**玩转行动学习之一——行动学习让工作更容易**

**（线上4次+线下2天）**

**行动学习初体验，知其所用，学其技法**

**7月14-15日 上海 6800元**

|  |  |
| --- | --- |
| **谁来参加？** | **课程时长** |
| * 专业讲师、兼职讲师 * 培训经理 * 各级管理者 * 行动学习组织者和催化师 | * 4次每次1小时线上微课讲解答疑 * 2天（14小时）线下授课 * 线下培训前2周、后2周每周各1次线上微课 |
| **有何收获？** | **先决条件？** |
| * 陈述行动学习的价值、核心主张、重要原则和认知规律 * 运用行动学习成功五大关键要素提高行动学习效果 * 能够剖析常用行动学习工具背后的团队思维过程 * 能够在团队工作中灵活运用常用行动学习方法 | * 对行动学习有基础的认识 * 课前推荐阅读《玩转行动学习》 |
| **为何参加？** | |
| 上个世纪，杰克.韦尔奇、郭士纳等人正是充分发挥了行动学习的作用而重塑了企业，成就了自己。  在外部世界飞速变化、人类智慧飞速发展的今天，光靠学习别人的成功经验是不够的，所有的成功经验只能说明过去的成功，不一定能解决当前和未来的问题。外部环境越复杂多变，越需用不变的大道和方法来应对，要解决当前和未来的问题，急需一套符合互联网时代精神的行之有效的团队学习与解决问题方法——行动学习。它利用一种有效的研讨方式，把散落在不同参与者脑海中关于某一主题的智慧加以析取和整合，而这个析取和整合的过程和结果又能够让组织和所有参与者从中受益。  本课程致力于用简明快捷的方式培养行动学习催化师，此课纲描述的是催化师训练第一阶段的内容。 | |

**课程大纲**

**线上微课1：行动学习为什么有效**

* 行动学习如何成为工作方式
* 行动学习为什么有效

**线上微课2：行动学习的三大基本应用**

* 行动学习的三大基本应用
* 常用工具的认知规律剖析

**线下培训：**

**第一模块：行动学习初体验**

* 团队组建并共创话题
* 个人学习目标制定
* 行动学习方法体验（世界咖啡或团队共创）
* 最小研讨单元详解（团队列名）
* 过程复盘
* 学员感悟与讲师点评

【案例】行动学习化解尴尬

**第二模块：行动学习的三大基本应用**

【讨论】三种应用的行动学习策略异同

* 用行动学习解决业务问题
* 工作机理
* 案例学习
* 操作要点
* 用行动学习发展领导力
* 工作机理
* 案例学习
* 操作要点
* 用行动学习帮助团队建立共识
* 工作机理
* 案例学习
* 操作要点
* 行动学习与团队工作
* 信手拈来的微行动学习

**第三模块：催化师常用工具方法**

* 团队列名法
* 团队共创法
* 世界咖啡
* 主题贴吧
* 焦点讨论（ORID）

**第四模块：付诸行动的强化**

* 回顾认知、情感和行为的增量
* 行动目标与关键成功要素

【练习】应用平衡轮制定个人强化计划

* 组建互助学习小组，强化任务分配
* 小组互助计划沟通
* 啊哈时刻

**线上微课3：催化师的定位与选题策略**

* 催化师角色定位与状态位
* 选题与命题澄清的策略

**线上微课4：行动学习设计初探**

* 方法技能初步解析
* 初识行动学习设计过程

**相关课程**

* 作为企业管理者，你可能还会对《复盘——组织学习能力提升的核心修炼》、《第五项修炼——系统思考应用实务》感兴趣
* 想要在组织管理层面上更进一步，你可能需要参加《打造组织能力的杨三角——杨国安》、《决胜于未来：打造人才梯队——拉姆·查兰》、《HR引领变革——戴维·尤里奇》

**讲师简介**

**田 先生**

* **背景经历**
* KNX专家培训师、顾问
* 《玩转行动学习》作者
* 中欧EMBA
* 高级工程师
* 曾在数家知名IT企业担任过研发部经理、首席顾问、销售总监、高级企划经理、分支机构总经理等
* **擅长领域**
* 企业战略规划、商业模式、中高层领导力、大项目销售等领域有较深研究和实践

