

小型企业商业模式创新，深圳中力商业创新开拓视野

产品名称	小型企业商业模式创新，深圳中力商业创新开拓视野
公司名称	深圳中力知识科技有限公司
价格	.00/个
规格参数	
公司地址	深圳市南山区粤海街道高新区社区科园路2002号 东侧中科纳能大厦C7层701（注册地址）
联系电话	17324397697

产品详情

深圳中力知识科技有限公司（简称“中力知识科技”）是集学术研究、培训咨询、会员服务、产融服务、SaaS服务、信息技术服务为一体的创新型智库和平台，是高附加值、高层次、知识型、科技型综合性高端服务机构。

中力知识科技首创会员制专项顾问服务模式，通过多维产品综合介入，借助平台优势资源，持续帮助企业科学发展，为企业提供“知识、资本、生态”的高附加值综合服务。

中力知识科技坚持独立思考和自主创新，研发了现代企业商业运营核心知识体系，拥有多项知识产权。产品和服务涉及企业商业决策（商业模式与战略规划）、商业创新、公司治理、股权架构与控制权设计、股权激励、合伙人机制、股份改制、股权融资、并购重组、上市规划、市值管理与股权价值发展等顶层设计与股权运营领域，还包括企业家精神、企业文化、领导力建设、赋能型绩效、人力资本、企业传承、新生代企业家训练、实体经济产业升级等板块，为企业提供系统实战的解决方案。

中力知识科技的治学精神、务实作风、公益行动、服务成果获得有关部门和机构的高度评价，已通过“国家高新技术企业”认证，先后荣获“广东省院士专家企业工作站”、“中国中小企业国际合作示范平台”和“国家中小企业公共服务示范平台”认定。

我们主要做：企业创新能力培育系列辅导班，商业决策之兵棋推演方案辅导班、组织效能与人力资本发展辅导班、新生代企业家训练班和基于顶层设计的股权激励辅导班。

学习方式 -- 前沿商学，实战训练

1、老师授课，掌握理论方法

- 2、小组研讨，思想碰撞
- 3、分享点评，集思广益
- 4、知识竞赛，寓教于乐
- 5、企业走访，开拓视野
- 6、实践练习，学以致用
- 7、多维导师，精心引领

联系我们：

公司名称：深圳中力知识科技有限公司

公司官网：<http://zlzskj.com>

全国热线：400-0508-033

邮箱：planning@zlzskj.com

地址：广东省深圳市罗湖区笋岗东路3019号百汇大厦20-25楼

中力科技相关资讯：

企业商业创新培训：创新培训是留住人才的最佳办法-中力讲解

企业、公司在进行商业创新之时，应参考其他公司使用方法、效果。如效仿其他公司，应取其精华，去其糟粕，全盘吸收未必适应。大多数公司商业创新培训，都是要留住人才，带动企业发展。

创新培训是留住人才的最佳办法-中力讲解一个案例。

当其他公司将培训作为一项员工福利或辅助性人力资源策略时，雀巢(中国)用它来把人才留住，并且当作是一项需要长期、持续投入才会见效的战略。

在陆明的职业生涯里，只经历过雀巢这一家公司。1990年，陆明加入黑龙江双城雀巢公司，从农业服务部的奶源督察员做起，10年后升任青岛雀巢有限公司生产部经理。2007年底，他被送往海外及国内研发中心培训半年后，成为了青岛雀巢有限公司总经理。

就在今年，又有两名管理人员远赴洛桑管理学院进行脱产学习。这样的高阶培训机会在雀巢各地区不是每年都有，但最近几年随着中国本土员工的迅速成长和业务的高速发展，雀巢中国总能成功推荐1~2位员工。另外在雀巢瑞士总部还设有教育培训中心，员工有机会在那里接受全球的课程培训。

但这样的培训机会是向全球“雀巢人”敞开的，对于雀巢中国的员工来说毕竟是杯水车薪，每年仅有的几个名额，只有具备极其优秀的表现态度和个人发展潜力的员工，才有资格被选中推荐。所以，对于绝大多数有培训需求的员工来说，远水难解近渴。

为了解决此问题，雀巢把总部培训班的课程引入到了中国。以雀巢领导力培训为例，有中国自己研发的“有效的领导力”培训、总部在英国大学开设的雀巢领导力培训以及亚太区在新加坡设立的亚太区培训班，通过与新加坡大学合作，每年定期输送大批中高级管理人员接受培训。

