

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：280+

业务详情

1、主要客户所在行业：汽车及零部件/金融服务（如银行，保险，财富管理等）/化工与石化/能源动力

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

<p>质 客 户 公 司 行 业</p>	<p>能源动力</p>
<p>客 户 当 时 的 需 求</p>	<p>管理干部“一体化、联动式”培训模式的探索与实践项目</p> <p>为贯彻落实《2018—2022年全国干部教育培训规划》和公司董事长提出的“按需、分类、梯次”六字方针，培育适应新时代发展的管理人员，客户遵循国有企业领导干部“二十字”标准，结合深圳地区特色及深圳供电局学习发展体系相关内容，构建管理人员体系化培训模式，坚持以提升业务能力为导向，以增强党性修养、提高政治能力为根本，针对各层级管理人员培训需求，差异化设计学习内容，系统提升公司管理人员综合素质。</p> <p>依据《2018-2022年全国干部教育培训规划》及国有企业领导干部“二十字”标准，客户需要贯彻落实网公司“人才发展”战略部署，总结过往干部培训经验，针对四类干部群体差异化特点进行系统设计，综合运用案例教学、行动学习、联动研讨等丰富培训方式，打造引领深圳局发展的新时代高素质干部队伍，为建设世界一流企业提供干部人才支撑。</p>
<p>具 体 服 务 内 容</p>	<p>（一）一体化培训：“四雁-驭风齐飞”，混合式提升干部素质</p> <p>培训内容方面，前期调研聚焦学员学习区，“因材施教”；培训形式方面，“因人制宜”，契合各层级干部人群特征和岗位特点等，选择性地采用理论授课、案例学习、行动学习、高端对话、视频学习、业务研讨、知识竞赛、团队建设、辩论赛、榜样交流等培训形式，加强实践应用，实现知行合一。</p> <p>1. 三级正副干部培训：3期，5天，151人，围绕“全面引领”主线，聚焦党政时事、党性修养、产业优化、供应链管理、公司治理、改革攻坚、电网数字化等方面系统设计培训课程，引导三级干部在常学常新过程促进知行合一。开展高端对话、研讨沙龙、对标学习等多元化的培训形式，邀请高水平专家学者共同研讨，强化三级干部综合素质。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div data-bbox="368 1637 887 1951">  </div> <div data-bbox="887 1637 1406 1951">  </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div data-bbox="368 1951 887 1998"> <p>学员发言</p> </div> <div data-bbox="887 1951 1406 1998"> <p>小组研讨</p> </div> </div>



对标学习华为



小组代表分享

2. 年轻干部培训：1期，36天（集中培训15天+在岗实践21天），24人，围绕“挖潜强质”主线，聚焦“政治素质好、专业素养好、创新意识好、担当作为好、发展潜力好”五好培养方向，结合案例教学、行动学习、对标学习、研讨交流等多种教学形式，为年轻干部的选拔与任用奠定基础。



小组研讨



师生互动（案例萃取课程）



对标学习柔宇



团队建设（优棒计划）

3. 四级正副干部培训：1期，5天，47人，围绕“担当作为”主线，基于深圳供电局胜任力模型，聚焦组织效能、团队效能与个人效能提升，采用“课程-研讨-实践”培训方式，强化科级干部系统思考、经营智慧、团队领导、忠诚执行、创新意识等能力培养，增强履职担当与战略执行能力。



学员发言



角色扮演



沙盘模拟



经营会议

4. **新任主管培训**：1期，25天（集中培训6天+在岗实践19天），36人，围绕“适岗胜任”主线，基于新任主管岗位要求，以及新任主管在角色转变和适岗过程中面临的管理挑战，加强培育理想信念，着力促转变、强能力，摒弃“旧”角色和“旧”理念，推陈出“新”，达到快速胜任岗位要求的目的。同时，做好训后实践情况跟踪反馈，切实保障吸收内化所学并予以应用，助推培训效果落地。



