



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：上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

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、专业能力发展、咨询、培训、人才管理系统、猎头

在中国成立日期：2011-01-18

在中国雇员人数：200+

业务详情

1、主要客户所在行业：金融服务（如银行，保险，财富管理等）、化工与石化、能源动力、运输及物流、互联网与游戏业、IT信息技术，半导体及通讯

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	<p>根据集团发展战略和人才现状，结合培训需求调研分析，形成针对中层干部培训方案，并开展3期公司中层干部培训班，覆盖集团全体中层。培训内容需要贴合当前干部现况以及组织战略发展要求，培训形式丰富多样，帮助中层干部拓宽眼界。</p> <p>项目组负责整个项目实施，包括前期设计、过程运营管理、结项材料整理。</p>



<p>具体服务内容</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 根据公司发展战略和人才现状，结合培训需求调研分析，形成培训方案，开展3期公司中层干部培训班，每期50人，每期7.5天（含7个晚上），最后0.5天为结业汇报； 2. 培训项目须包括1次团队素质拓展方案，时长0.5天，重点为加强团队之间的信任； 3. 培训班设置1次结业汇报，提供结业汇报开展方案； 4. 负责整个培训期间的班级管理、培训运营工作，提供相关方案，重点要调动学员参训积极性； 5. 做好学员培训期间表现观察记录； 6. 项目结束后，移交项目全部资料，汇总形成项目结业专刊。
<p>服务成果</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定制培训需求调研分析，形成培训方案，其中包含素质拓展以及结业汇报相关内容； 2. 开展3期公司中层干部培训班，每期50人，每期7.5天（含7个晚上），最后0.5天为结业汇报； 3. 负责整个培训期间的班级管理、培训运营工作，并学员培训期间表现观察记录，形成视频等相关过程文件； 4. 项目结束后，移交项目全部资料，汇总形成项目结业专刊。

客户案例二：

<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>客户公司行业</p>	
<p>客户当时的需求</p>	<p>在所处行业高速发展的背景下，企业急需培养与储备一批中高层梯队人才，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；同时也随着此次人才培养计划的全新开启，需要对以往传统的人才培养模式进行创新，实现人才培养形式多样化的同时提升人才培养效果，为组织的发展提供多样化与强有力的人才支撑。</p>
<p>具体服务内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 项目主线：项目以“测训练战评”为一体，通过科学严谨的能力模型构建，借助前测了解学员现状与发展方向，给予相对应的课程学习与培训，并在实际的工作与项目的行动学习进行练战转化，过程辅以内部导师带教指导与测评师观察反馈，最后以后测结合内部导师与测评师视角，对学员进行成长变化情况回顾，共同厘清学员素质现状，构建中高层储备人才梯队，为企业发展提供强有力的人才支持。 <input type="checkbox"/> “测”：通过多种建模方式识别中高层的能力要求，借助高度模拟场景工作的商业剧本实施前测，促发学员对自我的认知，激发其底层的成长动机，并识别学员的素质现状与发展方向。 <input type="checkbox"/> “训”：结合前测的结果，针对性匹配培训课程，从组织层面到业务层面，靶向补充学员素质短板，赋能公司所需学员掌握的知识与技能，综合提升学员整体的方法论水平。 <input type="checkbox"/> “练”：基于前测结果与项目课程所学，引导学员与直接上级



	<p>制定个人能力发展计划（IDP），针对自身的待发展素质项，在工作进行锻炼与实践，以达知识的内化与能力的提升。</p> <p>□ “战”：借助行动学习，通过由学员组成的各小组以及对应组的业务导师组成实践小组，合力解决公司实际经营中的问题，以达到实际问题解决的同时，实现知识学习的转化与能力的锻炼。</p> <p>“评”：通过后测，多对一与学员进行回顾与评价，输出学员整体的培养成长变化，明确培训成效，以及整体的中高层后备梯队现状，为未来的人才任用做好准备。</p>
<p>服务成果</p>	<p>□ 构建全面立体的人才画像，牵引内部人才供应链打造：通过建立优秀人才画像，明确人才评价的重点，锚定人才培养的方向，关注人才任用的要点，牵引内部人才供应链的运转，更好地承接企业战略的转型与落地。</p> <p>□ 设计五线合一的培养规划，孵化输出组织关键力量：通过“测-训-练-战-评”五线合一的培养规划与实践，激发学员成长动力，提升学员管理能力，补足学员关键历练，孵化输出组织所需的关键力量，夯实干部人才梯队。</p> <p>打造测训战一体的培养模式，迭代关键人才的发展机制：通过贯穿始终的测训战一体化培养模式，推动内部更新迭代对关键人才的从选拔-培养-出池的全流程发展机制，促进其更高效地向组织输送源源不断的关键人才，实现企业的业绩增长。</p>

档案内容更新2024年09月