



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、专业能力发展

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，财富管理等）、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	个人能力发展
客户公司	外商独资

性质	
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>客户为某制药集团最重要的生产中心之一，负责支持中国、亚太其他国家和地区业务的生产、物流和质检等工作，做项目是工厂业务价值交付的最常见方式，也是工厂管理层管理的重要手段之一，而在双周汇报会上，管理层发现项目管理的工具使用效率并不高，项目中的沟通、协作表现不佳，也影响了关键项目的进度里程碑。</p> <p>管理层提出，需要尽快提升2021年6个关键项目的4位项目经理的项目管理和领导力能力，减少双周汇报会上的无效行为，同时帮助关键项目按时交付。</p>
具体内容	<p>睿进作为长期培训供应商，持续有提供项目管理和项目领导力方面的培训，因此也了解到这4位项目经理已经参加过项目管理和项目领导力的培训课程。显然再次提供类似的培训课程已经不是有效的解决方案。</p> <p>在与项目发起人、培训组织者沟通后，最终明确的目标为：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 改善4位项目经理的项目管理行为 2. 为工厂产出一套可落地的项目管理标准和工具 <p>基于这样的目标，并结合4位项目经理正在执行的关键项目情况，睿进提出并实施了为期4个月的“项目领导力行动学习项目”：</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>4位项目经理</p> <ul style="list-style-type: none"> · 其项目为21/22年度有关键业务战略影响的项目 · 其本身为项目经理培养对象 <p>4个月</p> <p>里程碑</p> <ul style="list-style-type: none"> · 5次工作坊 · 项目经理总结汇报会议 </div> <p>睿进提供的核心服务包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 进入行动学习周期的项目筛选建议：最终确定4个 2. 工作坊中结构化知识的补充 3. 项目管理工具应用实际问题的反馈 4. 项目进度的回顾，风险的分析与提醒，实际问题的推动解决 5. 项目管理标准流程、工具（模板）的提供，以及落地裁剪的讨论引导
服务成果	<ol style="list-style-type: none"> 1. 项目实现预期交付（展示出了学习的应用和迁移） 2. 来自项目发起人的反馈：4位项目经理展现有效的项目管理行为 3. 裁剪出了工厂项目管理中必须要完成的管理文件和相应的管理标准

果	2022年，睿进仍继续为该公司提供行动学习服务，并将主题提升为项目集管理。
---	---------------------------------------

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	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>某全球领先的医疗科技公司，致力于为慢性病患者提供终身的治疗方案，项目多以高端、全球的项目为主，因此频繁的直接沟通以及向全球或总部做业务报告成为内部员工日常的工作，而这类的工作不仅可以为项目争取到资源，还可以建立部门信誉，取得总部的信任。</p> <p>但管理层发现员工在做报告过程中，总是抓不到重点，导致会议低效无进展，提升员工在短时间内做一个商业故事的能力成为培养重点。</p>
具体服务内容	<p>项目前期，睿进资深培训顾问对4个关键学员进行了访谈，发现大家的痛点多聚焦在以下几个方面：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 在和老板汇报时如何展示体现工作亮点，抓住老板的眼球？ ● 技术导向的工作，怎么体现自己的价值？ ● 怎么有组织还有结构去说年度计划，更好的呈现？ ● 外部演讲时如何把治疗方法、产品介绍的内容像讲故事那样讲得生动有趣，吸引观众？ ● 学习了很多与演讲有关的各种理论，需要多些机会去操练实践 <p>基于调研结果，我们在睿进版权课程极客演说家™系列课程的基础上，进行了重新的组合和定制，以“练中学-赛中赢”为原则对项目进行了设计：</p> <p>第一阶段：练中学</p> <p>通过2天的集中式工作坊，带领学员以他们接下来要在季度会做的真实报告为范本，边学边设计故事框架和演讲流程，老师现场做点评和反馈，课程结束后，学员基于反馈做修改和练习。</p> <p>第二阶段：赛中赢</p> <p>季度会上，学员一一上台做报告演讲，老师和管理层做评委，对每一个学员的表现打分，给予评价。</p>
服务成果	<p>1. 季度会上学员的表现，得到了管理层高度的评价和赞赏，实现了管理层预期想要实现的效果</p> <p>2. 课程得到了学员的一致好评，课程满意度6.78分（满分7分），对老师和内容也都做出了高度评价：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 在不同工作场景，从介绍产品、业务报告到年会演讲，讲



