人才培养的学习地图设计工作坊

The Learning Map Design Workshop for Talent Cultivation

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **日期/Date** | 2025年08月16日-17日 北京 | | |
| **讲师/Lecturer** | 白老师 | **费用/Price** | ¥4580元/人 |

**其他排期/Scheduling**

北京：2025年08月16日-17日（白老师） | 上海：2025年10月18日-19日（白老师）

深圳：2025年12月13日-14日（白老师）

（\* 注: 不同城市不同场次的授课讲师及大纲可能有差异，具体请参照对应场次的课程大纲内容。）

**课程概述/Overview**

**【课程背景】**

本次课程主要阐述了基于学习地图以及当下组织发展面临的变革挑战，通过行业企业学习地图咨询，分析总结出的特色方法论，同时经过不同类型的客户的实践检验和运行后，更加丰富了其构建过程和实际运用。突破了传统能力模型和培训体系的理论束缚，最大程度地简化了学习地图复杂性，能让每个参与者都能建立自己的学习地图和学习资源库。

**【课程收益】**

1、理解学习地图的价值

2、掌握学习地图的绘制流程和方法

3、掌握课程开发具体思路和过程

4、培训体系的全面构建

5、企业大学初步设计

**课程大纲/Outline**

**模块一、以学习地图为导向的人才与组织发展的核心思想**

1、案例：生活中的路径图

2、学习地图构建的理论基础

3、学习地图构建要点和过程

（1）项目启动会

（2）前期调研

（3）关键人员访谈

（4）建模&学习地图工作坊设计说明

（5）模型&学习地图优化共创会

（6）各类交付输出物样例

4、学习地图构建的价值

**模块二、学习地图有章可循的4大绘制方法**

1、学习地图如何绘制？

2、战略组织分类：战略驱动型SCL

（1）基于组织未来发展\战略目标达成

（2）关注组织能力提升

（3）通常用于：商业报告、战略解码

（4）案例解析，小组练习

3、部门职能分类：流程驱动型PCL

（1）工作存在一致的流程或存在同一套商业价值链

（2）通过流程提炼胜任能力，不同岗位层级对应的能力程度不同

（3）通常用于：部门级/流程级人才发展项目

（4）案例解析，小组练习

4、转型发展分类：职涯驱动型CCL

（1）以个人职业生涯成长不同阶段为节点

（2）以不同节点的挑战为分析依据

（3）通常用于：领导力梯队培养、新员工转身

（4）案例解析，小组练习

5、个人任务分类：任务驱动型TCL

（1）工作内容能够划分为可观察的场景或任务

（2）只针对某一岗位，可以与其他学习地图相结合

（3）通常用于：几个核心岗位的人才发展项目

（4）案例解析，小组练习

**模块三、课程设计开发：隐性知识显性化**

1、课程设计模型

2、ADDIE模型示意

（1）A分析阶段

（2）D设计阶段

（3）D发展阶段

（4）I实施阶段

（5）E评价阶段

3、敏捷微课设计

（1）评价课程好坏的几个维度？

（2）一门课的课程模式长什么样？

（3）经过调研后确认的课程A/B点

（4）什么是课程结构？

案例：个人能力技能类选题

案例：科普类选题-

案例：素质教育类选题

案例：知识付费类选题

**模块四、培训体系3层面建设与实施**

1、培训体系运作层面

（1）培训考核评估

（2）培训组织实施

（3）培训费用预算

（4）培训需求分析

2、培训体系运作层面

（1）员工培训档案

（2）培训资料库

（3）培训课程体系建设

（4）内训师队伍建设

3、培训体系制度层面

（1）培训制度与流程

（2）培训管理系统

**模块五、企业大学的筹建与机构设置**

1、管理架构：企业大学/人力资源/业务部门如何协调？

2、成本关系：成本中心/利润中心/内部结算如何定位？

3、业务功能：文化熔炉/人才摇篮/战略引导/业务伙伴如何实现？

4、运营机制：课程/讲师/OJT/运营模式如何设计？

5、组织思想：领导力/胜任力/梯队建设/文化如何阐释？

6、影响范围：内部/外部（行业）如何输出？

**复盘总结**

**讲师介绍/Lecturer**

**白老师**

• 组织人才发展专家

• 上市公司组织发展总监

• ODTD培训讲师

• 畅销书作者、《首席人才官商业与管理评论》金牌作者

• 中国人力资源实践创新（企业）评选评审

• 投资咨询公司高级合伙人

• 人力资源高级咨询师

• 中国人力资源开发研究会理事

**经验背景**

白老师国外大学MBA学位，拥有外资和内资企业管理工作经验和国际和国内咨询背景。对企业的战略管理、组织管控、组织发展、组织设计、绩效管理、薪酬激励、人才发展等方面有前瞻性理解和全面的咨询实践。对于如何根据企业的经营战略帮助企业进行组织转型和构建高绩效组织的领域，具有深入的洞察和成功的经验。

