



知识工作者®
Kworker

知识工作者® 企业大学 在线教育平台

翻印复制必究!

发展是第一要务，人才是第一资源，创新是第一动力

习近平



产业升级与人才适岗培训 课程手册

©本手册为知识工作者®企业大学版权所有，翻印复制必究!

©本手册为知识工作者®企业大学版权所有，翻印复制必究!

中山艾智人才开发有限公司

2020年4月

目录 | INDEX

- ❖ 01 / 课程开发背景..... P3
- ❖ 02 / 我们的思考..... P4
- ❖ 03 / 课程预期目标..... P5
- ❖ 04 / 课程清单..... P6-P24
- ❖ 05 / 实施流程..... P25
- ❖ 06 / 我们的优势..... P26-P29
- ❖ 07 / 讲师团队..... P30
- ❖ 08 / 联系我们..... P31

❖ 01 / 课程开发背景

- ▶ 我们正经历75年以来全球最重大的一次公共卫生事件危机。新冠疫情所引发的全球经济衰退及复杂的国际政治经济秩序产生的影响，料将持久而深远。



- ▶ 中国在率先遏制住疫情并逐步恢复经济社会发展秩序的同时，欧美各国国家却陷入了大规模的疫情爆发期。由于全球经济一体化影响极为深远，中国经济复苏过程必将面临重大艰巨且持续性的挑战。（正如4月17日国家统计局发布的一季度GDP增长数据所示，一季度GDP同比增长为负6.8%）

- ▶ 中山地处粤港澳大湾区重要节点，具有明显的区位优势，但中山经济结构还存在布局不尽合理，产业与企业的竞争优势不足等问题，而由此疫情所引发的经济衰退对中山产业和企业发展将带来严峻的双重压力。



- ▶ 在此背景下，中山市人力资源和社会保障局落实市委市政府惠企暖企政策要求，出台鼓励企业在复工复产期间开展各类人员知识技能培训的专项补贴政策，一时间，引发全市各类企业热切关注和踊跃参与。
- ▶ 艾智人才作为中山市领先的互联网+人才开发整体解决方案服务机构，因应产业与企业需求，认真研究政策出台背景与细则，迅速组织专家团队，结合中山产业发展现状与未来趋势要求，推出《产业升级与人才适岗培训》课程体系，为中山各类企业提供高质量专业培训开发服务。

❖ 02 / 我们的思考

▶ 在具体阐述我们的思考前，让我们先引用管理思想领域的先驱彼得·德鲁克的一些观点来作为理解当今世界所面临的挑战之根本性的原因。

我们主要关注两个问题：

第一，造成这个世界经济动荡的根本原因是什么？

德鲁克对此的解释是：世界经济会一直高度动荡与高度竞争，这是由相关知识的本质与内涵不断改变，而且是无法预料的改变造成的。

其次，我们这个时代所面临的最重要的变革是什么？

德鲁克对此依然给出了出乎大多数人意料之外的答案：

我们面对的主要变革，并非经济变革，甚至也不能算是技术变革；而是人口结构、政治、社会、思潮的变革。其中最重要的是世界观的变革。

这些观点，相信一定能帮助我们更好地理解我们所处的时代和世界。

我们对中山市出台的适岗培训政策进行了认真地研究，认为适岗培训应该从两个方面进行相应思考，并以此作为我们和客户共同行动的指引：

其一，适岗培训**应该**成为什么？

- 1、应该成为吹响重振中山经济虎威“人人有责”的庄严号角；
- 2、应该成为中山每一位劳动者自我革新的行动宣言；
- 3、应该成为刷新、升级组织与个体劳动者知识结构的最好契机；
- 4、应该成为组织个人观念、思想、知识与技能结构的一次重大升级；
- 5、应该成为企业与员工凝聚士气、勇于变革、善于学习和创新起点；
- 6、应该成为各界支持本地互联网+职业技能培训模式创新的良好契机。

其二，适岗培训**不应该**成为什么？

- 1、不应该成为任何单位与个人套取、获取政策红利的工具；
- 2、不应该将此培训学习沦为走形式、走过场的表面文章；
- 3、不应该将此视作只此一次的“特殊机遇”或“短暂行为”。

❖ 03 / 课程预期目标

- ▶ 我们认为：通过与所处产业和本企业经营发展现状与未来进行系统规划，科学组织课程开发，专业运用互联网技术工具，和严密的组织管理及合理的激励措施，能够有效地帮助开展适岗培训的企业和职工实现如下预期目标：