	<p>不同的故事</p> <ul style="list-style-type: none"> - 用故事证明你有好的人品、强的能力，能发扬企业文化 - 可以基于思维上的改变提升自己的汇报心态 - 希望可以多跟老师继续请教
--	--

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	民营
客户公司行业	快速消费品
客户当时的需求	<p>J公司是中国历史最悠久的日化企业之一，非常重视人才培养与后备梯队建设。《管理推进器》项目由组织人力资源部门发起，作为其组织人才发展体系中的重要组成部分，在企业内部面向各事业部，提名及公开招生：从个人贡献者新晋升的带人主管、2年以内带人经验未接受过系统领导力培训的管理者以及有意在1年内有带人意向的高潜员工。</p> <p>项目旨在助力目标学员：</p> <ul style="list-style-type: none"> · 加速角色转型：厘清领导者角色职责及工作重点 · 精进管事方法：通过有效的目标设定、计划及追踪领导团队做出成果 · 提升带人能力：能通过合适的反馈、辅导与激励协助员工参与贡献 <p>随着疫情常态化，线上线下混合式学习模式的涌现，以及学员对学习联系实际工作的呼声越发高涨，J公司人力资源部门提出了对学习模式的升级 —— 启用翻转课堂：</p> <ul style="list-style-type: none"> · 突破传统线下以讲授为主的培训模式，让更有意愿和需求参与项目的学员不仅能够收获到尽可能多的基础管理与领导力的理论知识，同时能够更有参与感地在学习过程中研讨实际问题，破解实际挑战； · 借助线上学习的运营培养学员自主学习的习惯； · 让认真、积极参与学习的学员被看到和关注。 <p>与此同时，客户拥有自有线上平台，需要供应商进行线上学习内容上架，测试和运营。</p>
具体服务内容	<p>基于客户需求，睿进主要提供学习旅程设计、学习资源设计（学习内容&顾问讲师）和全托管内部平台及学习旅程运营服务： 学习旅程设计</p> <p>这是客户首次尝试面对一线高潜管理人才设计“线上线下混合式”学习项目，睿进建议通过短期内，高频次，快节奏的学习、训练和强化，帮助学员循序渐进吸收新知的同时，产生“持续学</p>



习与快速进步”的学习体验。在与客户澄清项目目标，对象、预计人数和学习重点后，睿进基于自由版权产品《领导力之声™新经理的领导力升级》，整合匹配内容，并建议线上线下混合式学习旅程如下：



- 2周线上自学：学员通过平均每天学习10-15分钟，完成视频微课学习和相关考试练习；
- 2天线下强化：按时100%完成线上学习学员，参与以现场体验、演练、答疑和延伸学习为目的的线下强化工作坊，30-35人次/班；
- 6周训后强化：完成训后行动计划并实施，由上级主管验收（睿进提供工具资料助力客户HR内部影响学员上级主管跟进和支持）。

