

叶睿职业技能培训（上海）有限公司

企业详情

企业官方注册名称：叶睿职业技能培训（上海）有限公司
 企业常用简称（英文）：DDI LEAF
 企业常用简称（中文）：英跃
 所属国家：中国
 中国总部地址：上海市浦东新区乳山路233号405室
 网址：https://www.transtalent.cn/

所属行业类别：领导力发展培训、在线和移动学习
 在中国成立日期：2017.6
 在中国雇员人数：30

业务详情

1、主要客户所在行业：快速消费品、汽车及零部件、互联网与游戏业IT信息技术，半导体及通讯专业性服务（如法律，公关，教育等）

2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

所提供的服务类别	在线和移动学习(内容)
客户公司性	

质 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>客户于2003年进入中国，成立客户信息技术（北京）有限公司。随着业务飞速发展，先后在北京、成都和南京开设研发中心，目前中国员工人数超过1000人。持续吸纳并储备培养优秀技术人才是客户近年来加速发展与输出高质量服务的关键因素。</p> <p>作为一家快速成长型IT服务公司，基于客户自身业务模式，部分业务骨干人员已逐步迈上管理岗位，客户推进多个内部培养计划，加强管理技能在各类工作场景中的覆盖应用，进而增强梯队后备力量，选拔高潜人才，培养重点人才，支撑组织未来业务发展。</p> <p>这次高潜培养项目，因涉及跨地域、非脱产等原因，综合考量内容体系化、专业度、吸引力等因素，客户选择与DDI合作，采用线上训练营形式，通过线上学习与实战练习相结合，助力客户技术人员从业务骨干到领导者角色的认知与转换，强化业务骨干领导才能与组织人才梯队的建设。</p>
具 体 服 务 内 容	<p>1. 培养对象 本次与DDI合作的在线训练营项目对象为： 72名技术背景的基层管理人员：成都46名学员，南京26名学员。</p> <p>2. 项目期待 第一，本次培养对象包括新老员工，多数未经过体系化的领导力培训，希望通过此次培训： （1）完成从业务骨干向管理者的角色转换； （2）帮助学员建立系统性的管理思维和掌握带队技能； （3）初步建立体系化的培养模式，积累一定人才数据，辅助人才池筛选。 第二，以往多举办发散式线下培训，基于客户的业务模式，较长周期的脱产培训对日常业务运转影响大，所以希望项目能够兼具灵活性与敏捷性。 第三，线上培训的互动性、落地性存在挑战，因此希望项目能够在保证学员完成率的前提下，了解学员的真实挑战，并予以帮助指导解决。</p> <p>3. 项目规划 根据学员画像及项目期待，匹配DDI英跃®《团队领导力》训练营，该系列课程： （1）采用DDI经典互动管理学知识体系，以领导力精要（沟通）为核心基础的团队领导力模型，通过对目标设定、任务授权、业务辅导与绩效追踪四大主题课程的系统性在线学习，完成新晋管理者的角色认知转变和技能储备。 （2）采用“测-学-练-考-用”闭环教学法，并通过每日一对一互动辅导巩固强化所学，基于行为检测报告，使学员在不断的“学习-反馈-认知”中升级思维</p>