❤ 意识/观念与心理层面：

📖 知识层面：通用知识与行业特殊知识

🚀 技能层面：通用技能与行业特殊技能

- ★ 能对我们所处时代背景和宏观产业环境有相对全面客观的认知。
- ★ 能对本企业发展所处生命周期及内外部竞争环境有较全面的理解。
- ★ 能激发组织（企业）个人潜能和主动性、创造性的强烈意愿。
- ★ 能掌握科学管理的基本知识（常识），激发组织与个体努力建设知识型、技能型、创新型人才队伍的重要性和紧迫性意识。
- ★ 能对社会变革、组织变革乃至个人变革形成一种理解、接纳、乃至主动拥抱甚至是发起的心理意愿。
- ★ 能增强组织与个体对适合当下与未来复杂变化的决心和信心。
- ★ 能学习掌握科学的管理、改善、创新之理念、方法、技能。
- ★ 能逐步形成组织与个人终身学习的良好意识与行为习惯。
- ★ 能统一组织与个人应对当下与未来挑战的决心和意愿，凝聚组织士气，明确组织变革、产业变革、乃至社会变革，是每一个个体的使命与担当，逐步形成主动变革、勇于变革、善于变革的担当与责任。



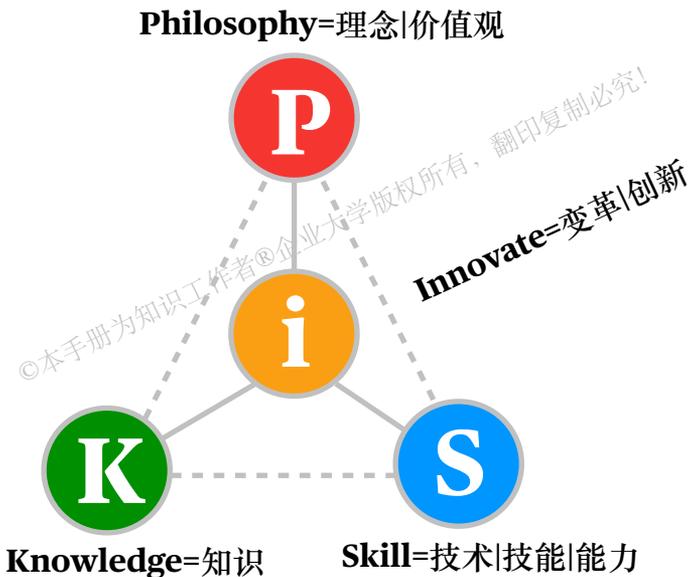
❖ 04 / 课程清单

▶ 我们自豪地向我们的客户宣称：

我们向企业（组织）提供的课程，是属于有体系的课程（即有结构性的架构与安排），我们采取独创的[SKIP模型™]将过去零碎、割裂的知识点汇聚成结构性的知识框架，并且始终以产业与组织发展，以及个人知识能力素质的提升（成长）为指引。我们一改过去大多数机构提供知识传递仅关注“正确地做事”层面，我们更倾向于每一位受训的学员能够具备“做正确的事”之决策能力，并将“正确地做事”与此很好地兼备。

【课程纲要】

课程理论体系基于“SKIP”模型（“SKIP”是由英文Skill、Knowledge、Innovate、Philosophy四个英文单词的首字母组成，具体图示请参见下图），“SKIP”模型的知识产权是属于知识工作者®品牌课程不可分割的部分，未经授权，严禁复制。



❖ 04 / 课程清单

▶ 在当今创新致胜的时代，加强制造业和高技术领域的研发创新已经成为了全社会大多数人的共识，但是，对于服务业而言，创新的意义可以更为重要，至少丝毫不亚于R&D研发之于工业企业。

因此，对于课程的开发制作与体系构建，同样需要我们投入人才与资本，创新课程开发的模式与内容，以满足客户和市场对于知识商品或服务的真正需求。

作为定制类的新型开发模式，我们的课程体系在具备了基础性逻辑结构的同时，始终注重保持它的动态性与开放性，因此，作为知识工作者®在线教育平台的课程体系直接呈现的方式——**课程清单**，必将是一个**逐步完善、逐步丰富、不断更新、不断淘汰的动态过程**。

课程体系的开放性，是指我们将以自主开发和外部合作开发相混合的多元方式来满足市场与客户对知识商品（服务）的需求。

我们从不认为仅靠任何一个单一组织就可以解决全部的客户需求问题，这是一种陈旧落伍的思想观念。我们秉持[产业能力（人才）中心]的指导原则，在为我所知，为我所有，为我所用的不同层次，采取不同的课程研发供给模式。

考虑到客户和市场的需求，及我们的课程研发团队的供给能力、外部资源融合程度等诸要素，我们计划在未来3-6个月，为客户和市场提供高达**500课时**的专业定制课程，到2020年底，我们将提供超过**1000课时**的优质线上课程，未来，我们将持续加大优质课程的开发录制投入，为企业（组织）与个人提供更多优质知识产品与服务。

