

上海复泰教育培训学院

企业详情

企业官方注册名称：上海复泰教育培训学院
 企业常用简称（英文）：Foretell Business School
 企业常用简称（中文）：复泰实战商学院
 所属国家：中国
 中国总部地址：复旦大学校区-上海市杨浦区国权路525号5楼
 网址：http://www.eduft.org/

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、
 教练技术培训、专业能力发展、拓展训练和团队建设

在中国成立日期：2007年7月18
 在中国雇员人数：150

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）、金融服务（如银行，
 保险，财富管理等）、机械制造、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 |
| 客户公司行业 | |
| 客户当时的需求 | 成员单位领导班子是引领各单位改革发展的核心，是牵引和凝聚团队发展的最重要因素，是中国核建行稳致远、可持续发展的中坚力量。作为“2345”发展思路中“四大能力建设”的一项重要，中国核建党委高度重视成员单位领导班子能力建设，发布了《成员单位领导班子能力建设 |

| | |
|---------------|--|
| | <p>方案》，就是为了深入贯彻落实总书记的重要指示，全面加强能力建设，打造高素质专业化领导人员队伍</p> |
| <p>具体服务内容</p> | <p>执行第一期过渡期的方案，完成了建模、测评、培训、复盘</p> <p>建模：我们做了两个关键动作，一是文献研究，对国家层面对《中央企业领导人员管理规定》的研读，和对公司层面《中国核建十四五人力资源规划》、《成员单位领导班子能力建设方案》两个文件的研读、二是访谈调研，我们访谈了三位高层领导，访谈了两位学员代表，产出了过渡期的成员单位领导人员能素模型框架，也产出了调研报告和实施方案</p> <p>测评：基于过渡期的能素模型，我们设计了两个测评，一是让学员了解自己的领导力水平，为个人的发展提供参考，所以我们进行了领导力自评；二是让学员了解自身的领导风格，便于后期的调整和自我发展，我们执行了DISC的测评，产出了相应的测评报告</p> <p>培训：安排了以下课程：组织领导力、基础建设政策动向带来的机遇与挑战、战略管理、内部课程（战略等）、大变革时代下的组织创新思维与创新实践、Letterpress©灵图——管理业务、国学中的人生智慧、全面风险管理和内控体系建设、北外滩项目/走进商飞或航天标杆参访</p> <p>复盘：培训实施结束后，安排项目相关人员进行项目复盘，回顾项目目标计划、项目实施的关键（成败）事实，深入分析原因，总结经验，并制定改善计划（包含项目方案、能素模型优化等）</p> |
| <p>服务成果</p> | <p>从学员层面看：</p> <p>我们看到学员反馈如下四个方面的收获：拓展视野：了解到了前沿的趋势、拓宽了知识面；</p> <p>掌握方法：学习了各种管理方法论和模型工具，让管理有抓手；</p> <p>引发思考：触动了学员解决问题的思路，引发了思维上的改变；</p> <p>借鉴经验：了解到优秀企业的管理理念，管理体系、企业文化等</p> <p>从组织层面看：</p> <p>建立了一个人才标准：在国有企业领导干部20字方针的指引下，结合企业战略与组织能力建设的相关要求，建立了成员单位领导人员的能力素质模型，为干部的培养和发展提供了科学依据；</p> <p>培养了一批领导干部：围绕战略、组织、创新、数字化等关键领域、通过理论授课、沙盘推演、内部研讨和标杆参访等方式历经7天培训，33位成员单位领导人员提升了理论素养和治企能力，顺利毕业；</p> <p>探索了一个学习品牌：以“核聚力量、建设未来”为口号，发起成员单位领导人员领导力提升的专项培养项目，在打造中国核建人才培养方面的标杆精品项目上走出了关键的一步</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>客户中基层管理干部系统培训（MDP/LDP）是以集团“管理者学习发展路径”为指南，以中基层管理者核心能力模型为基础，为推进公司战略落地、促进在任干部能力提升、落实后备人才前瞻性培养的中基层管理干部重点培训项目。</p> <p>MDP/LDP项目通过定制化的培训内容与混合式的培训方式，为参训中基层干部构筑了学习提升和业务交流的平台，也为其搭建了与公司高管敏捷沟通的桥梁。</p> |
| 具体服务内容 | <p>根据评估结果，项目设计出集中面授、行动学习、移动学习、自学为一体的OMO混合式学习方案，对训前、训中、训后三个环节进行全面设计，实施“从业务中来，到业务中去”的有实效、可落地的培训。项目包含1次前期工作、3次集中培训、1次总结评估，通过体验式学习、主题授课、行动学习工作坊等形式进行展开。集中研讨之外的时间，课题小组进行课题的调研分析、实践；内部高管的直接辅导、外部教练的线上辅导。</p> |
| 服务成果 | <ol style="list-style-type: none"> 1、学员对某些课程的评价特别高，几乎所有人都给出了满意的评价，满意度在99%以上，如《领导高尔夫》《高绩效团队建设》《教练型领导力》。 2、每天的课程之后，学员都会及时完成当日学习心得的撰写，实现从学习到行动的转化 3、课程中包含大量实用的知识、理论、模型、原则、方法、技巧等，讲师深入浅出地讲解，帮助学员实现知识沉淀 4、除了知识的掌握以外，学员在本项目中还学会了若干解决问题的实用方法 5、在为期一年有余的项目中，来自不同领域和层级的学员通过共同接受线下培训、线上交流、完成行动学习课题等方式，实现了大量的交流互动，增进了彼此的了解，加深了感情，有助于打破部门墙的隔阂、促进后续业务上的交流互动、提升合作效率。 |

