点
对所有目标学员进行人才盘点,摸底其对管理的认知及管理
能力,以便后续课程内容安排,并结合盘点结果进行人才分级,
为后续工作开展作为参考依据。



测评维度	核心能力
职业锚	• 职业锚 : 反映个体选择和发展自己职业时所围绕的核心或价值观
职业能力	• 职业能力 : 反映被测者的职业能力素质
职业成熟度	• 职业成熟度 : 基于大五人格理论来反映被测者的人格特征
管理基础胜任力	• 管理基础胜任力 : 分析被测者能否胜任基础的管理工作
管理技能	• 管理技能 : 测量被测者从事管理活动的过程中正确处理管理问题、有效的履行主要管理职能所具备的专门性技能
MBTI职业个性	• MBTI职业个性 : 反映被测者自身的性格特质,并预期其更具可能的职业行为特征和更加适应的职业角色
领导力潜能	• 领导力潜能 : 反映被测者潜在领导能力或领导力形成的基础要素水平

(二) 混合式学习加强学习效果
根据项目的培养要求,本次项目以管理与业务双轮驱动,通过面授课程、体验式培训、行动学习、IDP、在岗实践等混合学习形式,实现领导能力系统提升与业务视野开拓进阶。

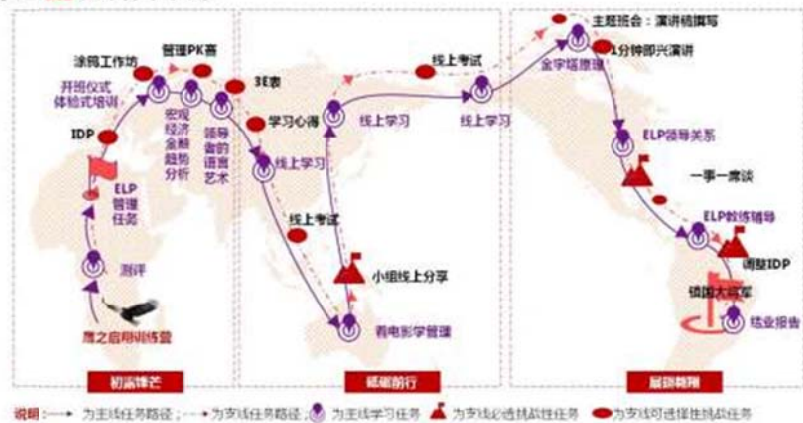
(三) 学习地图结合项目背景

依据各班的培养需求，“鹰之启翔训练营”为中层后备干部分别设计了学习地图：

中层正职后备干部



中层副职后备干部



(四) 社群学习的运营平台

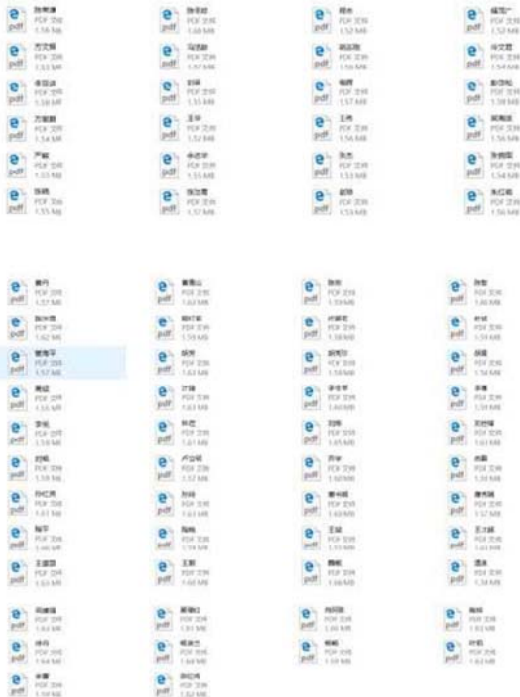
为了给学员做好培训，打破时间和空间的限制，本次项目选择了社群学习的方式，它实现了随时随地、碎片化的学习，同时运用4大抓手保障社群平台的正常运营。