❖ 04 / 课程清单

说明：每一个课时 时长标准为45分钟，可分为若干小节。

★ 通用类课程

▶ 职业道德类

《我们应该如何主动拥抱变革?》 时长：2课时

《我们为何要认同一个组织的文化?》 时长：2课时

《我们该如何迎接知识经济时代?》 时长：2课时

▶ 法律法规类

《法治中国与公民社会》 时长：4课时

《依法治国与我们每个人的生活》 时长：2课时

▶ 心理知识类

《如何疏导竞争所带来的压力》 时长：2课时

《焦虑带给我们的积极意义》 时长：2课时

▶ 职场规划类

《如何识别我们自身的优势?》 时长：4课时

《如何规划我们的职业路径?》 时长：2课时

《专业主义精神和能力模型》 时长：6课时

- 01/ 你了解真正的专业主义吗
- 02/ 我们这个时代真正需要和稀缺的精神
- 03/ 专业主义的能力模型
- 04/ 先见能力
- 05/ 构思能力
- 06/ 讨论能力
- 07/ 适应矛盾的能力
- 08/ 发现问题后，果断调整方向

《学习日本的工匠精神》 时长：6课时

- 01/ 日本成为长寿企业大国的秘密
- 02/ 人事风险管理
- 03/ 业务风险管理
- 04/ 自然风险管理
- 05/ 伦理风险管理
- 06/ 世界各国的长寿企业
- 07/ 实现百年经营

《学习美国的工匠精神》 时长：6课时

- 01/ 工匠精神改变世界
- 02/ 美国建国之初的工匠精神
- 03/ 当代工匠找到了自己的路
- 04/ 爱迪生的伟大失败，开启了当代工匠精神

05/ 工匠工厂，告别单打独斗时代

06/ 金融之殇，误入歧途的工匠精神

07/ 开放与自由的力量，工匠精神的复兴

08/ 帕洛阿尔托研究中心，工匠的天堂

09/ 三大方法，成就工匠精神

10/ 工匠精神2.0

《一万小时天才理论—成长专家的科学方法》 时长：4课时

01/ 你也可以成为“天才”

02/ 精深

03/ 激情

04/ 伯乐

《如何轻松开个好会》 时长：6课时

01/ 开会那些事儿

02/ 艳惊四座的主持人

03/ 想不想做意见领袖

04/ 不可避免的小状况

05/ 不同的会有不同的开法

06/ 如何利用新技术开好视频会议

▶ 职业安全类

《零灾害预防》 时长：4课时

《KYT 危险预知训练》 时长：6课时

▶ 沟通技巧类

《如何有效沟通?》 时长: 6课时

《如何与上司有效沟通?》 时长: 4课时

《报.联.商方法及其运用》 时长: 4课时 (注: 日企适用)

▶ 管理技能类 [适用对象: 基层/中层/高层管理者]

《卓有成效的管理者》 时长: 14课时

01/ 卓有成效是可以学会的

02/ 掌握自己的时间

03/ 我能贡献什么

04/ 如何发挥人的长处

05/ 要事优先

06/ 决策的要素

07/ 有效的决策

《TWI (督导者训练)》 时长: 20课时

01/ 工作指导 (JI)

02/ 工作改善 (JM)

03/ 工作关系 (JR)

04/ 工作安全 (JS)

《MTP（中层管理技能训练）》 时长：36课时

第一部分 管理的基础和流程

01/ 管理的基本概念

02/ 计划和命令

03/ 控制和协调

第二部分 部属的培育和启发

04/ 需求与人的行为

05/ 培育的概念与实践

06/ 沟通的确立

第三部分 人际信赖关系的形成

07/ 尊重人性的四原则

08/ 态度与行为的激发

第四部分 变革的管理与领导力

09/ 解决问题的基本点

10/ 领导力

基于“SKIP”模型的模块化课程说明

- 1、“选项”栏是指客户可依据“适用情景简述”栏对应的课程模块主题，而做出的最适合自己所在组织或学员个人情境的选择。
- 2、* 编号是指课程模块基于“SKIP”模型的分類，而对应的知识领域。如P，即指“管理理念”领域。
- 3、“课程时长”是指每一个相应的“课程模块主题”对应的实施时间。

