

《TTM 系列——业务 BP 赋能培养项目开发》

一、课程背景：

本课程旨在为企业打造一套全面、全新、系统、高效的 HRBP 业务赋能路径。通过业务需求型赋能设计，确保培训与实际业务紧密相连，实现真正的业务价值。本课程深入剖析培训职能与业务组织的关系。同时，课程还深入探讨了业务场景下的培训需求与目标开发，为学员提供培训开发项目目标体系的实战应用。

在行动学习实战赋能部分，学习如何基于绩效提升进行需求开发和教学设计，掌握界定问题、转化目标、分析原因、共创方法、行动转化等关键技术，助力学员在实际工作中快速解决问题、提升业绩。在情景拓展实战赋能和文化活动实战赋能两大模块，通过 NLP 教练技术、破冰游戏、个人素质拓展、团队协作拓展、经营管理拓展等方式，全方位提升学员相关项目设计实施的实战能力。

二、课程价值：

1. 培训/人力从业者、爱好者

- ✓理解业务需求：理解不同业务部门的需求和目标，制定更符合实际需求的培训方案；
- ✓提升培训效果：学习并运用行动学习实战赋能，提升培训的业务导向效果和影响力；
- ✓丰富培训形式：通过三类实战赋能教学技术学习，设计更多元化、更具互动性的培训活动。

2. 培训训练发展部门经理、总监

- ✓系统化培训设计：结合课程内容，能够系统性地规划和设计培训项目，确保培训与公司战略和业务目标相一致。
- ✓团队能力提升项目设计：通过行动学习和情景拓展，提升团队的问题解决能力和创新能力，为公司的持续发展提供人才保障。

3. 人才发展部门经理、总监

- ✓人才培养策略：制定更为精准和有效的人才培养策略，确保与公司战略和业务目标相匹配。
- ✓促进人才发展：通过行动学习等实战方法，提高员工的综合素质和竞争力。
- ✓构建人才梯队：学习构建合理的人才梯队培训开发技术，确保公司人才的持续供应和储备。

三、课程模型：

四、课

五、授

- 1、培训/人
- 2、培训训
- 3、人才发
- 4、组织管



课程大纲

第一讲：业务部门需求赋能设计

1. 培训职能组织与业务组织的关系

- 业务领导权力视角
- 撬动内部平衡的杠杆
- 识别和运用人才的舞台

2. 业务场景下的培训需求与目标开发

- 业务领导能力发展

演讲与表达、问题诊断解决、教练思维技术

- 业务开发型职能场景

部门会议、员工活动、培训项目、一对一访谈、业务分析、现场指导

【小组研讨】分组列名常见部门开发职能场景

3. 四类常见业务需求开发与设计

- 技能提升类培训

【案例研讨】加盟商谈判技能提升训练案例

- 流程改进类培训

【案例研讨】客户投诉流程优化训练案例

- 产品知识类培训

【案例研讨】产品话术打造项目案例

第二讲：行动学习实战赋能

1. 基于绩效提升的需求开发和教学设计

- 绩效差距分析
- 行动学习理论与运用概述
- 问题导向的学习设计

2. 界定问题的教学技术

- 问题识别与分类

现象、难题、问题的识别引导

- 问题解构与分析

可解性、性价比的评价引导

【案例研讨】常见生产、销售、职能复杂性问题列名

3. 转化目标的教学技术

- 行为目标视角——辛普森学习目标层级

认知领域、情感领域、动作技能领域

- 人本主义视角

能力发展（智）、危机识别（逆）、机遇识别（情）

- 构建主义视角

个人目标层次、部门目标层次、组织目标层次

4. 分析原因的教学技术

- 因果性和相关性
- 根本原因分析法、鱼骨图法

【小组练习】智力囚犯活动

- 系统图绘制

要素识别、增强回路、调节回路、外挂要素

【小组练习】小组主题系统图绘制推演

5. 共创方法的教学技术

- 团队列名
- 世界咖啡
- 自由市场
- 智慧叠加

【小组练习】四类典型共创方法主题教学推演

6. 行动转化的教学技术

- 关键路径提取与识别

方式与方法的关系引导，做什么？怎么做？

- 风险识别研讨

常见风险思考与引导

- 行动计划制定

【小组练习】三类行动计划方案与引导运用

第三讲：情景拓展实战赋能

1. NLP 教练技术理论概述

- NLP 理论基础与培训开发应用价值
- 国内教练技术滥用与商业妖魔化
- 典型教练技术三阶模式

2. 破冰游戏类活动设计实施

- 团队建设游戏

信任节拍、风中劲草、盲人领导者、解手链、全体起立……

- 互动沟通游戏

动物王国、驿站传音、我爱你不要脸、九宫格名片、天使和魔鬼……

- 创意激发游戏

九点矩阵、头脑激荡、联想片片、我是推销员、七个关联……

【小组练习】常见培训项目破冰游戏设计

3. 个人素质类拓展设计实施

- 个人素质拓展目标设定

潜能挖掘类、行为改变类、信念改变类

- 潜能挖掘活动

压力挑战体验类、极限挑战体验类

- 行为改变活动

- 信念改变

感恩成长类、信念挑战类、反思重塑类

【小组练习】常见个人素质拓展类活动体验

4. 团队协同类拓展设计实施

- 团队协作与信任建立类
- 团队问题解决与决策类
- 团队创新与变革管理类

【案例推演】领袖风采、盲人方阵、孤岛求生项目企业内化培训设计

5. 经营管理类拓展设计实施

- 企业经营管理类
- 市场竞争与风险管理类

【案例推演】沙漠掘金、疯狂市场、收获季节、红黑商战项目企业内化培训设计

第四讲：文化活动实战赋能

1. 企业文化建设与企业培训的联系

- 组织传播路径组合
- 培训目标与文化结合
- 培训活动与文化结合

2. 企业文化类课程开发务实

- 文化课程内容设计

CIS 企业文化模型、奎因文化模型应用、核心理念萃取编写、文化手册编订与呈现

- 文化课程教学方法设计

编视频、编手册、编故事、编体验、编考题

【案例研讨】主题文化培训活动设计、文化竞赛活动组织设计

【小组练习】战略理念：使命、愿景、价值观的培训展示设计

- 文化课程效果评估与反馈

【小组练习】老员工的职场分享故事设计

3. 竞赛类活动的设计实施

- 职工技能竞赛理念：以赛代练、以赛促培

- 竞赛目标设定制定

竞赛项目目标、赛区组织、赛程设置、竞赛奖励

- 竞赛项目设计

知识类项目、技能类项目、团队类项目

- 竞赛过程管理与监督

知识类监控、技能类监控、团队类监控、竞赛巡赛管理、总决赛组织

【小组练习】三类竞赛主题项目分组设计