设计统计的图标，如签到、欢迎、致谢等都设计了一系列表

	<p>情图标，形成特有的群文化。</p> <ul style="list-style-type: none">· 抓手 1：师生互动，让彼此成长 课前预热推广。每次培训课程开课的前一周，社群管理人员都会发布课程宣传海报，内容包括课程简介、师生互动方法、交流时间等细节，让学员提前了解课程，发表自己的见解，提出自己的疑问，帮助讲师在正式开课时有针对性的讲解，也提升学员培训效果转化的时效性。· 抓手 2：课后分享，让思想共创的成果有形化 微群平台采取班委管理制度，设置班长、学习委员、纪律委员，并且为了不让学习流于形式，行长、部门领导都会在微信群中，每位学员在课程结束后的第二天中午 12 点前必须提交 50 字以上的分享，因此每位学员不仅能听到老师的分享，还能听到其他所有小伙伴的分享。· 抓手 3：设置龙虎榜，让学习的初心都被肯定 微信群中有学习委员和纪律委员针对分享进行记录，根据质量评出名次，也就是“龙虎榜”，所有上榜的学员项目组都会进行红包奖励，并在群内公布以激励其他学员，而不分享的学员信息也会被公布引起大家重视。· 抓手 4：线上语音微课，高质高效转培训 定期举行线上语音微课，选取一名主持人负责组织，进行微课分享的学员可以是毛遂自荐也可以是学员推荐，确定好微课主题和时间后会在群内宣传，激发大家的兴趣，分享时安排专人记录，并在后期将语音整理为音频文件发布出来供大家持续学习。
--	---

	日期	时间	学习内容	讲师/分享人	课程地点
	7月23日	08:30-09:30	开班仪式		
		10:00-17:00	《这是我们的船》— 勇于探索, 创见未来体验式培训	喻生珑	
		17:30-20:30	主题班会: 《个人领导力发展计划》撰写	黎燕玲	
	7月24日	08:30-17:00	《2019年宏观经济金融趋势分析》	荣森	
		17:30-20:30	涂鸦工作坊	蔡卓然	
	7月25日	08:30-17:00	《情商领导力》	刘安达	
		17:30-20:30	领导者的语言艺术	刘健	
	7月26日	08:30-17:00	行动学习工作坊-第一天	郭颖	
		17:30-20:30	观察反思四步法	蔡卓然	
	7月27日	08:30-17:00	行动学习工作坊-第二天	郭颖	
	服务成果	<p>洞察测评报告每期团体报告两份, 个人测评报告 70 份 (共四期)</p> <p>其中: 正职班: 团体报告 1 份, 个人测评报告 24 份; 副职班: 团体报告 1 份, 个人测评报告 46 份</p>			