曾多年游历海外，结交多位来自日本、澳大利亚等国的管理学大师，共同致力于管理史的研究，探求企业发展的过去和未来。

白老师授课风格热情、生动、幽默，深入浅出，能将西方先进的知识体系和管理理念与中国的实际情况有机结合，课程内容具有极强的实用性和实操性。

精通现代企业管理，曾经在国内和国际知名管理咨询公司担任合伙人，先后为多家企业提供过内训及管理咨询服务，涉及领域为战略管理、股权激励、组织发展、绩效管理、薪酬激励等。涉及行业有金融、地产、互联网、互联网金融、IT、制造、连锁、餐饮和旅游地产等。

之后又在国内大型上市公司、金融投资集团任组织发展总监等高级管理岗位。具有百亿级上市集团公司总部的组织发展总监的管理、决策经验。擅长公司顶层战略设计与内外资源的协调重构，在公司内外部结构优化与治理方面拥有丰富的实操管理经验，擅于梳理解决大中型企业子集团/控股公司经营管理过程中遇到的实际问题。经历投后管理、并购人力资源管理、战略澄清、组织再造、业绩评估模型、人才盘点、绩效管理体系等重点项目实施。主导并参与制定企业发展战略。牵头搭建《集团战略纲领》《组织发展手册》《集团制度汇编》《企业文化手册》《流程手册》，并且提供信息支持及战略规划，参与收购、兼并项目，主导集团层面全流程，圆满推动并完成组织发展变革。指导各成员企业完善组织发展职能，创新组织建设理论和工具，保证组织建设工作完全支撑企业战略和业务。对子公司进行业绩评价、组织评估和推行多层次的激励管理。

**主讲品牌课程**

1.《OD组织发展与组织设计方略》

2.《5方法+7模式组织诊断实践技能》

3.《组织设计与业务流程再造》

4.《八步法引导式组织改革实战》

5.《岗位胜任力模型与任职资格体系》

6.《战略共创与战略管理技能修炼》

7.《从人才标准到学习地图的设计》

8.《企业组织能力提升与人才发展》

**主要著作**

【1】《组织诊断》（法制出版社，2021）

【2】《降本增效3板斧7要务》（中国铁道出版社，2022）

【3】《改写人力资源管理——组织发展七项全能》（法制出版社，2019）

【4】《组织发展核能》（法制出版社，2019）

【5】《组织赋能——OD实践者全流程顾问》（法制出版社，2019）

【6】《全面薪酬体系设计新实战》（人民邮电出版社，2021）

【7】《人力资源管理全程实操指南》（法制出版社，2019）

【8】《培训管理全流程实战方案》（法制出版社，2019）

【9】《招聘管理全流程实战方案》（法制出版社，2019）

【10】《薪酬管理全流程实战方案》（法制出版社，2019）

【11】《绩效管理全流程实战方案》（法制出版社，2019）

**服务企业：**

阿里、百度、滴滴、美团、华为、小米、OPPO、网易、科大讯飞、猪八戒、学而思、广联达、宜信、哔哩哔哩、贝壳租房、中都物流、36Kr、Disney、诺亚财富、中国智能交通、瑞穗银行（中国）、碧桂园、宝能、东风汽车、威马汽车、广汽蔚来、上汽大众、雷霆游戏、网龙、华润制药、易果生鲜、好太太、广州建筑、中航国际、京东、中南置地、二更网络、厦门路桥、如涵文化、畅读科技、沃尔玛、美联英语、链家、吉利、英语流利说、世纪互联、中融信托、尚德机构、中信书店、汉能、Softbank（中国）、360金融、趣头条、Westpac banking corporate（中国）、招银云创、Paypal、商汤科技……等。