



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.shlchina.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、企业语言培训

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、金融服务（如银行，保险，财富管理等）、零售业与电子商务、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
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	
客户当时的需求	客户公司是一家全球知名的制药企业，专注于研发、生产和销售创新药物，为患者提供更好的治疗选择。随着业务的不断拓展，客户公司开始积极进军零售市场来推动产品销售和业务发展。 销售商务谈判是客户公司在零售领域发展的关键环节，需要通过谈判在销售策略、合作协议、产品推广等方面进一步发展。因此客户公司需要针对旗下零售和广阔的销售团队进行销售商务谈判技巧培训，聚焦于提高员工在商务谈判中的技能和效果，增强公司整体的谈判能力。



具体服务内容	项目前期，睿进资深培训顾问与客户进行深入沟通，了解实际需求，收集到参天公司的实际案例，并挑选典型和实用案例进行改进，应用到培训中来增强培训的针对性和实用性。 针对客户的具体时间和需求，安排了为期2周的结构化谈判管理训练营通过多种方式进行培训，包括： 1. 视频微课：帮助学员了解谈判的基本理论知识、方法和技巧。 2. 考试：通过试题考察学员对谈判理论知识的掌握程度，确保充分理解课程内容。 3. 思考与讨论：引导学员针对谈判中的典型问题进行思考和讨论，提升发现和解决问题能力。 4. 情景练习：通过模拟实际谈判场景，让学员在安全的环境中实践所学知识和技能。 5. 分组学习：将学员分成4个小组，互相学习、交流与合作，增强团队协作能力。同时通过组间竞争，激发学员的学习热情和主动性。 6. 直播教学：进行2次现场直播教学，邀请睿进资深培训顾问进行深入讲解和答疑解惑，并利用到项目前期收集到的案例进行演练，让学员更加直观地了解实际谈判过程和技巧。 在培训过程中，每个小组需讨论完成谈判案例规划书，详细阐述谈判利益、需求、目标和我筹码，培训顾问将对每份规划书进行针对性点评，帮助学员发现自己在谈判中的不足，并提出改进建议。
服务成果	通过参加此次结构化谈判管理培训，客户的员工更好地掌握谈判技巧，提升谈判能力，有利于公司在商务谈判中取得更好的业绩和结果。课程得到了学员的一致好评，课程满意度6.57分（满分7分），对老师和内容也都做出了高度评价： ● 收获的谈判流程的梳理，每个环节都是至关重要的，尤其是对于目标设定，僵局处理，谈判信息收集，阻挡方式等等都能够运用于实际工作中 ● 学会了如何有条理性，有策略性的说服对方，和达成自己的目的 ● 学习以后谈判的每个环节的要点都很清晰。解决了工作中很多因为谈判不规范而产生的困惑 ● 非常棒，从开场到结尾，复盘，精彩绝伦

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	汽车及零部件
客户当时的需求	随着中国市场的不断成熟和发展，中国消费者对车辆的要求已延伸至更高层面，客户作为全球第八大汽车零部件供应商，【创新】成为公司未来的战略核心，致力于通过【创新】为汽车制造厂商提供高质量的创新产品、技术解决方案和服务的制作商。 为此，客户每年都会举办“创新项目大赛”，目的是鼓励员工做出创新，在大赛上贡献自己的创新点子，进行3分钟创新项目介绍，现场专家会针对选手表现给出评分，获奖的创新项目不仅可以得到公司上级的认可，还有机会得到项目投资。 强调的是，公司今年针对此大赛设计了严格的评分标准，评分标准不仅要阐明创新点、功能和研发原理，还要说出产品背后的商业价值、项目可行性以及专利申请可行性。
具体服务内容	在与睿进讨论后，我们将培训重点放在帮助入围的12个创新项目完成他们的3分钟演讲，且演讲的内容要满足公司设置的评分标准，不仅要提炼最核心的创新理念和相关故事，更要讲出背后的商业价值。 目前的挑战是：参加此项目的大部分是工程师，他们擅长于阐述创新项目的功能和研发原理，但不擅长提炼商业价值和效益。因此，帮助选手在短时间内高质量地提炼出自己创新项目背后的商业价值成为获胜的关键。 为了达到以上目的，睿进以“极客演说家™ 酷报”的内容为核心，以评分标准为原则，定制了针对该创新大赛的3分钟演讲结构，并围绕结构模块展开一对一内容辅导： ● 为什么做（创新点）：创新点子是如何来的？为什么要做这件事情？以此提炼最核心的创新理念和相关故事。 ● 凭什么做（商业价值）：项目未来可以给公司带来什么商业效益？应对公司哪个战略？以此总结项目背后的商业价值。 ● 如何做（产品功能）：项目是如何实施的？用了什么理论和技术？以此证明可行性。 该演讲结构可以确保选手在演讲最开始的2分钟内，抓住专家的眼球和兴趣，呈现出专家想听的内容。
服务成果	经过辅导，创新项目大赛取得了巨大成功，每位选手都成功完成了3分钟的演讲作品，且演讲内容都能够清晰而有力地表达自己的创新理念和商业价值。