客户案例三：

| | |
|----------|--|
| 所提供的服务类别 | 在线和移动学习(内容) |
| 客户公司性质 | 国有 |
| 客户公司行业 | |
| 客户当时的需求 | <p>新员工是集团发展的新生力量，为帮助广大新员工迈好职业生涯第一步，围绕促融合、提能力、明规划、出人才、树品牌的目标，</p> |



| | |
|--------|---|
| | <p>复泰携手广新集团全新规划打造2022年骨干新星训练营。通过本次项目，帮助1-2年新生代员工转变角色，升级能力，激发活力。同时打造广新新员工项目品牌。</p> |
| 具体服务内容 | <p>本次训练营采用020模式333制，培训周期3个月，多阶段、多维度、多层次地设计课程、活动。</p> <p>95后新生代正成为职场的生力军，引领着组织的新气象，针对新生代员工真实（看重公平、自主）、追优（关注自我成长）、灵敏（喜欢灵活自主，擅长改良传统）、感性（自我认可也期待被关注）的时代特点，结合广新集团“奋进共生”文化特点，本次训练营项目注重个性化、数据化、视觉化、在线化、广新内化等特色设计，引导新员工从校园到职场的无缝对接。</p> <p>我眼中的广新、三晒、书籍推荐、我的未来式师兄师姐见面会、写给未来自己的一封信、共读一本书、每周主题打卡等丰富多彩的活动贯穿整个训练营，通过评选广新速度、人气之星、内容为王等实时奖项氛围营造激兴趣、三位一体促活跃、知行转化验效果。</p> <p>在线上直播课和录播课中设计游戏版图、发布任务卡片、收集藏宝碎片、获得在线学习证书，内容涵盖读书阅读方法、工作方法、时间管理、演讲等系列课程。项目团队可在后台全程查看学员学习动态数据，学习进度和过程全部掌握，保证项目过程管控，进度心中有数。</p> <p>线下集中涵盖党性教育、职业发展、性格分析、沙盘模拟、沟通协作等课程。通过学、练、考、行、评方式，让学员快速实现由校园人、职场人到广新人的转变。</p> |
| 服务成果 | <p>专业化、系统化、游戏化的教学设计帮助骨干新星将通过培训全面提升自我，加强团队融合，领悟国企使命担当，吸收广新文化精髓，营造学习型、创新型组织氛围，为集团加快迈进世界500强贡献青春力量，实现个人价值梦想。</p> |

客户案例四：

| | |
|----------|---|
| 所提供的服务类别 | 在线和移动学习(内容) |
| 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 | <p>客户基于组织对新员工的需要，结合新员工的特点及状态，培训旨在帮助新员工理解并认同航天文化、成功实现角色转变，在航天体系内实现系统成长。培养项目正职疫情防控常态化的特殊阶段，克服疫情防控带来的重重困难，以“全年任务要求不减、标准不降”为原则，积极利用线上技术及资源，分阶段分模块进行项目设计，实现全院新员工培训一盘棋。</p> |

| | |
|---------------|--|
| <p>具体服务内容</p> | <p>一、线上学结合线下学 结合疫情防控要求，考虑培训效能的提升，推出线上平台学习阶段，学员可通过线上掌握应知应会的内容，线下聆听院士分享，接受保密教育</p> <p>二、我要学结合要我学 项目前期，不仅对于组织和高管进行调研了解组织对于新员工的要求，同时针对新员工群体进行调研，从学员视角了解新员工真实学习诉求</p> <p>三、视觉化替代书面化 项目运营过程中，通过形象生动的图片、任务卡、宣传海报、H5等视觉化设计替代原有的书面化通知，学员体验更好，学习氛围更浓</p> <p>四、游戏化替代流程化 项目实施过程中，以游戏闯关打卡和打卡碎片收集的形式替代原有的任务布置，激发学员兴趣，让学习有趣有料。</p> <p>五、数据化替代主观化 学员学习过程中通过在线平台进行相关操作，学习数据可查询，学习成果可跟踪，用真实数据展示学习成果与进度。</p> |
| <p>服务成果</p> | <p>一、组织成果 本次项目组织与运营中，以长征学院为人才培养的统一主办方，系统策划本次项目，分级分阶段进行执行，保障项目的体系性。可以为后续的其他领导干部的人才培养项目在分级分阶段培养方面提供参考</p> <p>二、团队成果 本次培养项目中，不仅采用了线上社群运营创新运营方式，同时根据新员工年轻化、创意多、愿分享的特点设计了相关的线上打卡互动活动，有效激发了学员积极性与活跃度，为后续的项目运营提供了参考</p> <p>三、学员成果 6、本次项目的训后调研中，80%以上的学员表示通过本阶段培训后，对航天文化及客户的基本情况有了非常清晰的认识，希望后续在实际的工作过程中有机会进一步了解具体的航天故事。</p> |

档案内容更新于2023年8月