

## 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）：倍智人才

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：http://www.talebase.com/

所属行业类别：领导力发展培训、个人能力发展、游戏化学习解决方案

在中国成立日期：2011-01-18

在中国雇员人数：160人

### 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、金融服务（如银行，保险，财富管理等）、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	游戏化学习解决方案
客户公司性质	民营
客户公司行业	金融服务（如银行，保险，财富管理等）
客户当时的需求	在对公业务高质量发展背景下，客户深圳分行需要强化对公后备团队长人才的培养和储备，且随着后备干部队伍年轻化趋势愈加明显，需要对以往传统的人才培养模式进行革新，经过双方沟通，决定采用“剧本杀”测训方式，在实现人才培养形式多样化的同时提升人才培养效果。



<p>具体服务内容</p>	<p>1、<b>构建对公团队长画像</b>：通过访谈调研和资料研究等方式，构建客户深圳分行优秀对公团队长人才画像；</p> <p>2、<b>开发商业情境剧本</b>：根据人才画像中的相关要求，定制化开发商业情境剧本，高度仿真模拟对公团队长在日常工作中遇到的典型问题与挑战，以让后备团队长以角色扮演形式，在一天之内身临其境地解决“<b>制定团队规划、分配团队资源、开拓战略客户、推进业务审批、开展绩效反馈</b>”等一系列棘手问题；</p> <p>3、<b>实施剧本杀测训</b>：将剧本杀测训活动、沙盘演练活动、报告解读课程、学习小组复盘等多种活动穿插在一起，打造成为<b>两天一夜的训练营</b>，同时在后备学员参与“剧本杀”测训活动的过程中，<b>为所有学员配备测评师进行观察</b>，观察结束后，对学员进行即时反馈，同时输出评价结果和发展建议。</p>
<p>服务成果</p>	<p>1、<b>形成一套对公团队长画像</b>：从基本条件、经验、关键历练、关键能力等方面全方位描绘对公团队长画像；</p> <p>2、<b>形成一套商业情境剧本</b>：结合客户深圳分行的战略、业务及组织发展现状，围绕对公团队长的日常典型工作场景，开发一套专门针对对公团队长的商业情境剧本，后期可持续复用。</p> <p>3、<b>形成一套人才评价报告</b>：根据测评师在“剧本杀”测训活动中对学员能力优劣势的观察和评价，为每位学员输出一份人才评价报告，全面解析学员能力特点及未来发展建议；同时在团队层面，形成团队整体的人才地图和未来发展规划，为针对后备干部的选用育留提供长期性参考依据。</p> <p>4、<b>沉淀一套测训一体化人才发展模式</b>：通过本次项目，将人才测评技术和人才培养技术融为一体，形成测训一体化的人才模式，最大化提升人才培养ROI。</p>

**客户案例二：**

<p>所提供的服务类别</p>	<p>游戏化学习解决方案</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>国有</p>
<p>客户公司行业</p>	<p></p>
<p>客户当时的需求</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 在电子互联领域高速发展的背景下，客户急需培养与储备一批总监后备人才，提高组织人才结构的抗风险能力，更好地保障公司战略落地与业务突破；同时也随着该人才培养计划二期的开启，需要对以往传统的人才培养模式进行创新，并从项目伊始就促发学员对自我的认知，激发其底层的成长动机，达到“外推+内驱”的目的，最大化培养与发展总监后备人才；故此双方沟通决定采用“剧本杀”测训方式，在实现</li> </ul>



