



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.shlachina.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、专业能力发展

在中国成立日期：2017-11-27

在中国雇员人数：500

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、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	个人能力发展
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	在快速变化的商业环境中，创新是推动企业持续发展的关键动力。为了激发员工的创造力和促进业务增长，公司每年都会举办创新项目大赛，要求员工围绕公司的核心业务方向，提出具有前瞻性和创新性的项目建议，通过一系列严格的筛选过程，最终有五组团队脱颖而出，进入决赛40分钟路演，向公司的高层和评委展示他们的项目提案，路演直接关系到项目能否获得必要的资源支持和高层的认



	<p>可。 针对路演，经过与组织方沟通，目前学员遇到的挑战是：</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; width: 30%;"> <p>1 缺少商业价值</p> <p>参赛团队需要深入分析市场趋势，识别目标客户群体，量化项目的潜在经济影响，包括预期的收益、成本节约和市场份额增长等。</p> </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; width: 30%;"> <p>2 路演结构松散</p> <p>设计一个清晰、逻辑性强的路演流程，形式多样，确保信息传达的连贯性和条理性。</p> </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; width: 30%;"> <p>3 演讲技巧薄弱</p> <p>提高公共演讲能力，有效处理现场提问，展现团队协作。</p> </div> </div>
<p>具体服务内容</p>	<p>睿进通过如下三步携手客户逐步攻克决赛项目路演任务：</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; text-align: center;"> <div style="width: 30%;"> <p>第一场 线上2.5小时</p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; width: 80%;"> <p>线上赋能 打磨内容</p> <p>深入挖掘演讲的核心信息，使内容简介且有说服力。</p> </div> <p>产出：直击痛点的路演内容</p> </div> <div style="width: 30%;"> <p>第二场 线上2小时</p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; width: 80%;"> <p>线上赋能 精进呈现</p> <p>精心雕琢结构和呈现，使呈现更有说服力。</p> </div> <p>产出：直击痛点的路演PPT</p> </div> <div style="width: 30%;"> <p>第三场 线下半天</p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; width: 80%;"> <p>线下集训 修炼技巧 精彩演绎</p> <p>传授舞台表现的秘诀，帮助选手们提升语言表达和肢体语言，使演绎更加生动。</p> </div> <p>产出：有声有色的路演呈现</p> </div> </div>

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	机械制造



<p>客户当时的需求</p>	<p>发现员工遇到问题时分不清原因和问题，以及因果关系混乱等现象，期望通过培训能够明确问题的本质，锁定问题发生的具体位置，追查问题产生的根本原因，并制定有效的解决方案。此外，客户希望培训能够结合实际案例，通过小组讨论和现场演练，增强团队成员的实际操作能力，从而在实际工作中更有效地识别和解决问题。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>四个模块的培训：明确问题（What）、查明问题所在（Where）、查明真因（Why）以及制定并实施对策（How）。培训形式包括授课、小组讨论、现场演练及讲师点评。课程核心理论模型涵盖了问题分析与解决的完整流程，包括现状数据化处理、内部标准对照、界定问题属性等工具与方法。开场进行了沙盘演练，通过卡片信息找到销售额下降的原因及解决方案。课中真实案例讨论：通过“4W”框架分析二手车销售额下降的原因。具体分析将涉及：What（产品本身），Who（人/客户群体），Where（地理位置/不同部门），When（具体时间段）。此案例将帮助团队掌握如何定位问题并分析其背后的原因。</p>
<p>服务成果</p>	<p>学员通过培训学习了如何识别和分析事件之间的因果联系，掌握了4W分析法，认识到了定位问题的重要性，并了解了解决问题的步骤。课后评估汇总显示，总体满意度为9.85分（满分10分），课程内容和讲师讲解均获得了高分，显示出培训效果良好。学员表示通过培训提高了因果分析能力，并希望在未来的工作中应用所学知识，优化时间分配，强化实践练习，提升课程深度，并促进知识应用。</p>

客户案例三：

<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>外商独资</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>运输及物流</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>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</p>



	<p>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。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>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。</p> <div data-bbox="399 638 1428 974" style="text-align: center;"> <p>知己 了解并分享自我思考、决策偏好</p> <p>识人 理解不同偏好，学习接受和应对差异</p> <p>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</p> <p>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</p> </div> <p>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。</p>
<p>服务成果</p>	<p>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！”</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>
-----------------	----------------



