

# 敏捷人才发展项目设计与运营

## 课程背景

组织和业务的快速发展变化，对人才队伍的期望和要求也越来越高，如何实现关键人才的加速成长，如何将工作学习相互融合、让学习技术赋能工作，“学习诚可贵，时间价更高”，学习项目如何小步快走，快速解决业务问题？这是每一个培训管理者和业务部门关心的问题。

## 课程收益

- ◆ 通过 1 套简单流程方法，识别高潜人才
- ◆ 运用 3 条原则，指导项目框架设计
- ◆ 掌握 4 个维度，规划学习内容
- ◆ 采用 5 个运营策略，打造品牌化项目
- ◆ 学会多个评估方式，评估项目

## 课程结构



**课程时长：**2天，6小时/天  
**课程对象：**HR、培训管理人员等  
**教学方法：**讲授法、案例法、小组演练等

## 课程大纲

### 一、 课程导入

1. **VUCA时代人才培养发展5个新特征**
2. **传统人才培养发展4个典型问题**
3. **人才培养发展思维升级**

- 1) 人才的产品思维
- 2) 人才的经营思维
- 3) 人才的敏捷思维

### 二、以终为始，进行人才发展规划

1. **基于战略和业务的人才培养逻辑**

培训的价值

- 1) 人才培养与商业价值的关系
2. 确定少数关键人选
3. 企业内部人才推荐选拔的流程和方法
4. 企业常见推荐选拔人才中常遇到的坑和对策
5. 聚焦业务场景，敏捷建模

### 三：人才加速发展项目方案设计

- 1、**人才培养发展3定位**

- 1) 学员背景
- 2) 学员状态
- 3) 学员岗位

- 2、**项目设计的3条脉络线**

- 1) 实践线：聚焦业务挑战和学员能力发展
  - a, 哪些业务问题适合在项目中做发展实践？
  - b, 业务问题和学员能力发展如何有机融合？
- 2) 学习线：混合式学习内容和方式的设计
  - a, 从敏捷实践业务问题解决，确定学习内容
  - b, 个性化差异化发展：IDP如何在企业内部有效推进
  - c, 内容设计的4个基本准则
- 3) 觉察线：建立轻量化的自我认知设计
  - a, 学员之间反馈

- b, 项目过程性的可视化反馈数据
- 3. 项目风险评估和预防
- 4. 设计项目成果具体化、有形化、可评估化
- 5. 练习：设计高潜人才发展项目方案

#### 四：项目产品化思维运营实施

- 1. 项目品牌化
  - 1) 什么是品牌化
  - 2) 包装你的学习产品
- 2. 制造热话题
  - 1) 用案例讲故事
  - 2) 用数据说话
- 3. 渠道多元化
  - 1) 打造多维度的营销渠道
- 4. 传播视觉化
  - 1) 找产品找代言人
  - 2) 发挥高管的榜样力量
- 5. 管理精细化
  - 1) 善用精益思维
  - 2) 善用产品思维
- 6. 项目稀缺性
  - 1) 注重流程性的设计
  - 2) 话术方法的选择

#### 五、培训项目评估汇报

- 1. 研讨：我的培训效果评估的痛？
- 2. 培训效果内容评估和呈现
  - 1) 内容评估 3 聚焦
  - 2) 数量型培训价值指标设计
  - 3) 问题解决型培训价值指标设计的 5 个关键
- 3. 培训效果评估参与人
  - 1) 研讨：如何设计一场精彩的培训汇报会
  - 2) 撰写一份精彩的培训效果评估报告 5 个价值维度
  - 3) 问题集市：如何设计培训多方反馈问题，获取评估报告数据？
  - 4) 案例：高潜人才培养项目评估结果汇报报告
- 4. 全方位的反馈和评估机制搭建
  - 1) 全方位反馈维度
  - 2) 过程性评估
  - 3) 结果性评估
  - 4) 练习：设计你的项目评估指标
- 5. 案例：最佳实践案例分享