集思广益



全神贯注



涂鸦学习坊



学员分享

（二）联动式培养：以业务为导向，搭建互动交流大平台

创新“联动式”培训理念，搭建公司范围内四类干部互动交流大平台，聚焦管理技能、改革创新与职业发展三个维度，共形成 58 个问题及 271 条建议措施。一方面，围绕三项制度改革、人才梯队培养、人力资源盘活等组织问题，采用“由下至上”提问，针对在实际工作中遇到的难题和挑战提出问题；进而“由上至下”解答，依次提供经验分享，给出解决问题的建议思路 and 措施，从而联动各层级干部力量，解决实际工作中的管理问题和业务难题，为组织提供决策参考，切实推动组织绩效改进；另一方面，组织年轻干部运用工具方法，聚焦实际工作中的典型情况，萃取形成典型案例，提交的案例成果汇编成集供四级正副干部和新任主管学习。同时，组织优秀案例评选活动，鼓励公司内部经验沉淀与传承的做法，营造良好的组织交流学习氛围。

联动式，开创梯队化培训项目的链接新理念，建立起不同层级之间的高密度交流通道，将培训与业务紧密相接，解决实际业务问题、切实改善组织绩效，推动培训实现质的跃升。



提出问题



解决问题



解答提问



经验分享



(部分) 提问视频



(部分) 提问视频



(部分) 解答提问视频

(三) 梯次化师资：内外联合，三大原则把关师资质量

本次培训班师资均来自中央党校、省委党校、高校、政府以及公司内部专家级内训师等，从源头把控授课效果，建立完善的师资选择机制，遵循以下三大原则：一是坚持党建引领，注重师资授课内容符合党和国家路线、方针、政策等主旋律及深圳局企业文化和经营理念；二是明确师资资质，根据“党课专题化、知识综合化、技能电力化、教育专业化、视野国际化”的标准严格把控师资质量，针对师资来源、职称、专业水平、授课风格及过往培训评价等进行评价，确保干部学习内容高质有效；三是针对不同层级干部的不同学习需求，明确不同干部班次师资等级，梯次化匹配讲师。

(四) 系统化组织：现代培训技术，闭环组织服务

依托问卷星、微信学习社群、小程序、腾讯会议等现代线上平台技术打破集中学习的外部环境限制，实现从需求调研、知识竞赛、读书打卡、读书分享、考试测评等一系列培训相关组织和服务，有效链接各阶段培训内容。此外，项目采用前置全盘规划、期间稳步落实、训后科学评估、结项复盘总结的闭环机制，转变繁琐的被动推进为有序的主动开展，利用成熟的运转机制，对项目组织实施进行全过程管理。

服务成果

(一) 系统培养了一支综合素质较高的管理人员队伍

从四个管理人员层级的岗位职责和所处的职业发展阶段分析，针对每个管理人员层级设定了不同的培训目标，从“适岗胜任” — “担当作为” — “挖潜强质” — “全面引领”，系统夯实了管理人员在各个职业发展阶段的关键基础和职业素养，全面提升了公司管理人员队伍的综合素质。

(二) 优化迭代了一套管理人员培训模式

项目在过往管理人员培训项目经验的基础上，以回访调研+需求调研相结合为需求分析手段，从培训内容设置、培训形式优化、组织管理闭环三方面优化迭代了管理人

员培训模式，沉淀了内部先进做法和典型经验。

在培训内容设置方面，一方面针对性、差异化的设置培训内容，满足培训需求；另一方面采用梯次化师资的理念为各层级管理人员匹配授课师资，提升培训质效。

在培训形式选择方面，结合各层级培训对象特点（包括年龄特点、岗位特征等）和培训计划安排，有选择性的采用行动学习、案例萃取、对标学习、团队拓展等培训形式，提高培训内容与形式的适配度。

在组织管理闭环方面，以互联网平台为载体，充分利用好微信群、小程序、腾讯会议的线上平台，如：小程序打卡、小程序收图、腾讯会议学习等，实现线上、线下融合并进，做好培训项目组织管理。

（三）创新打造了一种联动研讨活动形式

2020年管理人员培训面临的新特点，创新设计干部联动研讨活动。各层级管理人员根据培训内容，反思工作现状与成效，聚焦管理技能、改革创新与职业发展三个维度，共形成58个问题及271条建议措施，沉淀了一批管理经验与智慧，同时打通了上下层级的沟通与了解通道，也为青苗班提出的问题进行了解答。后续，通过整理各层级的解答措施反馈至各个管理人员，形成闭环。

档案内容更新于2022年10月