基于“SKIP”模型的模块化课程

编号*	课程模块主题	适用情景简述	目标.效益简述	教学方式	课程时长 (H)
					定制版本
P-001	管理不是什么	管理观念混乱, 认知模糊	消除错误的管理观念	讲授/案例	0.5
P-002	管理是什么	管理观念混乱, 认知模糊	树立正确的管理观念	讲授/案例	0.5
P-003	管理为何重要	管理意识不清, 忽视管理	了解管理对组织的重要意义	讲授/案例	0.5
P-004	管理的历史沿革	对流行理论产生盲目迷信	掌握全面的管理发展史	讲授	0.5
P-005	管理职业的现状与未来	不能正确对待管理职业	全面正确的掌握管理职业知识	讲授/案例	1
P-006	错误的管理理论与误区	管理知识不扎实, 观念混淆	消除管理错误与误区	讲授/案例	1
P-007	当一名管理者意味着什么	对自身角色认知不清	对自我形成正确认知	讲授/案例	0.5
P-008	理想的管理者	角色认知存在偏差	消除管理认知上的偏差	讲授/案例	0.5
P-009	管理的职责	缺少管理职责与担当观念意识	了解管理应有的职责与担当	讲授/案例	1
P-010	管理的本质: * 管理层的角色 * 管理层的职责 * 管理层的挑战	对管理的认识仅停留在表象、个别事务与环节, 对管理及其自身缺乏全面、正确的认知	全面深入地理解管理	讲授/案例	3
P-011	有效管理	对管理的功能与价值产生错误认知, 仅追求管理的表面效应	掌握管理最重要的要求	讲授/案例	3
P-012	管理者的角色认知	角色认知错位	客观全面地认识自我	讲授/案例	0.5
P-013	管理者的职业定位	对未来成长与方向感到迷茫	认清管理职业的未来与方向	讲授/案例	0.5
P-014	管理者面临的挑战与机遇	对外部环境变化缺乏了解感知	了解组织内外部环境, 激发自身的工作热情	讲授/案例	3
K-001	原则一: 关注成果	日常管理工作无绩效成果意识及导向, 导致大量无效与浪费	掌握正确的管理原则, 以此指导各项管理活动的开展	讲授/案例	2

K-002	原则二： 系统思考与行动	部门利益至上、职能主义、专业主义泛滥，行动与立场太多片面性，没有整体经营意识	掌握用系统、整体的观点观察思考事物与组织运营的知识与方法	案例/ 情境模拟/ 管理游戏	12
K-003	原则三： 聚焦关键领域	忙于日常事务，资源利用分散，但绩效成果不佳	掌握在日常工作中运用要事优先及聚焦关键的知识与方法	讲授/ 案例	6
K-004	原则四： 发挥所长（优势）	将注意力集中于消除人的短处与不足，导致人际关系紧张，员工满意度低下，团队绩效不高	掌握实现组织发展与个人成长的关键路径	讲授/ 案例	6
K-005	原则五： 信赖关系	忽视人性本质，盲目采取各类行动，没有考虑人际信赖的前提	掌握营造团队与组织合作信任前提的知识与方法	讲授/ 案例	6
K-006	原则六： 积极思考	经常抱有消极的心理与情绪反应	掌握建立个人与团队积极、自信的心态与情绪的知识	讲授/ 案例	3
K-007	管理的新范式	对管理模式与经验深信不疑，缺少批判与独立思考的意识与行动	对组织运营领域的管理现象形成独立性思考与批判性思维	讲授	3
S-001	任务一： 目标管理	日常管理中，经常产生方向迷失，资源分散，自身与团队行动经常陷入盲目冲动状态	能够正确制定个人与团队的目标，并掌握如何实现各类目标的措施等相关知识	案例/ 情境模拟	12
S-002	任务二： 有效组织	组织行动迟滞，机构臃肿，官僚气息严重，运营效率低下	掌握组织运营有效与否的判断基准，并具备一定的识别能力	讲授/ 案例	3
S-003	任务三： 有效决策（决策五要素）	分不清何时该做判断与决策，不会决策、不敢决策，不能做出关键的正确决策	掌握正确、有效决策的基本知识及影响因素，具备在一定复杂情境下做出正确决策的能力	案例/ 情境模拟/ 管理游戏	12
S-004	任务四： 有效监督	过于推崇民主式等所谓先进的管理方式，使管理活动处于失控	掌握对团队与个人工作任务采取有效监督的知识与方法	案例/ 情境模拟	6
S-005	任务五： 人的培育与发展	缺少相应的意识与行动，后续人才培养匮乏，导致组织持续发展面临极大挑战与制约	掌握人员培育的基本知识及方法，能够制定基本的发展规划	案例/ 情境模拟/ 管理游戏	6
S-006	工具一： 时间管理	分不清重要事务与非重要事务的区别，只知一味忙于应对，拖延现象普遍，对工作逐渐失去动力	掌握并运用时间管理的各项方法，并将其运用到实际工作中	案例/ 情境模拟/ 管理游戏	6
S-007	工具二： 有效会议、报告	组织会议频繁，报告增多，内部沟通陷入冗长、繁杂，效率低下	掌握并运用会议、报告等组织管理工具，有效提升运营效率	案例/ 情境模拟/ 管理游戏	6