附件二：正职21人-领导力测试 群体性分析报告 PLU 文件



2、学习护照随堂作业

1. 3E转化模型表

2. 个人随堂笔记

3. 涂鸦工作坊个人习作

4. 个人发展计划：70份

3、课程相片、视频项目运营中，共产出相片、视频光盘 14 张



4、采访视频、采访报告采访视频 2 个，采访报告 2 份

5、H5 电子宣传产品 5 种



--	--

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	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>为提高企业运营管理效率，A公司按照中央“瘦身健体”要求，进行了内部改革，在集团、省市、县区三个层面协同推进生产组织变革。其中，在区县公司层面，北方地区推行“支撑班组/岗位+承包单元”的方式运作，而南方则采取“销售服务支撑+承包团队”的扁平化运作方式。</p> <p>其中，所谓的“划小承包”是A公司按照市场化激励机制推出的一种业务模式，将基层单元变成相对独立的自主经营体，包括农村支局、城市支局、营业厅、政企团队、装维班组等经营单元。A公司将田地进行划分之后，并为每一块田地安排了相应的责任人，这些责任人称为小CEO。小CEO具有较大的经营自主权，并且上升空间很大，因此充分调动了一线员工的积极性。而为“化小承包”提供服务支撑的被称为“倒三角支撑”，就是将管理者变成服务支撑者。管理者为一线人员提供服务，为“小CEO”们想办法、解决问题，让来自市场一线的需求驱动企业管理体系的运转。</p> <p>随着划小承包机制的不断推进，小CEO对企业的促进作用日益明显，如何深层次激发员工的活力，让小CEO发挥更大的潜力。</p>													
具体服务内容	<p>项目全景图</p> <p>实施阶段</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>实施月份</th> <th>具体日期</th> <th>实施内容</th> <th>参与人员</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">5月</td> <td>05月9日</td> <td>项目启动会</td> <td>全体</td> </tr> <tr> <td>05月16日</td> <td>选课题</td> <td>仁脉老师</td> </tr> </tbody> </table>			实施月份	具体日期	实施内容	参与人员	5月	05月9日	项目启动会	全体	05月16日	选课题	仁脉老师
实施月份	具体日期	实施内容	参与人员											
5月	05月9日	项目启动会	全体											
	05月16日	选课题	仁脉老师											

	05月23日	经验萃取	仁脉老师
	05月24日		仁脉老师
	05月25日		仁脉老师
课后实践（第一阶段）			
6月	06月19日	《时空管理法》	周局
课后实践（第二阶段）课题组走访			
7月	07月18日	《刻意练习》课程学习	仁脉老师
8月	8月16日	课后实践（第三阶段）&电信学院安排全国优秀小CEO座谈沙龙	
8月	08月23日	《刻意练习》课程学习	仁脉老师
心动力项目提供学员行为重塑工具包			
结项准备			
9月	待定	结项大会	全体

项目实施六步曲



1. 课前调研

设计针对性的调研问卷，通过问卷所得到的数据，进行数据分析，从而使教学讲师更详细的掌握学员个体与整体的详细情况。

2. 知识前置

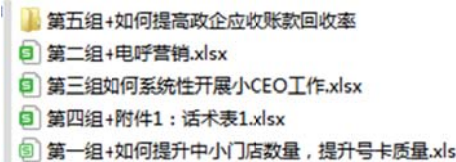
通过移动平台推送课程知识点，在课前提前预热，使学员提前了解、知道即将所要学习的知识内容，同时引发思考，学员可提前规划好重要需要学习的知识点，对于不了解、不知道的部分可提前做好问题的准备。