	人才培养形式多样化的同时提升人才培养效果。
具体服务内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 构建优秀总监画像：通过高管访谈、资料研读、标准研讨及倍智沉淀参考等标准构建方式，建立客户优秀总监画像；</li> <li>2) 开发商业情境剧本：根据总监画像中的相关要求，结合学员在未来工作中可能面临的典型问题与关键挑战，定制化开发高度模拟的商业情境剧本，以角色扮演形式，身临其境地解决“上任汇报、专项行动、危机处理”等一系列棘手问题；</li> <li>3) 实施剧本杀测训：通过剧本杀测训实施对学员多个能力进行综合性评估，评估学员能力现状，挖掘学员能力短板，辅助企业后续的人才培养与发展；同时通过在实施中测评师对学员的反馈，引发学员自身的思考，觉察自身优劣势，并且通过高度仿真情景的训战结合，提高学员综合管理能力，进一步促进学员的培养与发展，最后输出对学员</li> </ol>
服务成果	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 形成一套优秀总监画像：从基本条件、总监标签、关键职责、关键历练、核心能力、个性特质等方面全方位描绘总监画像；</li> <li>2) 形成一套商业情境剧本：结合客户对学员发展的定位，围绕学员在未来工作中可能面临的典型问题与关键挑战，开发一套专门商业情境剧本，后期可持续复用。</li> <li>3) 形成一套人才评价报告：根据测评师在“剧本杀”测训活动中对学员能力优劣势的观察和评价，为每位学员输出人才评价报告，全面解析学员能力特点及未来发展建议；同时在团队层面，形成团队整体的人才地图和未来发展规划，为针对后备干部的选用育留提供长期性参考依据。</li> <li>4) 沉淀一套测训一体化人才发展模式：通过本次项目，将人才测评技术和人才培养技术融为一体，形成测训一体化的人才模式，最大化提升人才培养ROI。</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	化工与石化
客户当时的需求	<p>基于基层班组长胜任力模型，优化培训体系 立足<b>该公司</b>班组长队伍能力建设方向，承接<b>该公司</b>油出公司战略目标，围绕基层班组长人才队伍建设的核心要求，以终为始，从落地应用的角度，明确油田公司战略文化、岗位职责、生产任务等对班组长的能力素质要求及胜任标准。</p> <p>进一步优化公司班组长培训体系根据班组长胜任力模型，通过人才测评，分层次、分类别、重点突出地优化符合本岗位的培训课程，使培训取得与实际岗位最契合的效果，从而优化培训体系。</p>

<p>具体服务内容</p>	<p><b>解决方案：1、班组长胜任力模型构建</b> 企业资料研读分析，岗位工作分析，关键人员访谈，实证调研：实地调研&amp;交流+素质测评数据分析+问卷调研数据分析，班组长胜任力模型推导。</p> <p><b>2、素质测评工具开发与盘点实施</b> 大五职业性格测评、能力倾向测评、职业驱动力测评、360评价（后期班组长阶段性培训训后评估）</p> <p><b>3、人才盘点结果应用</b> 个人报告、团队报告，根据素质测评结果，出具培养发展建议《大五人格·自我觉察工作坊》课程培训</p>
<p>服务成果</p>	

**客户案例四：**

<p>所提供的服务类别</p>	<p>领导力发展培训</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>国有</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>电子电气</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>为了加大优秀基层管理者的发现和培养。客户方发起本次项目需求，属于历史首次针对基层管理者的培训，多重原因对基层优秀管理者能力提出了新的要求。梯队建设需要、年轻干部储备需要、战略目标实现需要、科研生产任务完成需要。</p> <p>选拔一培养一识别一批思想过硬、专业过硬、素质过硬的生力军，进而更好推动所里改革发展、干部班子选优配强、推进三项制度改革落地等关乎企业基业长青的根本工作和战略。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p><b>解决方案：测训练一体化培养方案，全方位、多模块、分条线推进项目，确保评价-培养-实战三位一体相结合。</b></p>



	建标准 探需求	做培养 推评价	出成果 促应用
<b>评价线</b>	调研访谈 资料研读 能力建模 线上测评	培训过程评价（运营评估） 综合能力评估（沙盘沉浸式观察） 第一周集中 第二周集中	数据整理及分析 结果校准 团队个人报告输出
<b>培养线</b>	需求分析 课程匹配 实施计划	炼心 塑形 铸魂 管理实践 1天 管理进阶 1天 领导力 0.5天 塑形 塑形 塑形 管理进阶 1天 管理进阶 1天 专业提升 0.5天	培训反馈评估 过程文件沉淀 小组及个人评优 总结汇报
<b>实践线</b>	课题发布 实践计划 课题初审	模板发布 → 课题确认 → 课题研究 → 成果预审 → 报告汇编 → 成果汇报	发展 + 评估
<b>阶段性产出</b>	能力模型； 线上评估数据； 培训需求分析报告； 培训实施计划； 行动学习破题报告；	测评及沉浸式观察，人才评估数据； 课程问卷、案件、档期排布表； 运营团队过程评估结果； 培训过程产出成果； 课题研究报告；	个人报告、人才地图、 团队分布报告； 人才管理及任用建议； 课题研究成果；总结汇报材料；

绘制该层级管理者当前的人才地图

- 1、评价线设计思路：线上线下双结合，综合评估胜任力，产出亮点：深入人岗匹配算法
- 2、培养线设计思路：新时代·新青年·新要求·新模型 新方案
- 3、实践线设计思路：通过行动学习对于公司业务/管理问题，进行分析、研究、实践

服务成果

通过测训练一体化解决方案，实现双方业务共赢  
对客户价值：  
1、组织层面：干部后备人才可视化、解决企业实际难题、中坚力量靶向培养  
2、HR层面：组织认可高层激活，创新型需求高层认可、提升话语权，提升了组织和学员对干部培训的重视、打造了学员口碑

档案内容更新于2023年8月