S-008	工具三： 有效沟通	信息技术提高，并没有带来相应沟通效果的提升。组织缺少对沟通的整体认知，导致整体运营效率低下	掌握并熟练运用各类沟通工具，显著提升组织运营效率	案例/ 情境模拟/ 管理游戏	12
S-009	工具四： 工作设计与任务控制	缺少科学合理的工作任务设计，工作安排普遍存在随意性，任务控制要么太死，要么缺乏控制	能从整体上理解个体与团队的工作设计对组织目标的支持，并对各类任务实施有效的控制	案例/ 情境模拟	6
S-010	工具五： 有效的个人工作方法	各项工作开展囿于经验，即使过往工作方法明显缺乏适应性，依然不能适时反思、调整	能够学会找到既适合自己个性特长同时又有利于组织绩效提升的个人工作方法	案例/ 情境模拟	6
S-012	工具七： 绩效评估	受传统绩效评估观念与方法的影响，对评估采取回避或敷衍，对组织经营的实质缺乏正确的认知	掌握绩效评估的正确原则与一般方法，并掌握拟订个人与团队绩效评估方案的技巧	案例/ 情境模拟/ 管理游戏	12
S-013	工具八： 组织系统的“垃圾”处理	缺乏系统观念，对组织事务从未进行适时地反思与调整，导致无效事务越来越多，而重要的关键事务却缺少相应资源投入与关注	掌握更聪明、更富有成效的组织运营系统方法	案例/ 情境模拟	6
S-014	工具九： 人际关系	对工作关系/人际关系过于注重或轻视，导致各项管理活动的开展缺乏成效，更无法支持变革创新	掌握管理情境中识别并建立有效人际关系前提的各类方法	案例/ 情境模拟/ 管理游戏	12
S-015	综合： 教练技能	工作中缺乏对下属的指导，导致团队成员技能较低，同时，在下属中容易产生不被尊重与信任的现象	掌握全面的工作教练技能，提升团队整体的技能水平及管理者的个人影响力	案例/ 情境模拟/ 管理游戏	12
S-016	综合： 团队建设	对团队缺乏正确的认知与建设方法，无法形成1+1>2的团队合力，团队经常出现人力过剩或人力不足的极端，且团队绩效整体不高	掌握构建有效团队的方法，并以此而显著提升团队整体的绩效水平	案例/ 情境模拟/ 管理游戏	12
S-017	综合： 领导力	混淆管理者与领导者的角色，经常因使用错误的领导方式，而对下属或组织的效率提升产生一定阻碍	掌握激励他人并带领团队实现组织目标的各项知识与技能	案例/ 情境模拟/ 管理游戏	12
S-018	综合： 如何实施自我管理？	缺少自我管理的管理，容易导致组织的管理成为官僚、特权，自我管理是有效管理的基石	掌握自我管理的基本技能，以此为基础，开展组织各类有效管理任务与活动	案例/ 情境模拟	6

▶ 团队协作类

《团队协作的五大障碍》 时长：6课时

- 01/ 第一大障碍：缺乏信任
- 02/ 第二大障碍：惧怕冲突
- 03/ 第三大障碍：欠缺投入
- 04/ 第四大障碍：逃避责任
- 05/ 第五大障碍：无视结果
- 06/ 如何克服五大障碍

▶ 现场改善类

《改善》 时长：12课时

- 01/ 改善是一种理念
- 02/ 东西方改善的对比
- 03/ 从全面质量控制到改善
- 04/ 改善之实战篇
- 05/ 改善之管理篇
- 06/ 改善：问题解决之道
- 07/ 改变企业文化