学习资源设计

基于客户项目目标及自有资源，睿进在三大维度匹配相应学习资源，覆盖如下知识/技能：






除此之外，推荐实战型顾问讲师，基于客户需求，线上学习呈现出的共性问题与学员疑难对线下2天工作坊进行设计并实施交付。

全托管内部平台及学习旅程运营服务

为保障客户项目的有效实施和顺利交付，睿进制定整体了运营日程和计划，助力客户HR对项目推进进程及各环节参与人员心中有数。服务内容如下：



	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; width: 30%;"> <p style="text-align: center; background-color: #f9c796; margin: 0;">项目筹备</p> <ul style="list-style-type: none"> • 成立项目组 • 确认学习机制及运营计划 • 支持项目招生 • 客户自有学习平台内容上线及测试 • 项目运营筹备 <p style="font-size: 8px;">产出：学习平台课程设置及开营物料包</p>  </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; width: 30%;"> <p style="text-align: center; background-color: #f9c796; margin: 0;">项目运营</p> <ul style="list-style-type: none"> • 任务发布，学习不迷 • 每日头条，花式陪伴 • 资料共享，辅助学习 • 学习答疑，有料回应 • 线下培训，记录支持 <p style="font-size: 8px;">产出：学习过程运营与辅导</p>  </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; width: 30%;"> <p style="text-align: center; background-color: #f9c796; margin: 0;">项目收尾</p> <ul style="list-style-type: none"> • 项目结营 • 培训评估与跟踪支持 <p style="font-size: 8px;">产出：优秀学员观察，学旅记录、培训师与训后主管助力信</p>  </div> </div> <p style="margin-top: 20px;">为帮助睿进的产品内容在客户自有线上平台顺利交付，同时，能够获取数据，使全程认真、积极参与学习的学员被看到和关注，睿进项目组承接了客户线上平台内容上架，功能测试，配套工具教程设计，学习积分及助教反馈机制设计。</p>
<p style="text-align: center;">服务成果</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 基于项目招生，77名学员进入学习旅程，最终线上学习必修自学完成率达94.5%，项目毕业率82%，诞生优秀学员16人次。 2. 在训后满意度调研问卷中，在问及多大程度上愿意将项目推荐给有同样需求的同事伙伴时，44人次（70%毕业学员）选择了满分推荐。 3. 谈及项目收获，通过学员反馈，睿进发现在三个方面，项目给予了学员正向积极的影响： 引导在我反思：“通过模型的解读了解到身边很多案例的潜在因素及内在逻辑，帮助今后在遇到问题时更多的思考和应用。” 强化技巧技能：“最大的收获是如何更有效的给下属反馈，并了解到激励下属的方法。” 提升行动意愿：“这次课程收获很大，老师讲的很多知识通俗易懂，感觉能比较简单的落地，在今后的工作中可以多点尝试，提升自己的管理能力。” 4. 通过项目的达成数据，客户看到了部分学员自主学习的习惯正在形成，并从学员端收到对翻转课堂学习模式的认可，对于基层高潜人才发展，未来在内部有机会持续推行和优化。

客户案例四：

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	客户人才发展部门期望在2022年实施完成中高层管理人员的能力提升项目，帮助19位部门总监级别的领导者具有针对性的课程学习扩展策略性思维及在变革下带领和管理团队的综合能力，引入外部导师机制，结合内部资源，实现能力巩固与提升。根据公



	<p>司的战略和能力模型，通过前期内部进行的测评，确定“战略思维”、“领导团队”、“推动变革”这三方面能力是19位部门总监提升的方向。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>包括</p> <ol style="list-style-type: none"> 三期培训课程 <ul style="list-style-type: none"> 战略思维-商业战术官(1天)+战略思维与商业报告(1天)，2022年5月实施 领导团队-打造高凝聚的成功团队(2天)，2022年7月实施 推动变革-加速变革与转型(2天)，2022年8月实施 课后实践与小组辅导 课后引导学员根据课程核心方法工具进行工作实践，并由顾问提供线上小组辅导。每课的辅导分四组进行，每组的辅导约1-1.5小时： <ul style="list-style-type: none"> 战略思维课后实践：将战略思维与商业报告技巧融入公司的年中汇报，向CEO及直属上级汇报年中小结与未来战略规划。在提供小组辅导后，顾问在2天的年中汇报中也作为观察者为每一位学员提供反馈，最后生成报告。 领导团队课后实践：学员需完成团队提升计划或高潜团队成员/挑战团队成员辅导计划，顾问在小组辅导中，根据个人汇报的计划和计划实施情况进行反馈辅导。 推动变革课后实践：学员需完成30天快速行动计划，评估成果，顾问在小组辅导中根据个人汇报的计划和计划实施情况进行反馈辅导。 运营支持服务 项目日程计划与协调、项目日程更新、学习群运营包括日程发布与提醒、任务发布与提示、任务回收、通知公告等运营支持服务 现场支持服务 培训现场及小组辅导现场的支持服务，包括布置场地、协调线上线下影像及语音连线技术支持、学习活动支持、现场进度提示、现场记录等现场支持服务 资料设计与制作服务 学习资料、培训手册的设计与制作
<p>服务成果</p>	<ol style="list-style-type: none"> 高完成度：19位中高层领导者顺利完成学习项目，课程学习完成率、课后实践完成率和课后辅导的参与率均为100%； 定性观察：产出三个阶段的行动计划，为客户评估中高层领导者能力与潜力现状与提升提供定性观察；学员对项目及顾问服