	每位学员对讲师的辅导和点评都给予了一致好评，训后评估表也获得了满分的评价，部分学员评价如下： 好的开头和结尾是成功演讲的关键 学会了演讲的逻辑，学会在演讲中阐述商业价值
--	--

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	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。 项目旨在助力目标学员： - 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 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： - 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。 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。
具体服务内容	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 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和学员疑难对线下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：



	项目筹备 - 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 ... 产出：学习平台课程设置及开售物料包 项目运营 - 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 ... 产出：学习过程运营与辅导 项目收尾 - 项目结营 - 培训评估与跟踪支持 ... 产出：优秀学员观察，学旅记录、培训报告与训后主管助力信 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。
服务成果	- 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94.5%，项目毕业率82%，诞生优秀学员16人次。 - 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。 - 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： 3.1 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。” 3.2 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。” 3.3 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。” 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	运输及物流



司行业	
客户当时的需求	2023 年，在高管团队的部分调整后，客户迎来了由总部派驻的新任法籍 CEO。历经初期 6 个月的合作，她敏锐察觉到所面对的是一支成熟又不乏新鲜血液的中国本土高管团队。团队中多为身经百战的成熟管理者，他们熟悉本土市场的状况与变化，应对挑战的经验和洞见都极为丰富；同时，因长年共事和新旧交融，遍历合作与冲突，形成了独特的团队文化，在协同一致方面存在提升的空间。 为了能够帮助客户实现业务发展目标，达成发展愿景，CEO 需要在更具信任的紧密沟通下，透过高管团队理解本土的市场及业务情况，把握方向，使大中华区的管理和业务既能够保持全球化，整合本土战略目标与总部方向一致，也能够兼顾区域特点，在战略落地的方法上保持一定的灵活性，来适应本土市场。 为此，CEO 提出培训要求，希望尽快加深对团队成员的了解，建立信任，整合高管团队力量以强化未来工作与发展的关键核心，步调一致地协力执掌企业方向。
具体服务内容	在理清 CEO 的期望与工作坊目标后，睿进规划了工作坊的实施重点，明确了最大的挑战是如何让身经百战的高管们愿意打开自我，让他人看见更为真实的自己，并对他人的个性特点、心理偏好、价值观和所带来的行为产生理解，包容差异，尝试互补式配合，在信任联结的基础之上，融合、协同并共创未来目标，清晰明确自己的角色职责，发挥团队自上而下的核心力量，引领客户的发展。 <pre> graph LR A[知己 了解并分享自我思考、决策偏好] --> B[识人 理解不同偏好，学习接受和应对差异] B --> C[融合 探讨如何沟通、协作、共同应对冲突与变革，建立信任，产生融合] C --> D[共创 探讨共同的愿景和目标，确立自己的角色和职责，共创团队协作章程] </pre> 在工作坊的开始，我们请在场高管立下共创宣言，以全情投入的心态进入正式的学习之旅，并加以积极心理学的方法引导，促动高管进行“认可与欣赏”活动，打开安全场域，使高管愿意以开放而非戒备或自我保护的心理状态投入分享，互相了解。工作坊以 MBTI 测评解读为基础工具，帮助高管提升自我觉察，也更好地理解团队成员的个性风格和工作偏好，打破与不同风格对象协作时容易产生的误解与对抗之壁垒，能够以更具有觉察的状态、更为共通的语言建立包容和互补。 在此基础上，在场高管开放分享个人价值观，以及对工作重点的理解把握，绘制团队价值观驱动地图，认可差异，同时进一步探讨如何让彼此对客户价值定位与工作重点的连接更紧密，进而共创团队愿景目标，最终落地为每位高管自己的角色职责宣言与协作蓝图。
服务成果	在工作坊里，客户的高管团队感到能够放松地表现出真实的自我，产生聆听和分享，因能够充分觉察自我、理解自我，也变得比以往更加能够理解自己的伙伴。他



们互相认可，大幅提升团队成员间的信任，强化人际联结，协同一致地共创出与所有个人目标相连接的团队目标。

客户的培训负责人在工作坊期间全程在场支持，结束后反馈道：

“我想对顾问表达深深的感谢，你为我们的高管团队带来了如此精彩的工作坊；也感谢睿进管理培训中心的同伴们在过程中的全力支持，是大家一起努力让它得以完美呈现。希望未来很快有机会再次合作！”

档案内容更新2024年09月