客户公司性质	外商独资																																			
客户公司行业	机械制造																																			
客户当时的需求	<p>疫情之后，市场格局有所改变，面对行业内越来越多的中国本土企业的崛起和竞争、面对更加复杂、挑战、多变的市场环境，企业对组织中坚力量的中层领导者提出了新的期待：</p> <ul style="list-style-type: none"> 面对更具挑战的外部环境，能够引领原本相对稳定的团队以新心态、新角色、新能力、更好地拥抱未来市场变化。 <p>以总部合作行为原则为指引，调动团队成员的参与、才智和投入来预见和解决新挑战和新问题。</p>																																			
具体服务内容	<p>基于初步已知的上述期待，该客户期待通过为期8-10个月的领导力发展项目，针对高潜质中层领导者，支持其建立和发展能够应对市场变化的领导能力。同时，期待项目设计能够贴近组织的业务需求，理念价值和目标学员的实际痛点。</p> <p>针对以上需求，睿进制定了整个项目的关键策略：</p> <table border="1" data-bbox="470 1361 1412 1720"> <thead> <tr> <th></th> <th>项目邀请</th> <th>项目启动</th> <th>项目实施</th> <th>结业仪式</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>学习运营事件</td> <td>邀请邀请 • 项目宣传 • 邮件邀请 • 建立学习群 • 学员分组</td> <td>线上/线下启动 • 组织搭建 (邀请高管代表) • 项目运营机制 • 小组熟悉及亮相</td> <td>学习运营 预告课程 布置任务 进度跟踪 激励陪伴 答疑解惑</td> <td>结业仪式 0.5d • 学习回顾 • 实践分享 (邀请高管代表) • 优秀颁奖</td> </tr> <tr> <td>集中学习</td> <td colspan="4">基于调研发现建议课题，线下，1-2天/次，每2-3月/次，共4次</td> </tr> <tr> <td>实践应用及持续反馈</td> <td colspan="4">训后实践任务 (训后1月内) 基于课题邀请学员在业务和团队管理场景中应用所学知识/技能/工具，并做小组实践交流</td> </tr> <tr> <td>导师沟通</td> <td colspan="4">实践辅导 & 强化 (顾问直播/线下引导，根据重点议题)： 引导学员交流实践经验 & 答疑解惑 1.5h/次</td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="4">导师沟通 (至少每月1次) 议题不限，可与学员探讨关于领导力的困惑、业务/跨职能问题等</td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="4">学习启示&实践提炼 以小组为单位准备&分享</td> </tr> </tbody> </table>		项目邀请	项目启动	项目实施	结业仪式	学习运营事件	邀请邀请 • 项目宣传 • 邮件邀请 • 建立学习群 • 学员分组	线上/线下启动 • 组织搭建 (邀请高管代表) • 项目运营机制 • 小组熟悉及亮相	学习运营 预告课程 布置任务 进度跟踪 激励陪伴 答疑解惑	结业仪式 0.5d • 学习回顾 • 实践分享 (邀请高管代表) • 优秀颁奖	集中学习	基于调研发现建议课题，线下，1-2天/次，每2-3月/次，共4次				实践应用及持续反馈	训后实践任务 (训后1月内) 基于课题邀请学员在业务和团队管理场景中应用所学知识/技能/工具，并做小组实践交流				导师沟通	实践辅导 & 强化 (顾问直播/线下引导，根据重点议题)： 引导学员交流实践经验 & 答疑解惑 1.5h/次					导师沟通 (至少每月1次) 议题不限，可与学员探讨关于领导力的困惑、业务/跨职能问题等					学习启示&实践提炼 以小组为单位准备&分享			
	项目邀请	项目启动	项目实施	结业仪式																																
学习运营事件	邀请邀请 • 项目宣传 • 邮件邀请 • 建立学习群 • 学员分组	线上/线下启动 • 组织搭建 (邀请高管代表) • 项目运营机制 • 小组熟悉及亮相	学习运营 预告课程 布置任务 进度跟踪 激励陪伴 答疑解惑	结业仪式 0.5d • 学习回顾 • 实践分享 (邀请高管代表) • 优秀颁奖																																
集中学习	基于调研发现建议课题，线下，1-2天/次，每2-3月/次，共4次																																			
实践应用及持续反馈	训后实践任务 (训后1月内) 基于课题邀请学员在业务和团队管理场景中应用所学知识/技能/工具，并做小组实践交流																																			
导师沟通	实践辅导 & 强化 (顾问直播/线下引导，根据重点议题)： 引导学员交流实践经验 & 答疑解惑 1.5h/次																																			
	导师沟通 (至少每月1次) 议题不限，可与学员探讨关于领导力的困惑、业务/跨职能问题等																																			
	学习启示&实践提炼 以小组为单位准备&分享																																			
服务成果	<p>睿进顾问：一年磨合下来，比较清楚我们培训组织者和学员风格、喜好。将来再有类似项目，可以借鉴经验，避免踩过的坑。</p> <p>收到客户反馈：磨合得很好，感谢老师和睿进的支持与配合，收获学员好评</p> <p>部分课后实践作业展示图片如下：</p>																																			



档案内容更新2025年09月