

## 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](http://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：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	领导力发展培训
客户公司性质	国有
客户公司行业	文化、体育和娱乐业
客户当时的需求	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、实现干部的领导力提升，过去培训较为侧重专业能力培养，而领导力培训方面较薄弱，因此在业务发展及管理工作中逐渐出现瓶颈</li> <li>2、实现从人才测评到人才发展的衔接，对干部的能力短板进行针对性培养，同时探索从人才测评-人才盘点-人才培养-人才任用等一体化的人才梯队建设模式</li> <li>3、实现人才培养与业绩突破的结合，实现培养效能最大化，从业绩难题的解决出发进行培养设计</li> </ol>

	4、以用人为导向，加速培养人才，为明后年新公园的建立及时储备人才，保障组织的人才需求
具体服务内容	<p>1、培训课程：《新时代下主题公园商业模式创新》、《创新孵化行动学习工作坊》、《管理者的经济学思维》、《经营者的人力资源视角》、《大数据在主题公园管理中的应用》、《高管教练：大梦想——“我梦想中的公园”》、《高管教练：主题公园区域协同布局下的体系协同探索》、《管理者领导力与情商提升》、《德鲁克经典课程：卓有成效的管理者》、《巅峰对决——数字化时代企业战略与决策商战模拟》等多门针具有能力发展针对性的领导力及专业类培养课程。</p> <p>2、培训讲师：每门课程的培训讲师均拥有丰富的行业经验，所属专业5年以上的授课经验，属于业内公认的权威级专家，并且三位核心导师与华侨城集团拥有合作经历且广受好评。</p> <p>3、培训形式：培训形式是混合式多样化的学习形式，包含线上授课、线下面授、行动学习、沙盘模拟和高管教练等学习形式。</p> <p>4、培养周期：线下集中8天，线上集中7.5天，周期半年培训结束，提供手写版人才评估报告，并输出高潜人才名单。</p>
服务成果	<p>1、基于旅游产业转型升级及A集团全国业务拓展要求，打造测训一体的JIT人才供应体系，是A公司人才队伍建设的核心主题，短期内建议聚焦领导层干部的领导力培养，重点提升管人和管财的能力</p> <p>2、52名高管其中包括下属9个乐园的一把手和集团总部高层管理干部完成培训课程并顺利结业</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	国有
客户公司行业	能源动力
客户当时的需求	<p><b>A公司2020年春季中青班领导力培养规划项目</b></p> <p>为贯彻公司的“按需、分类、梯次”培训和加强人才测评工具的实践应用的总体要求，落实中心提升培训质量研讨会有关安排，</p>

	<p>做好2020年中青班学员测评（发展）与培训评估工作，并拟以培训班部分学员为试点，探索开展领导力测训一体的培养模式。以充分发挥党校“培训、研究、资政”功能，开展“建标准-找差异-促认知-按需学-导师带-实践练-训后评”的学员测评（发展）与跟踪培养工作，形成学员个人领导力画像，检验培训效果，并围绕以下三个探索目标开展试点：一是通过训前测评发现培训学员的领导力短板，加强自我认知，开展针对性的分班培养；二是通过IDP（个人发展计划）全程引导，加强学员在实践中的能力长尾锻炼，促进培训内容的转化；三是通过开展差异对比的综合评估方式，检验领导力培养方式探索成效，并进一步验证高潜领导力模型。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p><b>1. 培训需求调研</b> 为确保本次项目能够紧贴学员实际需要，在项目正式启动之前，将在内部展开一轮培训需求调研。</p> <p><b>2. 标准优化</b> 结合测评数据结果，在原有的高潜领导力模型的基础上通过运用有效的方式做一定的优化和补充，同时通过调研了解年轻干部能力素质关键要求。模型优化通过资料研读和数据建模方式进行，主要依据测评数据进行，通过对比分析绩优、非绩优人员的能力测评数据，寻找具有高鉴别度的能力指标以及团队整体短板指标，以对原有模型进行优化和完善。</p> <p><b>3. 能力在线测评</b></p> <p><b>4. 认知反馈</b> 线上测评后，组织学员集体参加内部课程《人才测评与自我发展》，然后再参加自我觉察工作坊，让学员理解相关测评工具的原理，同时学会利用大五（宜人性、尽责性、外向性、进取性、情绪性）性格测评工具深入地认识自己、了解他人。</p> <p><b>5. 促进组选取</b> 为了更好地评估IDP培养的实际效果，本次项目计划从两个班中各选出不超过25名学员作为促进组进行深度培养，其他学员则作为对照组，待所有培养环节结束后对这两组学员进行综合评估，以对比分析培养效果。</p> <p><b>6. IDP制定</b> 学员根据前期在测评中得到的反馈以及在工作坊掌握的自我觉察方法填写个人IDP</p> <p><b>7. 内部导师确定与培养</b> 从人才培养最终服务于用人的角度，推荐学员的直接上级（直线经理）作为内部导师，也能提前反馈学员报告，为后续日常管理奠定基础。</p> <p><b>8. 分类设计差异化课程</b></p> <p><b>9. 训后测评+自画像</b></p>

