



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）： 叶睿
 所属国家： 中国
 中国总部地址： 上海市浦东新区企荣路90号前滩国际广场1603
 网址： www.ddileaf.com
 所属行业类别： 在线和移动学习
 在中国成立日期： 2017
 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）、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	在线和移动学习(内容)
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>该客户是一家大健康行业企业，当时面临的挑战主要有3个方面：</p> <p>1、业务端：竞品林立，企业需一城一池规划竞争策略；聚焦核心市场核心医院，大客户经营，并持续打造学术推广团队。</p> <p>2、组织端：需要在组织快速扩张之中，维持人才密度；同时，在VBP（带量采购）引发的内外之争中更需比拼内功，敏捷迭代。</p> <p>3、学员端：这批客户三分之二自内部提拔，三分之一由大厂外招，无论是管理能力，还是管理语言，都参差不齐。其次，在意竞争，容易陷入销售思维，缺乏以公司利益为整体的团队精神。</p> <p>因此，DDI很快定位首要发展的能力为「辅导」，并且考虑到客户的个性及工作属性，学习方案需要更加重场景、重实操，工具易用好</p>



	<p>上手。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>我们为该企业量身定制了一套完整的「训-战-赛」的学习旅程，1/3的时间在「训」的环节，先通过线上学习拉齐大家对于辅导的认知，线下翻转课堂再做针对性的演练。2/3的时间在「战」和「赛」的环节。之所以如此设计，因为「辅导」这个能力本身是一个实践技能，四分在学，六分靠练，当学员建立了对辅导的重要性和技能要点认知后，需运用典型场景演练，增加练习时长与反馈机会，促进在工作实践中应用。在这一过程中，项目就巧妙运用到了DDI LEAF最新的AI产品：智能陪练。</p> <div data-bbox="486 705 1412 1220" data-label="Diagram"> </div> <p>第一阶段：训 这一阶段主要为线上学习DDI英跃®大健康行业版的「辅导」，通过「测-学-练-考」闭环式教学，让学员和组织了解能力现状，掌握经典的知识技巧。同时，行业版加入了典型案例，既贴近学员工作，增加学习的沉浸感，又在案例研讨中让大家更加了解彼此的辅导风格，互相借鉴。为了让学习更落地，旅程设计了AI陪练作为课后作业，不仅让学员开口练，还能收获教练实时的评估与反馈，进一步加强了技能的熟练掌握。</p>

具体服务内容

辅导项目设计全景



第一阶段：训

这一阶段主要为线上学习DDI英跃®大健康行业版的「辅导」，通过「测-学-练-考」闭环式教学，让学员和组织了解能力现状，掌握经典的知识技巧。同时，行业版加入了典型案例，既贴近学员工作，增加学习的沉浸感，又在案例研讨中让大家更加了解彼此的辅导风格，互相借鉴。为了让学习更落地，旅程设计了AI陪练作为课后作业，不仅让学员开口练，还能收获教练实时的评估与反馈，进一步加强了技能的熟练掌握。



课后AI陪练：“真人”开口演练，AI教练智能评估反馈



第二阶段：战

线上学习结束后，项目组安排了一个半月的工作实践环节，包括线下学习工作坊和现实任务。在工作坊中，培训师就学员的共性问题（从线上学习数据中萃取）进行剖析和解答，并以真实企业案例进行演练。此外，学员需要在这一个半月内实践并记录一次真实的辅导场景，与学伴交流获取反馈，HR也会协助寻求下属和上级的反馈，以观察客户真实的辅导能力改进情况。

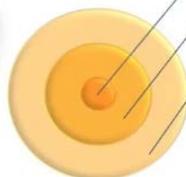
辅导实战：多层次交流建立共同辅导语言

辅导实战目的：

- 刻意实践，练习辅导技巧
- 寻求反馈，展现领导力风范
- 沉淀优秀实践案例
- 非正式交流平台，建立共同辅导语言



实用工具作为实践表单，以及反思和案



- 活动3：DSM寻求RSM反馈**
向RSM分享交流心得，寻求反馈
- 活动2：DSM三人学伴交流**
• DSM学伴之间分享实践心得，寻求学伴反馈
• 对于辅导挑战场景共创解法
- 活动1：DSM辅导代表**
• 寻找辅导机会，刻意应用工具
• 寻求下属对【辅导谈话】的反馈

第三阶段：赛

这一环节是最特别的，学员和HRD一致认为AI陪练非常精准和高效，因此，他们非常巧妙地利用AI陪练在最终的考核环节，让学员两两对战，在竞技环节的模拟练习中，不仅参与度和完成度非常高，很多学员表示这样的方式可太有趣了，顾问的反馈直戳要点。



服务成果

期末通关：AI陪练两两PK，以考促学

案例背景：辅导一位新品业绩差强人意、抱怨情绪较大的资深代表，诊断其差距根因，以谈话促进其扭转态度或做法...