**企业文化与雇主品牌建设**

**让无形的品牌文化，成为有形的企业利润**

**7月13-14日 上海 5800元**

|  |  |
| --- | --- |
| **谁来参加？** | **课程时长** |
| * 大中型企业中高层HR管理人员 * 需要了解战略性人力资源管理的人员 | * 13小时（2天） |
| **有何收获？** | **先决条件？** |
| * 正确认识企业文化和雇主品牌 * 了解传播企业文化的工具和方法 * 获悉企业文化落地的框架四层体系 * 了解打造雇主品牌的内外部方法及意义 * 通过对雇主品牌的认识，从而改善现有人力资源实践 | * 对企业文化和品牌建设有一定的想法和兴趣 * 人力资源相关从业2年以上 |
| **为何参加？** | |
| * 《孙子兵法》五事之首为“道”，道——令民与上同意也，即是一种上下同心的组织文化。文化如像磐石般坚硬，但又如水一样无形，它易于意会却难以衡量与实施，但文化一旦建立其效果却坚不可摧 * 卓越的雇主形象和优秀的产品品牌一样，可以给企业带来丰厚的财务回报。华信惠悦在全球的“卓越雇主调查”发现，在网络经济高涨时期，卓越雇主的三年总体股东回报率是108%，而普通雇主的回报率是66%，接近普通雇主的2倍；到了全球经济低迷时期，卓越雇主的财务回报是普通雇主的整整3倍！这都说明雇主品牌在全球金融危机的阴影尚未褪去的今天越显其威力 | |

**课程大纲**

**第一天：企业文化**

* 什么是企业文化
* 企业文化的内涵与外沿

案例分享：优秀企业的文化

* 企业文化的形成
* 如何形成
* 重要性
* 理想中的企业文化与实际上的企业文化
* 强化企业文化的关键
* 诊断企业文化与企业战略和远景的匹配度
* 如何让核心价值观深入人心
* 企业文化传播和巩固的工具和方法
* 企业文化落地系统框架
* 理念层
* 制度层
* 行为层
* 物质层

**第二天：雇主品牌建设**

* 什么是品牌
* 企业品牌
* 产品品牌
* 雇主品牌
* 雇主品牌的构成
* 企业文化落地的框架体系
* 雇主品牌构成和主要作用
* 雇主品牌与企业文化
* 确定EVP（雇主价值主张）
* 提炼雇主价值主张（工具）
* 如何打造雇主品牌
* 外部：提高企业在人才市场的知名度和美誉度
* 内部：提升现有人才对企业的忠诚度和敬业度

案例分享：卓越企业如何从内/外部打造雇主品牌

* 创建雇主品牌的人力资源实践
* 调整现有人力资源实践

**相关课程**

* 作为HR管理人员，你可能还会对《5D敬业度：实现组织效能与员工敬业度的双赢》、《人力资源战略转型》感兴趣
* 想要在人力资源管理能力上更进一步，你可能需要学习《HR必备的教练工具——教练技术助力人力资本开发》、《人才管理项目5步曲》

**讲师简介**

**巩 先生**

* **背景经历**
* KNX资深培训师、顾问
* 长期财富20强资深副总裁资历
* 多年国际跨文化工作背景的累积
* 横跨商业战略与人力资源的双向职业生涯
* 资深高管导师、教练
* 法国马赛商学院及上海交大安泰经管学院双学位2011 - 2015级EMBA国际班领导人开发计划高管导师及教练之一
* 在二十五年的职业生涯中，巩先生不仅曾在美国的汽车工业担任过业务开拓高管，负责中国项目的合资谈判与管理, 并在亚太地区以及中国担任高级人力资源主管
* **擅长领域**
* 组织发展规划
* 人力资源的软实力
* 绩效管理
* 雇主品牌、企业文化建设
* 招聘与选才体系设计
* **服务客户**

美国A.O.史密斯公司、德勤咨询公司、安然公司、美国联合技术公司、拜耳医药保健公司和德国安联集团等等