	<p>务有较高的满意度反馈；</p> <p>3. 定量提升：项目后测完成后，与前测结果相比较，三方面能力均有量化的提升。</p>
--	--

客户案例五：

所提供的服务类别	专业能力发展
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	运输及物流
客户当时的需求	<p>该企业为某全球性船运公司，随着中国市场的不断成熟和发展，对公司的客服人员提出了更高的要求。因此基于公司总部的核心战略：customer centricity，计划提升客服人员的能力。希望打造一个客户至上，以客户为中心，更专业，更高效的客户服务团队，立志于在行业内处于领先卓越的地位。</p> <p>由于学员人数众多且分散全国各地，需要在5座城市展开多场课程：上海5场、宁波2场、深圳4场、青岛4场以及广州2场。</p>
具体服务内容	<p>经过前期多次研讨后，睿进将培训重点放在“如何提升客户服务技巧”。重点关注以下四个模块：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 客服自我角色定位与提升 • 客户服务高效沟通步骤 • 客户投诉处理 • 客户服务的成功要素 <p>在课程中间通过讲解、视频、互动等方式，结合学员实际情况进行具体案例分析、实战演练以转变学员心态，帮助学员提升服务技巧。</p>
服务成果	<p>讲师生动有趣的课堂得到了学员们的一致好评，课程总评价6.95分（满分7分），部分学员反馈如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 收获了很多客服技巧：黄金5秒、漏斗理论、积极聆听，及时反馈，微笑，不生气不争辩 • 了解情绪控制重要性，如何积极调整心态 • 要有改变的意愿，主动性很重要 • 感受型的服务是可以增值的

客户案例六：

所提供的服务类别	专业能力发展
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	化工与石化
客户当时的需求	<p>该企业为某全球性跨国化工企业，专注于生产特种化学品和高性能材料，公司为了鼓励员工分享观点、萃取经验并彼此协作，很早就建立一只内训师队伍，并且鼓励内训师参与到内部知识的分享与传承中。</p>

	<p>在公司的内训师队伍整体建设规划中,需要持续提升其授课意愿,打磨课程内容,提高授课水平。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>经过前期和公司法人以及相关利益相关人沟通,确定了其对内训师队伍现状的看法以及未来的期望,最终提供两天的培训解决方案,课题为:学高为师——企业内训师核心技能提升训练。并设定以下培训目标:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 理解企业培训需求以及成人学习特点,从而能够针对性提供满足需求的培训内容 ➢ 掌握课程设计与开发的流程与要求,独立进行企业内部课程的设计与开发 ➢ 掌握培训目标的设定方法,根据不同的课程内容设计培训目标 ➢ 掌握课程框架的构建模型,快速梳理知识、经验,形成结构化的课程 ➢ 理解引导式培训内涵,能够使所开发课程满足引导式培训要求 <p>课程需满足如下要求:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 精炼实用工具:为课程开发各环节提供有效工具,不求多,但求精,重点明确 ➢ 有效示范展示:讲师应为课程涉及到的内容开发、设计、学习材料制作以及引导式授课展示榜样示范,使学员可以透过讲师授课的过程体会课程内容所设计的方法技巧如何进行实践运用 ➢ 及时实操演练:每个环节给予员工练习并登台展示的机会,充分挖掘学员的问题并给予回应 ➢ 针对点评反馈:对于学员分享的作业内容以及登台展示效果,进行针对性点评,明确对于表现优秀之处给予肯定,对需改善之处提供建议 <p>➢ 现场优化改善:设置多轮作业练习及发表,使学员课堂即有改善及产出</p>
<p>服务成果</p>	<p>培训结束后,每个小组都在协作之下,完成了至少一个已有课程的优化改善,并在班级进行呈现。</p> <p>讲师的辅导和点评也得到了学员的一致好评,课程总评价 6.71 分(满分 7 分),部分学员反馈如下:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a. Have a skeleton of interior training; b. Learn some method and skill of training. • 输出就是最大的输入;成长管道;同理倾听 • 知道自己培训的弱点,并期待自己能蜕变 • 内容丰富,重新认识自己的培训

档案内容更新于2023年8月