	<p>为进一步精准评估，同时也为了能对前期的集训效果做初步的检验，安排线下测评，对在线测评进行重要的补充，采用案例分析+无领导小组讨论+点评</p> <p>线下测评结束后，测评师将结合每位学员的线上、线下测评结果撰写个人综合报告，即学员自画像，其中包含了每位学员的测评结果概览、能力优劣势分析以及针对性的发展建议。同时，通过对线下测评情况的分析，也能对前期的集训效果做初步检验。</p> <p><b>10. 反馈提升</b></p> <p>结合前期已经上完的领导力培训课程及已做完的测评，对促进组中的不超过50名学员实施深度的反馈和提升，同时深度制作IDP。</p> <p><b>11. 导师+教练辅导</b></p> <p>IDP后的辅导周期为6个月，参加人员为促进组学员中的中青二班学员（不超过25人），每人重点提升3个能力短板。每个短板计划用2个月来进行集中突破，主要通过“场景问题聚焦-及时反馈-教练辅导”方式进行。</p> <p><b>12. 培训效果三级评估</b></p> <p>导师及教练辅导环节结束后，对所有学员进行整体的评估，并将评估结果与培训之前所做的测评结果进行对比分析，观察学员整体的能力长短板的变化，从而检测本次项目的三级评估培训效果。</p>
<p>服务成果</p>	<p><b>项目成果</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 一套学员自画像</li> <li>2. 培训效果评估分析</li> <li>3. 一套人才标准+人才测评+人才培养三位一体的人才培养案例</li> <li>4. 一支内部导师和教练队伍</li> <li>5. 一篇有促进组和对照组对比分析的培训效果论文</li> <li>6. 进一步检验后的测评标准</li> </ol>

**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	机械制造

客户当时的需求	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、学员入池由倍智及A公司分三步完成,先由A公司通过硬性条件从140人筛选至100人,然后由倍智完成第二步筛选,最后由A公司把关选出最终进入培养的40人</li> <li>2、构建科学有效的复合型手段,把顾问测评环节嵌入到集训课程中,实现在培训过程中完成对学员的评价及分层;对学员的实践学习进行跟进反馈</li> <li>3、从启航班整体效益的角度出发,以靶向培养、精准提升的思路,及一体化解决方案的方式衔接启航班的培养课程</li> </ol>
具体服务内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、把好入门关:第二步筛选需要完成100位学员到60位学员的选拔,需要从大批量筛选的角度出发,匹配高性价比的评价手段根据A公司第三期启航班的实施安排,倍智建议采取线上测评工具,并结合绩效表现进行筛选,出具推荐名单,再由A公司把控入池最终人选</li> <li>2、过程考察做分层减少A公司对培训课程及测评活动反复组织的成本,通过把顾问测评嵌入培训流程的方式,实现过程中的人员评价及梯队分层,倍智建议同时关注学员的工作表现及培训表现,构建线下BEI+培训&amp;实践表现+学员结业评分三者结合的综合评价体系</li> <li>3、靶向促发展,以一体化解决方案的角度思考本次项目,衔接岗位画像-培养需求-课程定制-行动学习-前中后测考察的整体价值链,促进启航班培养价值落地,解决用人问题,以倍智测训一体靶向提升胜任力的9D模型为基础,根据测评结果提供发展建议、定制化课程及研究课题</li> </ol>
服务成果	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、由倍智采用线上线下测评结合的方式进行高潜人才甄选,出具第二轮推荐名单60人,由A公司进行人选最终把关,审批入池学员</li> <li>2、出具人才梯队报告:提供骨干员工整体的团队综合报告,分析团队整体情况,提供人员出池管理建议</li> <li>3、设计培训过程综合评价指标,综合在岗表现、能力展现及培训表现三大维度,打通培养全流程,承接后续人才管理</li> <li>4、开展学员结业汇报考察,并从能力表现、培训表现及内部评价等角度综合考评学员胜任情况</li> </ol>

档案内容更新于2021年5月