3. 学习物资准备

学习物资的准备齐全与充分可增强学员在学习过程中的良好体验，根据项目顺利实施以及学员、讲师的需要做好相应准备。

4. 随堂测试

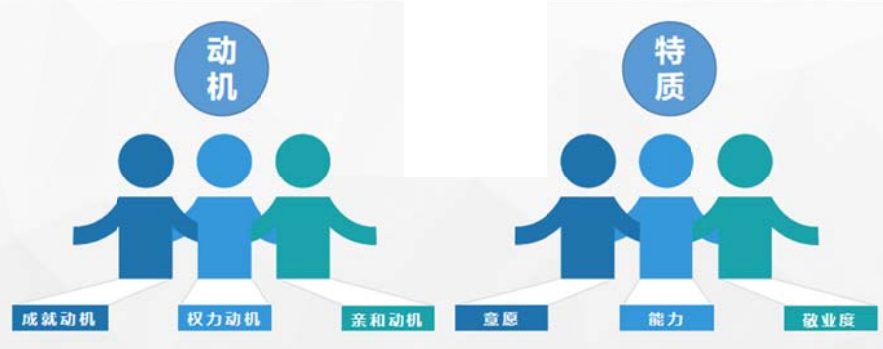
随堂测试是对学员在课堂上所学知识点的评价，可帮助

	<p>进一步巩固学员知识内容，加深其对课堂上的知识印象，同样促进学员在学习过程中的注意力。</p> <p>5. 知识回顾&交流分享</p> <p>课堂结束后，将由项目经理或课程助教将所学知识内容进行编排整理，通过移动平台定期进行推送，帮助学员回顾所学内容。课后，学员也可通过移动平台对工作中所遇到的难题、问题在平台内进行交流与研讨，实现线上线下的双结合。</p> <p>6. 资料归档</p> <p>为了避免资料的混乱与丢失，在一个阶段实施完成后，将立即整理相关的资料，使所有过程资料保存完整，井然有序。</p>
<p>服务成果</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 30 名优秀 A 公司南区小 CEO, 健全了“增能提效”人才培养，夯实了人才梯队建设； 2. 通过素质测评，产出 30 份个人心理测评报告，1 份团体报告，对后期新任管理人员综合培养提供了巨大的参考意义； 3. 30 篇培训心得，记录每名小 CEO 对该项目的所想、所悟、所思、所感，制作结项汇报； 4. 5 大小 CEO 实际工作问题的解决方案、措施或方法； 5. 11 门更新迭代版课件包，包括《问题分析与解决》、《工作计划与控制》、《时间管理》等，基于培训后新任管理人员对课程针对性、实用性反馈进行课件包迭代、更新，优化内部案例； 6. 1 份项目总结报告。 

客户案例四：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>个人能力发展</p>
-----------------	---------------

客户公司性质	民营
客户公司行业	电子电气
客户当时的需求	<p>A 公司的市场体量进一步扩大，公司智能、创新、高品质的产品受到消费者青睐，品牌关注度也越来越高。</p> <p>新形势下，A 公司创立了国际化创新研究院，以市场为导向，以用户思维为导向，进行创新研发，解决用户痛点。以差异化定位，极致化思维，做出让消费者喜爱、高性价比的产品，打造爆款，提升品牌势能。</p> <p>随着 A 公司发展的进程加速，人才梯队培养日益重要。在国内市场，A 公司发挥国际化科技公司的优势，引进国际化人才，突破思维，颠覆传统烹饪器具，改变产业格局，确保公司品牌在国内市场的领先地位。</p> <p>目前公司拟对甄选出的高潜专员/高潜主管/高潜新任经理人进行通用管理培训。目的在于统一企业管理语言、加速管理人员成长，应对更多市场变化。</p>
具体服务内容	<p>第一阶段：人才选拔。自荐与他荐同时进行，根据动机与特质进行人才甄选。</p> <p>三个动机</p> <p>◆成就动机：争取成功，希望做得最好。这种需求使员工强烈地渴望将事情做得更为完美，获得更大的成功，他们享受成功之后的个人成就感；</p> <p>◆权力动机：影响或控制他人且不受他人控制的需要。这种需求使员工在竞争性中追求出色的成绩，使自己的地位与自己的才能相匹配；</p> <p>◆亲和动机：寻求被他人喜爱和接纳的需求。高亲和动机的人更倾向于与他人进行交往，至少是为他人着想，保持员工对企业、对工作的高度忠诚。</p> <p>三种特质</p> <p>◆意愿：员工可以晋升至更具挑战的高级职位，并将动机转化为取得事业成功的动力；</p> <p>◆能力：员工具备在更具挑战的高级职位上取得成功所需的必要胜任力；</p> <p>◆敬业度：员工对于组织敢于承诺，并将本企业视为实现个人职业目标的最佳场所。</p>



第二阶段：课程学习+学习实践+实践反馈。

1. 课程学习：领导原则+管理任务



2. 学习实践：每周安排不同的学习实践任务

时间	实践内容	互动时间	提交形式	结果发至	观察反思	备注
第一周	上司检查表	5月11日16:00	电子版签字版	组长微信群	完成后做观察反思	复盘当周实践需提交电子档
第二周	知识分享	5月18日16:00	照片	组长微信群	完成后做观察反思	复盘当周实践需提交电子档
第三周	行动计划反馈	5月25日16:00	照片截图文字版等	组长微信群	完成后做观察反思	复盘当周实践需提交电子档
第四周	读书分享	5月31日16:00	图片	组长微信群	完成后做观察反思	复盘当周实践需提交电子档