作为雀巢在中国1.3万多名雇员中的一份子，类似陆明这样的晋升履历说明了一个事实——在岗位竞争激励、技能要求全面的雀巢公司，经过层层选拔培训的本土员工一样可以做得很出色。

企业商业创新培训：把晋升机会留给经过培训的员工

在雀巢，几乎所有的中高级经理人都是经过层层培训及生涯规划后选拔出来的。而这些培训也都是在职进行的，辅导和训练是每个经理职责的一部分，而每个培训项目都是在员工个人发展计划的框架下提议组织的，因此，参加培训是出于员工自身发展的需求，而不会被当作某种奖励。

愿意学习是在雀巢工作一个不可或缺的态度，所以，只要员工表现好，有学习的热情和进取心，愿意承担更大的责任，雀巢就能提供完善的培训及更多的工作挑战。对于公司的非核心业务，雀巢一般会考虑采取外包的方式加以解决。在雀巢(中国)人力资源及培训总监陈云雀看来，“培训属于人力资源的核心，永远不会外包。”

雀巢在中国也开设了企业大学，雀巢中国区总裁鲍尔亲自担任校长，由高管授课，学员在整个公司范围内选拔，参加10个单元的培训，教授与雀巢相关的领导力、管理、创新、行销业务、生产等课程。

除此之外，雀巢中国自2000年开始就启动了每批为期两年左右的“雀巢中国管理发展计划”，目标旨在到2010年培训500名具有发展潜能的中国本土管理人员，为其提供更广阔的成长和职业生涯空间。

企业商业创新培训：把晋升机会留给经过培训的员工

“雀巢未来的领导人会从这里选拔，目前已经培养出4期毕业生，正在选拔第6期。”通过这一培训项目，有越来越多的学员已经开始取代外籍管理者，成为雀巢(中国)培养的一批本土中高层经理人。陆明就是这一培训班的首批学员之一，其他仍有多个像他这样的员工分别在不同的岗位上任职。

现在，还经常有猎头给陆明打电话，表示有更高薪的职位希望他考虑。“公司有完善的培训机制，并为我们提供了很好的发展机会，我的能力完全可以在这里得到发挥。”陆明笑称。

在雀巢中国区，本土化只作为培训的一个结果。“现在的1.3万名员工中，有80余名外籍员工，如果培训只是为了取代外籍人员此数量太小，所以我们要做的是整体组织的快速发展，除了本土化外还能输出更多本土人才进行海外派遣。”

雀巢(中国)鼓励本土员工进行国际交流，在目前的组织体系里，员工构成就来自十七八个国家。“我们提拔高管人员并且需要帮助他成功地担当新的任务，根据职位的职能和领导力需求，把合适的领导者提升上去，而并非按照地域、国籍、肤色人种来选拔。”

陈云雀说，在对本土员工的培训策略上，雀巢并不倡导速成，公司有很多管理人员都是从储备干部或基层做起，要至少10年以上时间才能成长为高级管理人才。“中国市场还很年轻，强调员工要踏实进取，经过一段时间的砺练后自然会成功。”

随着人才厚度的不断积累，陈云雀也开始尝试将一些优秀的本土经理人向海外输送，每年平均会有10个人进行调岗，被派往国外工作一段时间。目前就有员工在不同的职能分派到全球不同地区工作，李申就是其中之一，他目前的职务是雀巢马来西亚公司采购经理，两年后回国，将担任更重要的职务。同样，陈云雀每年都要从大学里选拔近40名左右的新生作为储备干部。

就是在这种不紧不慢的节奏中，雀巢在中国完成了它的本土化策略。目前位于黑龙江双城的雀巢公司是中国区最大的工厂，有员工1000余名，在早年这里还有多位外籍经理，现在除了厂长外，100%都是本土人士。在李申看来，换岗的好处是既可以学习新的知识，又能换个环境学习领导不同国籍的员工。

企业进行商业创新培训，能留住人才。

中力股权激励培训课程之如何打造商务魅力，教会更多商业往来的人锻造商务魅力，你值得来中力试一试！

中力科技首创会员制专项顾问服务模式，通过多维产品综合介入，借助平台优势资源，持续帮助企业科学发展，为企业提供“知识、资本、生态”的高附加值综合服务。