《现场改善》 时长：14课时

- 01/ 改善入门
- 02/ 现场改善
- 03/ 现场的质量、成本和交付管理

04/ 标准

05/ 5S：创建现场秩序的五个步骤

06/ 浪费

07/ 现场之屋的基础

08/ 可视化管理

09/ 现场主管的角色

10/ 现场管理者的角色与职责

11/ 从及时制到全面流动管理

12/ 线模公司的及时制生产方式

13/ 高层在改善中的角色

14/ 到现场去：现场改善与企业全局改善

《通过价值流图创造价值、消除浪费》 时长：6课时

01/ 价值流图基础知识

02/ 绘制现状图

03/ 改善你的价值流

04/ 未来状态图

05/ 实现未来状态

▶ 精益思想类

《精益思想》 时长：12课时

第一部分 精益原则：和浪费针锋相对的精益思想

01/ 价值

02/ 价值流

03/ 流动

04/ 拉动

05/ 尽善尽美

第二部分 从思想到行动，精益的飞跃

06/ 简单事例

07/ 复杂事例

08/ 严峻的考验

09/ 精益思想和德国技术

10/ 大丰田，小昭和

11/ 行动计划

第三部分 精益企业

12/ 流动的渠道，渠道的流域

13/ 精益思想的稳步发展

14/ 使变革制度化

▶ 精益服务类

《精益服务解决方案》 时长：12课时

01/ 精益消费与精益供应

02/ 学习观察消费

03/ 学习观察供应

04/ 彻底解决消费者的问题

05/ 不要浪费消费者的时间

06/ 给消费者真正想要的产品

07/ 在消费者想要的地方提供价值

08/ 在消费者需要的时候解决问题

09/ 精益供应的挑战：管理人员的角色

10/ 给消费者真正想要的解决方案：精益企业家的角色

11/ 一劳永逸地解决消费者的所有问题

▶ 变革创新类

《创新者的任务》 时长：18课时

第一部分 用户目标达成理论

01/ 颠覆性创新没有回答的问题

02/ 重点不是产品，而是用户想要取得的进步

03/ 重新发现用户目标

第二部分 如何有效地应用用户目标达成理论

04/ 寻找用户目标

05/ 聆听用户内心的声音

06/ 打造完美的产品简历

第三部分 企业如何以达成用户目标为导向

07/ 以用户目标为核心

08/ 紧盯用户目标不放

09/ 打造以用户目标为导向的企业文化

《创新者的路径》 时长：12课时

第一部分 理解“用户目标达成理论”

01/ 用户目标

02/ 用户目标达成的驱动因素

03/ 当前解决方案与痛点

04/ 成功标准

05/ 障碍

06/ 价值

07/ 竞争

第二部分 利用“用户目标达成理论”打造极佳创意

08/ 设立目标

09/ 规划方法

10/ 提出创意

11/ 重构创新视角

12/ 实验与迭代开发

《创新者的方法》 时长：12课时

01/ 创新者的方法

02/ 不确定时代的领导力

03/ 洞见：珍视意外发现

04/ 问题：厘清需要完成的工作

05/ 解决方案：最小化卓越产品

06/ 商业模式：验证市场进入策略

07/ 发现问题后，果断调整方向

08/ 创新者的难题：规模化

09/ 让创新者的方法为你所用

▶ 营销创新类

《如何真正为客户创造价值》 时长：8课时

01/ 现有模式，难以持续

02/ 存在问题，如何破解

03/ 赢得信任，成为伙伴

04/ 创造价值，服务客户

05/ 销售转型，人才为先

06/ 学以致用，获取订单

07/ 持续推进，锁定客户

08/ 再接再厉，合作双赢

09/ 经济危机，崭新课题

▶ 流程创新类

《端到端流程变革：为客户创造真正的价值》 时长：12课时

01/ 流程设计的原则 — 从虫瞰到鸟瞰

02/ 设定正确的评价标准 — 指标

03/ 为流程企业设立新职位 — 流程所有者

04/ 支持端到端工作 — 流程员工和基础建设

05/ 创造改变，维持成果 — 领导力与文化

06/ 保持流程的正确走向 — 企业治理和专业技能

07/ 一体化整合

08/ 成功改革的企业 — L公司案例分析

09/ 打造全公司范围内的流程文化 — J公司案例分析

10/ 成果迟迟未出现 — F公司案例分析

11/ 流程不是创可贴 — H公司案例分析

12/ 计划完美还不足够 — D公司案例分析

13/ 流程工作指南 — 流程成熟度模型

▶ 逻辑思维类

《清单革命》 时长：6课时

第一部分 清单革命是一场观念变革

01/ 人人都会犯错，心灵的转变

02/ “关键点”比“大而全”更重要

03/ 团队犯错的概率比单个人要小

第二部分 清单革命的行事原则

04/ 权力下放，清单由谁来主宰

05/ 简单至上，清单要素的选择机制

06/ 人为根本，清单的应急反应机制

07/ 持续改善，保持清单的自我进化能力

第三部分 让清单成为一种习惯

08/ 清单，让世界更简单

《问题界定与分析》 时长：4-6课时 (*特殊定制类课程)

《结构化思维》 时长：8-12课时 (*特殊定制类课程)