与技能。



课程思路

4. 项目过程



项目旅程图

(1) 前后测数据激活自我认知

学员以技术骨干为主，其中不少人拥有管理经验，存在一定的思维范式。项目顺利进行的前提是既需要打破固定认知，又要以数据服人。

为了让业务骨干对自己的领导技能有清晰的认知，课程开始前对每一项关键能力都做了行为测评，让学员了解自身能力短板，从而更有针对性的提升。

同时，告知课程结束后也会进行综合能力考核，通过呈现测评数据打开学员对学习的接受度和好奇心，并且加强了投入度和认可度。



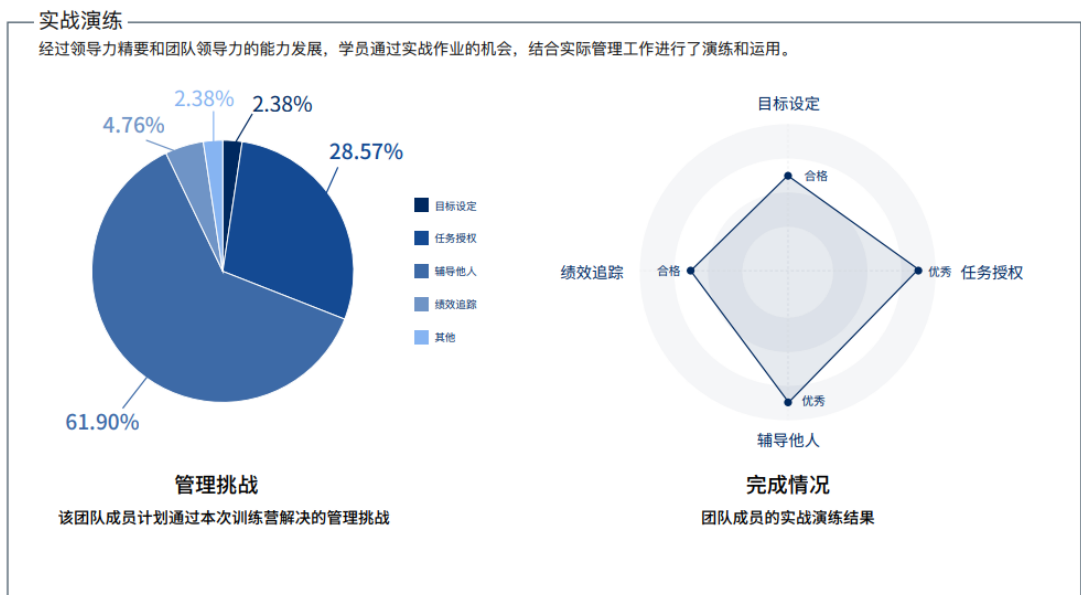
能力前后测对比&发展建议

(2) 实战演练助力渗透知行转化

人才培养需遵循“721法则”，即10%来自于培训，20%来自于反馈与交流，70%来自于实践与经验。

尤其对于技术背景出身的学员，更加注重学习与工作实际的感觉与落地性。因此，项目除了聚焦能力提升的课程安排外，布置了每日课后练习，基于工作实际场景演练技能。

同时，通过引导学员讨论与互动交流，顾问老师进行一对一的作业反馈、点评、辅导、与课后答疑，帮助学员消化所学知识点，沉淀过往工作经验的同时，引导学员思考如何在未来工作中将“所学”转化“所用”。



学员期待通过实战演练解决的问题分布&完成情况

(3) 多样化运营打破空间限制



学员来自不同地域，业务繁忙，线上无法面对面交流，如何保证学员在15天内，既不耽误日常工作，又要保质保量完成每日学习与作业，达成整体的完成率，是个关键挑战。

除了课程本身设计的吸引力与互动性外，训练营额外在运营上加码，制定了一系列“规定动作”。比如：每日任务提醒、优秀作业分享、管理议题讨论、积分榜单等，鼓励学员不只是以完成任务的态度进行被动学习，激发学员主动分享交流，争做榜样学员的学习态度，带动整体学员的积极性与自主性。同时，提前沟通学员直系领导，共同督促学习进度。

优秀作业榜

学员	优秀作业次数	学员	优秀作业次数
█	6	█	6
█	6	█	6
█	6	█	6
█	5	█	5
█	5	█	5
█	5	█	4
█	4	█	



团队领导力训练营

— 学习积分排行榜 —

排名	姓名	积分
1	█	124
1	█	124
1	█	124
2	█	122
2	█	122
2	█	122
3	█	120
3	█	120
3	█	120
4	█	118
4	█	118
5	█	116
5	█	116

数据统计时间为6.20 18:00

花式激励榜单&积分排行榜

服务成果

项目成效
成功破局完成率与互动率两大挑战，内容吸引力与趣味性共同实现能力跃迁。
✓ 学员完成率达94%，人均学习时长超过推荐时长66%，学员满意度达4.41/5.0；



- ✓ 通过考核和学习数据，共产生优秀学员27位，为高潜池人才储备提供参考；
- ✓ 学员在团队领导力能力考核（行为测评）与实战演练中，均取得优秀成绩。



学习成效总览

客户评价

客户HRBP Vicky:

DDI 英跃团队在整个培训项目需求确认和执行过程中都非常专业，也积极配合解决提出的需求。虽然线上培训有一定的局限性，但综合评估下来，此次培训项目基本达到了最初的预期。期待我们学员后期能灵活应用所学到的内容来解决工作中的实际问题。感谢DDI团队的支持！

学员评价：

	<ul style="list-style-type: none"> ■ 班班很好地与大家互动提醒，老师也及时处理问题、批改作业。通过这次学习，学到了领导力的基本人际和沟通原则，对领导力有了一定认识。案例很实际，结合线下课程可能会效果更好。我们在实际工作中也遇到过类似的问题，但不知道如何更好地去组织自己的语言。很多东西之前没想过，学到了很多。 ■ 短视频加针对性的练习，学即所练。设立绩效考核目标，考核跟踪，有效沟通等，都非常实用，可以应用在实际的团队管理中。老师反馈及时，批改认真，课程有用、有趣。 ■ 课程对于我这种即将要进入管理岗位的员工非常有实用性，下面开展工作也会更有章法，接下来就是把理论不断实践的过程，我相信会有好的结果。 ■ 课程组织形式好，每次课内容不多，但是关键点都在，案例贴近现实，课程比较浓缩，感觉有点意犹未尽。主观题考试点评及时、细致。
--	--

客户案例二：

所提供的服务类别	在线和移动学习(内容)
客户公司性质	
客户公司行业	专业性服务（如法律，公关，教育等
客户当时的需求	<p>客户是家人力资源服务企业，提供中高端人才访寻、招聘流程外包、灵活用工等人力资源服务，业务遍布全球。</p> <p>近年来，客户多方拓展业务。一方面，持续推进数字化建设，完善“技术+平台+服务”的商业模式；另一方面，大力发展灵活用工、RPO等多元业务，年均增长率达30%以上。因应业务的高速增长态势，客户对人才的需求也到达了井喷状态。过去，在企业初创及成长期，普遍以业绩论英雄，管理者的招聘、提拔存在局限性。随着业务的壮大及成熟，公司从粗放式用人迈入体系化人才管理的新阶段，客户开始着手企业内部领导力开发与人才梯队建设。此次与DDI合作的“新手管</p>

	<p>理挑战赛”项目针对一线经理后备，采取“选拔—培养—任用”的发展模式，系统提升高潜人才准备度。</p> <p>后备人才梯队建设培养层级</p> <p>项目概览 培养对象及管理挑战 在开展前期，客户成立专项项目组，对150多位候选人进行了严格的选拔，经过绩效评定、测评等层层筛选，最终选定63名管理后备，进入人才池培养。 在测评及面谈的过程中，项目组发现他们主要面临的管理挑战有如下3个方面： 1、 职业生涯面临角色转型，从个人贡献者向团队管理者转变的过程中，思维观念及领导力准备度不足； 2、 缺乏带团队信心，具体表现为更愿意带新人，面对专业技术强或资深员工有“畏难心理”； 3、 在管理技巧上，“领导业务”普遍较强，但“领导人”普遍较弱，具体表现在洞察团队需求、通过他人达成目标、主动辅导反馈等。</p> <p>项目期待 “新手管理挑战赛”从组织、岗位、个人3个层面获取项目需求，根据一线管理者的用人标准，测评后备人员胜任力准备度，并确定第一阶段培养计划与组织、沟通、授权、辅导4个关键能力。</p> <p>项目需求搜集与分析</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>项目规划 通过“选拔—培养—任用”的人才管理模式，项目组对该批管理后备制定了为期一年的发展计划。其中，培养阶段采用DDI英跃®“测-学-练-考-用”在线学习系统完成，并配合课后实践及线下工作坊，帮助后备管理者深度落实技能掌握和应用，高效提升管理胜任能力。 在培养前，项目组已经对这批后备管理者展开了能力、潜力、绩效等多维度测评，让他们有一定的自我认知。在DDI英跃®线上学习过程中，聚焦4项关键能力下的关键行为，进一步加深“认知-提升”的行为转化。</p> <p>围绕胜任标准，规划为期一年的培养项目</p> <p>关键能力行为定义</p> <p>在线学习项目设计 客户项目组邀请一线经理直属上级部门总监，加入人才选拔和人才培养全流程，提升该项目在业务及学员端的重视程度。直线领导实时参与，给予反馈，有效提</p>