期末通关目的：

- 以考促学，考察行为转化
- 诊断辅导技巧落差，促进行为调整
- 提供统一平台赛马

- ✓ 案例背景（员工情况）
- ✓ 角色扮演指南
- ✓ 阶段任务
- ✓ 与AI扮演的下属对话
- ✓ 真实模拟代入
- ✓ AI顾问评估打分
- ✓ 详细对话记录&建议

DDI

- 客户能够熟练运用辅导技巧，前后测显著进步。
- 组织收获学员团体报告，并能够据此掌握一线管理者普遍辅导痛点，提供后续针对性支持。
- 项目沉淀上级手册，为DSM直属上级RSM（RSM, Region Sales Manager）提供指导方针。

RSM支持：为RSM提供数据、工具以更好协助DSM



学员	所属区域	练习次数	平均分
AAA	上海大区-XX区	5	5
BBB	江苏大区-XX区	3	2.7
CCC	江苏大区-XX区	1	2.8

【课前自学报告】与【课后AI陪练报告】均含辅导行为数据，协助RSM掌握DSM辅导技巧现状与进步情况，协助：1) 针对性辅导；2) 期末通关侧重考察；



上级手册（Manager Guide）含辅导关键知识点，使得RSM即使未能参加课程，也可以与DSM学习内容保持同频。

DDI

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	合资
客户公司行业	汽车及零部件
客户当时的需求	该客户是一家汽车行业企业（下称I集团），随着行业越趋「绿色」与「智能」，传统整车企业也加大对新业务和新技术的投入。I集团作为大型整车制造合资集团，在新的产业格局的导向之下，不断调整应对产业变革的发展路径，创新业务发展理念，营造支持创新、



	<p>开放包容的企业环境。</p> <p>业务创新需同步人才培养，中基层领导是执行战略的关键力量，推动人才从个人贡献者到新经理的角色转变对实现战略至关重要。因此，I集团当时的需求是：持续迭代新经理培养项目，培养符合业务需求和企业文化的新经理人才。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>为了有效解决新经理转型道路上的角色挑战与管理挑战，我们协助I集团开展转型项目，根据前期对新经理现实工作挑战的调研分析，快速锁定人才发展的能力项，设计链接实际管理挑战的发展主题。顺应数字时代趋势，通过线上与线下相结合的学习发展模式，结合过往的管理实践，每年根据业务战略方向的调整，迭代制定贴近现实业务场景的人才培养方案，实现项目的升级发展：</p> <p>第一阶段：「大而全」发展模式，从领导力到业务 基于I集团的战略发展目标，项目组首先协助其打造优秀经理人训练营项目。在这个阶段，新经理人员流动速度稳定，发展内容主张「大而全」。每期项目持续4-5个月，从打造卓越团队、战略思维、商务表达三大模块入手，聚焦与业务挂钩的创新型课题研究，辅以行动学习，增强人才对战略目标的理解和认知，为实现组织发展目标打造系统化的新经理转型培养方案。</p> <p>第二阶段：「短平快」轻量化发展模式，引入数字化学习工具 项目组根据集团业务重点与新经理流动晋升速度的调整，协助其打造「短平快」轻量化的人才培养模式。将原本持续4-5个月的学习旅程缩短至1.5-2个月，发展内容则聚焦团队管理与人际互动，只为解决新经理的实际管理挑战。为顺应数字化趋势，I集团也在数字化转型道路上不断探索—在学习工具上，项目组引入DDI英跃®线上学习平台，便于批量化进行基础学习，辅以翻转课堂及自主参访，巩固学员认知，鼓励实践。由此，项目进入了批量化、规模化、规范化运营阶段。</p> <p>第三阶段：无惧疫情挑战，线上共话Z世代 尽管持续受到疫情反复的影响，但员工赋能和成长无法因疫情而停下脚步，越是困难时期，越需要及时赋能领导者具备高效的领导力，带领员工走出困境，凝聚人心。由此，I集团决定将新经理转型发展项目转移到线上，赋予领导力项目更多灵活度和自主性，以保无论环境如何变化，团队都能如期高质量交付项目，实现员工持续成长发展。此外，在该阶段，项目组创新引入Z世代话题，为新经理与Z世代员工建立起一座心与心的桥梁。</p>



> 学习旅程设计一览



©Development Dimensions International, Inc., 2024. All rights reserved.

自从开展DDI英跃®在线学习后，项目组每年协助I集团有效收集并集成了所有学员的在线学习数据，通过数据看板、报告管理、学员管理、项目管理及内容管理模块，助力I集团高效管理和应用培训数据，并持续产出洞察，为接下来的人才培养发展计划奠定基础，指明方向。通过对比个人与团体的学习进度和学习时长，项目组助力I集团掌握了各事业部的学习总人数、学习概况、学员投入度；从分析学习前后的能力测试数据中，助力其了解了人才关于学习内容的吸收度和进步率；基于行为数据不同维度的解读，分析优弱点，为新经理的未来工作提供了专业发展建议，有效助力企业管理维度升级。

服务成果

- 敏捷迭代，响应人才需求：通过迭代新经理转型培养课题，不断启发人才的创新性思维，助力新经理从新视角解决新问题，不断深化新经理的转型之路。项目还助力I集团产出《新经理转型案例手册》，旨在帮助更多新经理快速上手，实现角色转型。
- 以终为始，强化实践带兵：从I集团的经营理念出发，以终为始，将人才的学习行动植根于企业的关键业务目标，解决该企业的特色管理问题，实现了人才培养方案与组织战略有效连接，夯实了人才队伍根基，助力了组织战略的高效落地。
- 数据为王，助力组织可持续发展：五年来，DDI共协助I集团完成新经理培训项目30余期，覆盖900余位新经理，项目整体满意度高达4.8+分（满分5分）。其中，通过DDI英跃®在线学习平台的数据整合分析，连续两年的学员人数增长92.3%，完成率增长53.6%；通过对标行业数据，学员能力水平普遍优于制造行业平均水平。项目的不断创新升级，进一步助力实现了组织的可持续化发展。



档案内容更新2025年09月