★ 科学技术前沿类 课程

《移动互联时代的组织变化》 时长：2-4课时

《移动互联时代的个体变化》 时长：2-4课时

《工业物联网对我们的影响》 时长：2-4课时

《5G时代的机遇》 时长：2-4课时

《了解云计算和大数据》 时长：2-4课时

《AI（人工智能）前沿及其应用》 时长：2-4课时

《企业数字化转型》 时长：4-8课时

★ 区域·产业发展类 课程



家居产业集群



电子信息产业集群



装备制造产业集群



健康医药产业集群

《后疫情时代全球经济趋势展望》 时长：2-4课时

《粤港澳大湾区的发展前景》 时长：2-4课时

《家居类产业发展趋势》 时长：4-6课时

《电子制造产业发展趋势》 时长：2-4课时

《装备制造产业发展趋势》 时长：2-4课时

《健康医药产业发展趋势》 时长：2-4课时

《汽车零部件产业发展趋势》 时长：2-4课时

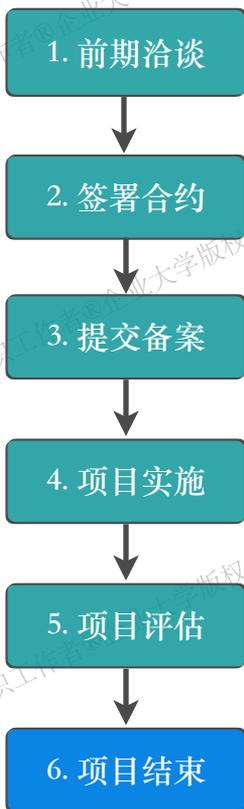
★ 企业特殊定制类课程

- ▶ 我们可以依据企业的要求，制作完全适合企业个性化需求的定制类课程（*可限制版权或独享版权）。



▶ 05 / 实施流程

- ▶ 为了确保本次适岗培训能够最大程度地契合产业要求和企业发展需求，我们将坚持模式创新与科学严谨并举的原则，细致规划实施每一步培训开发流程。



▶ 06 / 我们的优势

❖ 我们无比热爱学习

- ▶ 我们专注互联网+人才开发领域，先后创建出知识工作者®、有教无类®等多个成人职业培训与教育品牌，我们以“让每一个生命都有机会出彩”为经营使命，以“人人皆可成才”为我们信奉的价值观，同时，团队以行动践行持续学习、终身学习的理念，团队主要创始人都是成人终身学习的典范。
- ▶ 我们以此为生，奉行专业主义，以人的成长与发展作为自己经营的最高哲学。

❖ 无定制，不培训

- ▶ 适合知识与技能的运用，都有非常特殊的适用场景，超出此场景，知识与技能将不再有效，有时甚至会带来错误和灾难。
- ▶ **错误的知识比无知更可怕。**我们对“知识”具有相对本地区同行领先的认知水准和服务模式，能够为客户提供更契合组织战略发展需求的专业知识服务。
- ▶ 知识淘汰知识，知识更新的速度越来越快。我们为客户和市场提供的知识服务是一个不断动态调整与更新的进化过程，我们一直保持比客户更快的学习速度，以此满足客户持续获取新知识的需求。

❖ 领先的产教融合理念与路径

- ▶ 我们对“知识”与“人才”、“企业（组织）”、“产业”之间内在关联与规律具有独特的理解与模式创新。我们是业界最先提出构建产业能力（人才）中心的机构，且正在将这一创新的理念与模式应用到当下中山经济重振虎威的产业发展中。



- ▶ **创新职业技能开发模式**，以自身行动向客户和市场传递职业技能培训开发“供给侧改革”的强烈信号，简单来说就是以客户和市场需求为驱动，以创造客户价值为先导，以创新应用为抓手，为客户提供高质量的定制化线上培训课程。（尊重科学常识，尊重规律，奉行专业主义，注重服务产品所创造的客户价值）
- ▶ **遵循成人学习的特点和规律**，注重科学、合理的课程设计，激发成人学习的主动性与潜能，引导职工个人逐步形成终身学习的良好习惯。
- ▶ **将培训开发的效果评估提前纳入课程开发设计环节**。一直以来，影响企业培训开发的最大阻碍因素之一就是培训开发的效果不容易评估和显现，这也是制约各类企业主动、持续地开展各类在职培训学习的重要因素之一。造成这种现象的原因，一方面是因为知识技能的培训转化需要有良好的、系统的工作环境的支持，另一方面，也和知识自身的特殊（比如处在人思维底层的逻辑思考方法）性质有密切的关联。

❖ 具有领先的互联网认知层次和应用水平

我们是中山市人力资源服务领域最早、最深入地理解及应用人才服务和互联网模式融合创新的机构之一。



我们能够充分发挥互联网应用的各项优势，能全面考虑到互联网技术的不足（相对于线下面对面的学习交流），利用社交化的手段，如社交分享、社群建立、互动问答等工具，在弥补线上非接触式学习交流体验感欠佳的同时，最大程度地为学习者提供最佳的学习体验，让每一位学员能够喜欢学习、喜欢交流、喜欢成长。

❖ 业界创建知识服务品牌最早的机构之一

知识工作者®企业大学（在线教育平台）是我们领先的专业服务理念 and 先进的互联网技术应用相融合的典范。

无论是从国家人力资源和社会保障部、广东省人力资源和社会保障厅，还是中山市人力资源保障局对开展线上培训的平台功能要件要求，知识工作者®在线教育平台都完全符合功能要件的所有要求。以国务院办公厅印发《职业技能提升行动方案（2019-2021年）》的政策文件要求为例，其中对开展线上培训机构的的功能提出了6要件：