升学习完成度与执行效果。

学前能力诊断，明认知促发展

根据DDI对关键能力的行为定义，设计问题情景，通过管理者在解决工作问题时，对各行为选项有效性判断的结果，来衡量管理者是否具备相应的领导力，存在哪些优势和短板关键行动，并根据针对性的提升建议进行学习。

测评能力等级、关键行为长短板，给出学习建议

学中实时反馈，从工作中来到工作中去

项目组要求后备管理者首先要全面复盘自己的经历与能力，对照《岗位标准》和学前能力诊断进行差距分析，形成“个人发展计划（IDP）”。同时，着眼于企业中长期发展，针对一些重要的、有挑战性的任务，寻求DDI顾问及内部的提升辅导。

DDI英跃®在线学习旅程为期2个月，每天的学习节奏为30分钟视频课程+30分钟作业练习，达到“学+练”环环相扣、融会贯通的效果。

其中，作业练习以多种形式开展，如：围绕知识点的客观题小测验，深化能力应用的情景模拟演练，以及基于真实管理挑战的主观题辅导等。

每项练习均有系统/顾问导师跟踪反馈，便于学员及时调整思维和行动，也便于项目组和直线领导掌握进度和真实情况。

从左至右：客观题、主观题、情景模拟、排行榜

学中运营保障，激发学习动力

在训练营运营过程中，由DDI英跃®团队和客户项目组共同配合，班主任日常督学激励、追踪进度，顾问实时在线答疑，直线主管辅助敦促，为学员的投入学习创造了良好的环境。

此外，为了给后备管理者增加驱动力，运营团队巧用“胡萝卜加大棒”，特别设计了多种激励政策：

- 1、积分制。完成学习、作业、互动等均可累计积分，根据积分排名颁发毕业证书，等级分为结业证书、毕业证书、优秀毕业证书。并额外设置最佳团队奖、天道酬勤奖、社交达人、精选作业榜荣誉榜单。挑战完成者，将解锁线下训练营。
- 2、引入“赛马机制”。基于能力、潜力与业绩，项目组、各后备管理者的直属领导从业绩考核、积分排名、训后测评、学习能力等多个维度进行准备度评估并打分，优胜劣汰，激发后备管理者的危机意识。
- 3、学习“加餐”——《管理急救包》。根据客户员工访谈反馈，从新手主管的典型管理误区出发，以案例导入，启迪思考，同时结合DDI专业知识体系，给出领导力Tips，帮助理解实践。

学习加餐包《菜鸟主管典型性观察》特别栏目

学后效果评估，用数据说话



每个能力学完后，都会采用DDI 英跃®的情景判断测验技术再次进行能力测评，为学习效果评估提供数据依据，并为后备管理者的领导力培训和发展计划提供后续发展的洞见。

在线上学习的最后，后备管理者还需根据自己提出的管理挑战，输出具体的行动计划，结合顾问辅导，落实到管理实践中。

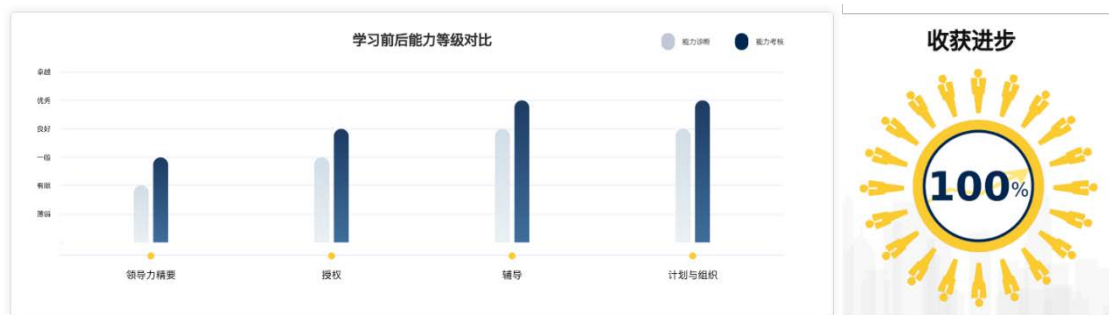
客户也设计了翻转课堂的活动，和DDI合作持续精进学员技能，同时，辅助管理者定期与上级或HR One on One追踪阶段性成果。

