

玩转萃取 ©

--经验萃取，倍增组织绩效

课程背景

一名业务专家离职了，他所有的成功经验、失败总结就都流失了，后来的新员工只能从头开始积累；

一个部门十几个人，部门经验没有复盘总结，每个人都是散养式成长，优秀经验没有得到复制推广；

一些工作的问题，经历重复多次上课培训，但就没有梳理出来成为实践经验，不能在过去的积累上成长；

企业内部员工经验多多，没有提炼，推广，导致成为隐性财富，人走经验走…
…

华为任正非说“企业最大的浪费就是经验的浪费。”员工已经发生的经验还没有梳理，甚至没有机会再梳理，而让后来的员工重新开始，融合、适应、成长的速度都会慢，成长周期大大增加，效率大大降低。

组织经验的萃取是一种方法技能，是容易培养和迁移的一种通用技能。部门经理和内训师学会了这项方法技能后，就可以总结部门或岗位中的最佳实践，把隐性经验显性化，显性经验标准化，真正做到人在经验显，人走经验留。

目标学员

组织中具有丰富技术经验，管理经验的业务专家，绩优员工或内训师

学习目标

知晓经验萃取对组织和个人的重要性

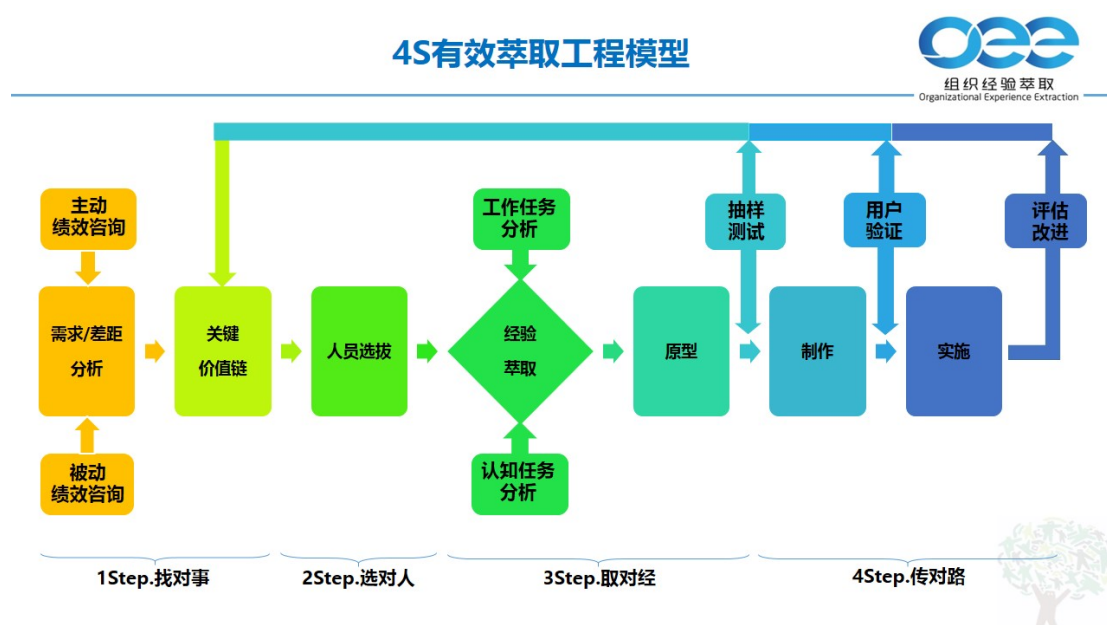
掌握组织经验萃取的方法论；

运用任务分析拆解工作步骤；

运用模型将组织经验结构化；

掌握经验呈现的格式和步骤。

课程大纲



单元一 认知萃取

案例导入：平安 TOP2000 计划

1. 萃取的重要性

个人价值/组织价值

2. 经验萃取的概念

隐性经验/显性经验

3. 有效萃取的工程模型

找对事，选对人，取对经，传对路

4. 经验的 10 种传播形式

5.案例:万达的组织经验萃取

单元二 经验萃取的方法

案例导入:华为的知识收割

1、经验萃取的基本步骤

a.规划设计

b.素材收集

c.萃取提炼

d.评估优化

e.整合开发

2、显性经验萃取方法

Step1.明确方向

1.还原工作场景

2.分解工作任务

3.区分工作内容

4.确定关键经验

Step 2.价值定位

1.明确经验类型

2.价值矩阵分析

示范案例

Step 3. 内容评估

1.自我评估：个人自测

2.他人评估：访谈大纲

3.收集资料：建立素材库

Step 4.经验提炼（四化模型）

1.结构化

2.形象化

3.口诀化

4.工具化

2、隐性经验萃取方法

Step1.场景化梳理

1.3*4 选题法

2.场景梳理工具

3.共创：基于工作岗位的场景任务规划表

Step2.故事化描述

1. SPORT 故事表单（背景\人物\冲突\结局\反思）

2. 实践：个人故事会

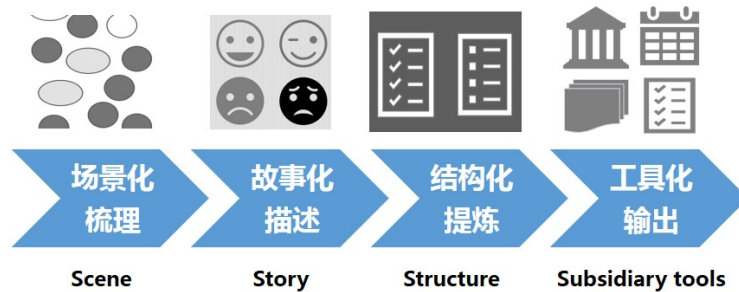
Step3.结构化提炼

1. 编口诀

2. 提概念

3. 建模型

Step4.工具化输出



单元三 经验应用

Step 5.应用形式

1.微课

案例赏析：企业微课大赛优秀作品

2.案例

案例赏析：中外名企案例优秀作品

3.标准工作流程（SOP）

4.工作指导手册

5.示例：不同企业的最佳实践应用

单元四 最佳实践萃取实操与点评

Step 6. 个人成果制作

1.学员成品展示

2.自评、他评、讲师点评