

# 炼“经”成金——经验萃取



## 炼“经”成“金”——经验萃取

主讲人：肖兴

—— 循着经历看经验 循着经验选主题 循着主题萃内容 循着内容定标准 循着标准成方案 ——

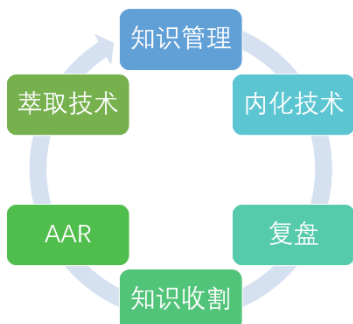
### 课程背景：

企业最大的浪费是经验的浪费，经验萃取（企业内训落地版）可以解决以下问题：

- 1、一个员工调岗或离职时，能够“将经验能留存下来”确保岗位工作的传承过渡；
- 2、管理者、老员工、高绩效员工的经验可以转化成集体智慧，提升团队整体能力；
- 3、将零散经验系统化、偶然经验标准化，避免“个人经验主义”和重复错误发生；
- 4、将隐性经验显性化，成为组织内的最佳实践成果，优化工作中的执行标准；
- 5、外部知识转化为符合企业内部 DNA 的内容，结合内部经验，建立自主知识体系。

### 课程特色：

1、经典前沿的理论支撑：



## 2、科学系统的内容编排：



识矿——概念认知篇；  
选矿——选题定位篇；  
找矿——场景还原篇；  
炼矿——经验提炼篇；  
加工——运用转化篇；  
集市——经验集市篇。



### 课程价值：

经验萃取（企业内训落地版）——把员工个人智慧转化为组织智慧：

#### 价值 1：提升参与者的能力

——在学中学、在习中学、在教中学，对参与者本身就是最好的能力提升机会

#### 价值 2：避免知识资产流失

——人可以走，经验留下，将员工个人智慧当作组织的知识资产去管理

#### 价值 3：降低组织试错成本

——组织最大的成本是重复犯错的成本，通过经验梳理避免员工重复犯错

#### 价值 4：优化工作执行标准

——一线打仗的人最有资格研究怎么打仗，从下至上优化标准，推动管理改善

#### 价值 5：梳理培训内容

——将经验转化为手册、课程、案例集，成为内部开发出来的接地气的内容

#### 价值 6：构建内部学习文化

——每个人都在教，每个人都在学，人人皆需为师，人人皆能为师

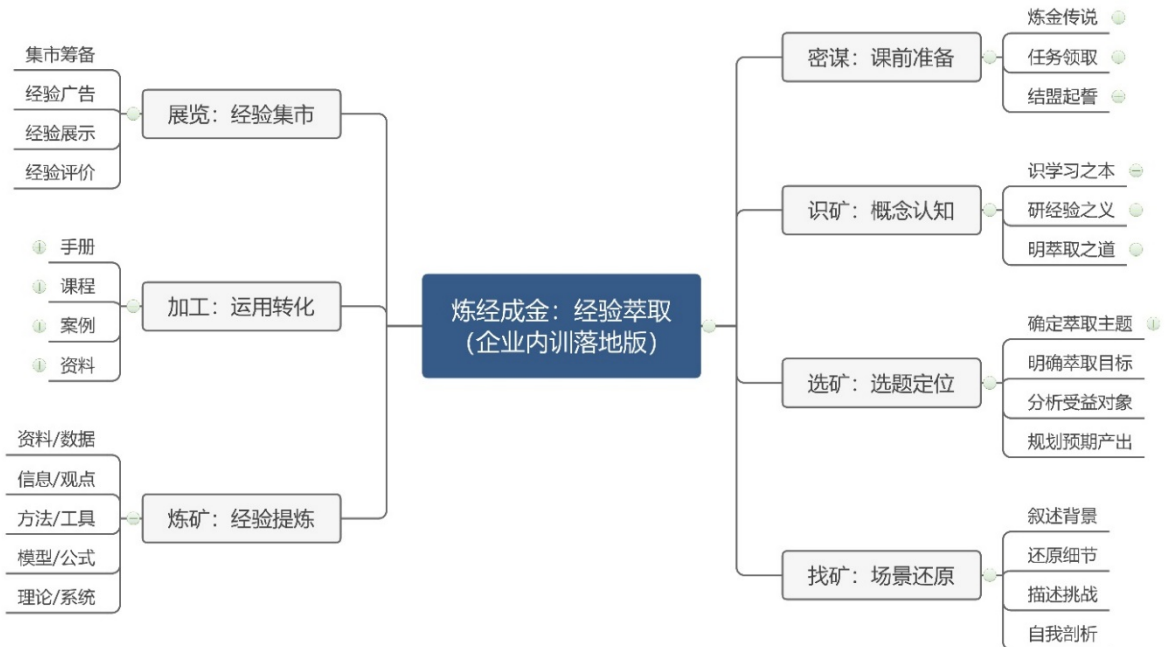
### 课程适用：

企业内部经验型人才，包括：各级管理者、技术岗位的核心人才、业务岗位绩优员工、

老员工等

# 课程时间：

2 天标准版



0.2-课程导入-经验萃取的特点与知识地图

0.3-课程导入-经验金字塔与炼经路径

## 模块一：识矿-概念认知篇

1.1-识学习之本

- 信息量
- 有效率
- 转化率

1.2-研经验之义

- 经验的定义
- 经验的类别

1.3-明萃取之道

- 经验萃取的概念

- 经验萃取的价值
- 经验萃取概念澄清
- 经验萃取的要求

## **模块二：选矿-选题定位篇**

### 2.1-明确萃取主题

- 企业选取主题七步法
- 个人选取主题五步法

### 2.2-规划预期产出

- 描述适用对象
- 预设运用场景
- 憧憬成果目标
- 思考风险难点

### 2.3-分析收益对象

## **模块三：找矿-场景还原篇**

### 3.1-内萃型经验

- 还原经历
- 评估结果
- 分析原因
- 推演规律
- 形成经验

### 3.2-外取型经验

- 搜文章
- 找牛人
- 寻经典
- 听好课

### 3.3-萃取的工具

## **模块四：炼矿-经验提炼篇**

- 4.1-资料/数据（视频资料/音频资料/案例资料/图片照片/文档表格/软件工具）
- 4.2- 信息/观点（定义与说明/融合与区分/叠加与缩减/解读与重构/比方与隐喻）
- 4.3-方法/工具（流程/量表/口诀/话术/模板）
- 4.4-模型/公式（层级结构/并列组合/矩阵交叉/递进循环/扩散聚合/对比强调/比喻象形）  
(加法公式/减法公式/乘法公式/除法公式/组合公式)
- 4.5-理论/系统（原理/理论/思想/主义/体系/系统/流派/领域）

## **模块五：加工-运用转换篇**

- 5.1-文档方案撰写
- 5.2-应用载体选择
  - 落地计划制定手册（岗位操作手册/岗位带教手册）
  - 课程（微课/短课/版权课）
  - 案例（百问百答宝典/最佳实践案例集）
  - 资料（书籍/论文/申报材料）
- 5.3-落地计划制定

## **模块六：展览-经验集市篇**

6.1-集市筹备

6.2-成果广告

6.3-成果展示

6.4-成果评价

6.5-奖励兑现