关键能力发展报告&后续发展建议

项目成果

“新手管理挑战赛”项目作为客户人才发展的重要一环，是客户矢志打造一条全流程、端到端的人才输送带的一个缩影。以组织需求、业务战略、人才战略为始，通过选拔与招募、识别与发展、晋升与任用的领导力发展循环，确保组织拥有充盈和质量过硬的后备人才。

成果一：能力考核：全员100%进步；学员满意度：4.62/5.0



学前能力诊断VS. 学后能力考核

服务成果

成果二：“领导人”技能获得显著提升，下属点赞反馈佳

第一阶段结束后，项目组通过管理者90度调研（区别于传统的360度调研，仅邀请下属对其主管进行反馈），追踪4项管理能力的展现和检验行为改善。

沟通	授权	辅导	计划与组织
<ul style="list-style-type: none"> 我和我的主管每个月都有至少一次的一对一沟通 我和我的主管沟通时，能充分感受到对方平等、尊重的态度 每当我出色地完成了工作都会得到主管的肯定或认可 我觉得我的主管给我提供了充分的支持和帮助 主管有耐心倾听我的想法，在给出解决方案前有充分了解事情的全貌 	<ul style="list-style-type: none"> 我在团队里能独立承担某一项工作 在布置工作时，我的主管会充分考虑我的工作量、优势项与个人意愿 在布置工作时，我的主管会明确我的职责、权限等信息 我很清楚在哪些关键节点，需要向我的主管汇报进度 当我遇到困难或问题时，我的主管能够及时地给予我帮助 	<ul style="list-style-type: none"> 我的主管鼓励我坦率说出对工作的顾虑及担忧 我能从我的主管处获得有价值的反馈，明确我的哪些行为需做出改变 我的主管会和我一起制定工作改善的具体行动方案，并在过程中监督提醒 当我工作状态或结果不佳时，主管会及时发现并主动询问我是否需要帮助 比起出现问题后的复盘检讨，我的主管更愿意在事前和事中与我沟通 	<ul style="list-style-type: none"> 在布置工作时，我的主管会为我介绍做这件事情的原因和意义 对于重要工作我的主管会帮助我将任务拆解成具体的可执行的行动步骤 重要工作面临deadline时，我的主管会主动询问我进度 布置任务时，我的主管会指导我如何寻找相关资源 我们团队有一致的目标和明确的工作优先顺序

管理者90度调研问卷设计

调研结果显示，93%的新晋管理者获得下属认可。相比培训前，训后沟通能力的提升最为显著。下属普遍反馈“能够获得及时反馈”“主管主动给予帮助和询问工作进度”“团队目标和工作顺序明确”等。此次培训也促进了管理团队内部的交流与融合，有效提升了团队的信任度与凝聚力。

成果三：60%以上的后备管理者在经过项目培养后已晋升上岗

第一阶段结束后，已有超过60%的学员获得晋升。在“选拔—培养—任用”的发展模式上，客户形成了一套独具特色、高效高质的人才管理流程。充分利用数字化工具，结合灵活的发展手段，多快好省地为企业输送源源不断的优秀管理后备，并沉淀出一套可复制、流程化的成功经验和方法论。

客户评价

客户人才发展总监 Stephanie

DDI 英跃®的中基层领导力课程是我看到目前市面上最棒的设计。第一，内容很适合国内的管理者，第二，数字化的形式非常好，第三，测学练考的闭环教学模式很棒，最后，整个项目时间安排恰到好处，顾问、班班都做到了及时响应、专业负责。既有内容，又有互动，为你们打Call！！

学员评价

学员一：通过这次学习，系统性地知道了如何成为一个好管理者，和应具备的能力、条件、思维模式。已经迫不及待去实践了！

学员二：具体的提升还需要实际行动去落实，经过这段时间的学习，对于如何辅导员工、成为一名合格的Leader，已经有有了一个清晰的认识。

档案内容更新于2023年8月