线上培训平台功能6要件：

① 有注册功能

- ② 有签到功能
- ③ 有学习记录功能
- ④ 有答疑测试功能
- ⑤ 学习过程可查询功能
- ⑥ 学习过程可追溯功能

知识工作者®在线教育平台不但具备以上全部要件，而且还具有更符合成人学习培训特点的其它功能，如社群、分享、电子证书、积分激励等特色功能，能够让企业零顾虑地选择知识工作者®在线教育平台作为组织与个人终身学习的战略合作伙伴。

4K高清录播/直播间

为保证对于客户而言最重要的核心类课程品质，我们搭建了业界先进的4K高清录播间，能够在课程研发架构师的指导下，快速萃取各领域的专业知识经验，并形成利于传播和共享的优质知识产品。

测量评价体系

无测量，不培训。成人的学习培训具有不同于K12或在校大学生的独特性，通常他们都具有较强的学习目的，会以实用主义（学即所用）为原则，以解决现实工作或生活中遇到的问题为首要动机。



知识工作者®在线教育平台，在为客户与学员提供优质课程的同时，非常注重跟踪、评估课程的学习与教学成果，通过科学的测量手段和认真聆听用户的反馈心声，不断完善课程设计与实施的结构，不断提升课程与教学的质量与成效。

▶ 07 / 讲师团队

- ▶ 我们的讲师团队，都是在产、学、研各领域拥有扎实理论功底和丰富实践（实战）经验的行业专家、高校教师（有丰富企业实践经验的）、优秀职业经理人，这样的讲师团队配置，既能够确保课程体系的理论高度，又能非常好地适应产业和企业（组织）经营的实际需求，既具备良好的前瞻性，又具备较强的适用性。
- ▶ 同时，我们还创新知识供给模式，在讲师遴选上，我们向各企业各层级管理技能人才开辟专门通道，使其长期兼任知识工作者®企业大学的受聘讲师。我们致力于创建一个“人人皆可成才”的崭新产业环境，使人人都能崇尚科学技术、尊重知识、尊重人才，在做中学，在学中做，在教中学，在学中教的崭新局面，学以致用，帮助中山各产业界与企业间实现高水准的知识溢出效应。

❖ 部分讲师团队简介



潘虹廷

资深心理咨询师
职业规划专家



伍燕妩

高校教师
营销实践专家



姚苏明

资深律师
合规与劳动法专家



张达勇

资深管理者
法律与管理复合专家

知识工作者®企业大学将陆续邀请更多优秀的行业专家与经营高管以及行业工匠、技能高手，加入知识工作者®企业大学特聘讲师团队，持续为客户和学员提供高品质知识产品与服务。

了解更多讲师详情，请登录知识工作者®企业大学官网。

我们同时无任欢迎优秀的您加入我们的讲师团队！

▶ 08 / 联系我们

知识工作者®企业大学隶属艾智人才，是艾智人才旗下专注组织与人才培养开发的在线教育平台。

艾智人才的经营理念

[使命] 为组织赋值，为人才赋能

[愿景] 成为粤港澳大湾区领先的人才赋能机构

[价值观] 专注 | 创新 | 学习 | 共享

[经营团队] 艾智经营团队，是一个由人才管理领域的资深专家所组成的专业合伙人团队。

在经营上，决策团队由具备创新与企业家精神的合伙人集体行使决策权，而在具体业务交付与执行上，则秉持专家治理理念，以最大限度地为客户输出高质量的专业人才服务。

艾智人才服务领域涵盖以下业务：区域人才发展战略、一揽子人才解决方案（专业能力中心构建与运营）、专业人才培养开发、人才网、人才RPO、人力资源整体外包、人才社区中心构建与运营等服务，能够为区域、政府、产业/行业、各类组织及专业技术人才提供创新、专业整体解决方案。

艾智人才旗下拥有多个领先性的专业人才服务品牌：知识工作者®[在线教育]，揽智网™[专业人才网]，职云社®[职工社区化服务平台]，能为各类组织与人才提供针对性极强的垂直细分专业人才服务。



人力资源服务许可证编号：442000000147号

[联系我们]

📍 地址：中山市石岐区民科东路11号913-914

🌐 知识工作者®企业大学PC端：<https://px.talent.wang>

揽智网™：<https://www.talent.wang>

艾智人才官网：<http://www.aitalent.cn>

☎ 电话：0760-87954011-800

✉ 邮箱：vip@talent.wang



知识工作者®企业大学 移动端

现在，
让我们一起学习，
成为一名优秀的知识工作者，
共同用知识创造更加美好的未来！

—— 知识工作者®企业大学