3. 实践反馈：个人作业反馈+小组观察反思成长集

第三阶段：课程学习+学习实践+实践反馈。

1. 课程学习：领导关系



2. 学习实践：每周安排不同的学习实践任务

湖北基地第二期课后实践						
时间	实践内容	互动时间	提交形式	结果发至	实践工具	备注
第一周	结构化表达-时间结构	6月09日 16:00	电子表 图片	组长 微信群	附件1 附件7	组内互助 跨组点评
第二周	结构化表达-地点结构	6月15日 16:00	电子表 图片	组长 微信群	附件2	组内互助 老师点评
	目的、目标与措施	6月15日 16:00	电子表 图片	组长 微信群	附件3	
第三周	结构化表达-三角结构	6月22日 16:00	电子表 图片	组长 微信群	附件4 附件7	组内互助 跨组点评
第四周	结构化表达-复合结构	6月29日 16:00	电子表 图片	组长 微信群	附件5	组内互助 老师点评
	换位思考	6月29日 16:00	电子表 图片	组长 微信群	附件6	

3. 实践反馈：个人作业反馈+小组观察反思成长集

第四阶段：课程学习+学习实践+实践反馈。

1. 课程学习：引导绩效



2. 学习实践：每周安排不同的学习实践任务

时间	实践内容	互动时间	提交形式	结果发至	实践工具	备注
第一	有声共传	早上10:00 下午16:00	一行文字/一张图片/一段视频 +语音	微信群	/	早上1位 下午1位
第二	有思共享	7月27日 16:00	电子表 图片	组长 微信群	附件1 附件2	自我思考与分析
			电子表 图片	学习委员 微信群	附件1 附件3	小组思考与分析
			电子表 现场照片 会议纪要 图片	班主任 微信群	附件1 附件4 附件5	班级思考与分析

3. 实践反馈：个人作业反馈+小组观察反思成长集

第五阶段：毕业答辩。

第一步：个人答辩，每人 15 分钟，将所学知识结合工作内容，进行答辩设计。

第二步：领导提问，每人 3 分钟，结合学院答辩主题及领导所关心的问题，进行提问。

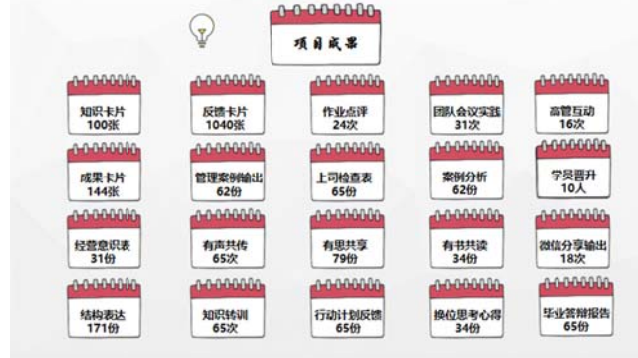
第三步：结业评定，高潜项目组+人力资源部+部门负责人，根据评分表进行评定。

服务成果

效果评估：兼顾业务收益与培训收益，打通业务部门通道

- 1. 学习实践反馈：**根据每周学习实践进行1对1作业反馈，一方面了解学员的对知识的掌握程度，一方面让学员在下次实践的时候建立正确的心理表征；同时对作业完成情况进行积分记录；
- 2. 业务部门反馈：**每期学习结束后，发送邮件至学员的部门负责人，清晰的传递学习内容。部门负责人会在行动学习的阶段内，建立安全的工作环境，观察并指导学员运用所学开展工作；同时部门负责人也会向项目组反馈学员的掌握程度、运用状况、未来发展建议；
- 3. 个人答辩评定：**结业答辩是非常重要的的一环，每位学员经过高潜项目组，人力资源部，部门负责人三方评定，给出评定反馈。三方的评定反馈兼顾学习反馈、发展潜力，未来规划，与业务部门紧紧相扣。
- 4. 训后人员安排：**在完成学习项目之后，针对人员的现状，调整工作内容。一部分学员继续从事本岗位的工作；一部分学员开始从事本岗位难度更高的工作；一部分学员开始挑战上一级岗位的工作。

项目成果：将所学运用于实际场景之中，真实记录学员成长



档案内容更新于2021年5月