



智享会
HR Excellence
Center



第25届中国学习与发展年会

2021年5月24-25日，上海





联系我们

地址：上海市武宁路99号我格广场办公楼1001室

邮编：200063

电话：+86 21 6056 1858

Fax: +86 21 6056 1859

邮箱地址：marketing@hrecchina.org

网站：www.hrecchina.org



敏捷迭代 学习赋能

蒂升电梯TKE数字化学习升级实践分享

TKE Cathy Hu | 2021.05



蒂升电梯



我们的客户遍布

100+
个国家



超过 **1,000**
销售及服
务网
点

50,000+
员工总数



销售额达

€80 亿欧元

蒂升电梯（原蒂森克虏伯电梯）- 悠久的历史品牌历史



蒂森克虏伯
起源于德国
1811



成功收购了多快电梯制造有限公司，
扩大蒂升电梯在中国的生产能力
1999



现代化的
自动扶梯生产基地
2006



蒂升电梯(中国)
MPF总部大楼竣工
2016



5大销售区域
2019

1995
蒂升电梯进军中国市场，并在
中山建立第一家工厂



2003
成功在上海松江建造试验塔，全球技
术服务中心(亚太区)在上海松江成立



2007
蒂升电梯(中国)工程中心在上海
松江成立，举行落成典礼



2017
蒂升电梯
中山新工厂竣工



3 | Date | Presentation title (->Insert header and footer - Apply to All)



经历了2020诸多变化的一年
2021我们迎来了全新的品牌



MOVE
BEYOND





蒂升电梯（中国）

10000名员工

3大制造中心

1家研发中心

47家分公司

98家办事处



分享目录

01

数字化学习的

挑战

02

TKE数字化学习

升级之路

03

数字化学习之

效能激活

04

数字化学习之

效果转化



数字化背景下的人才赋能



TKE

蒂升电梯人才发展框架



TKE

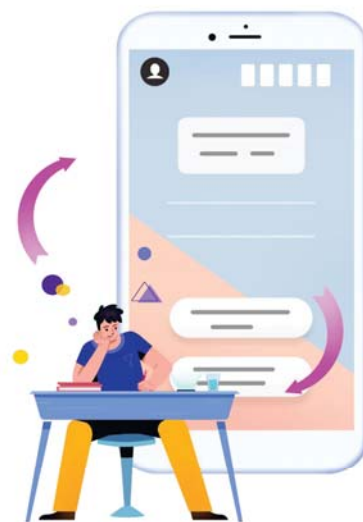
数字化学习的常见挑战

挑战1 没意愿来学

- 单纯的线上学习教学方式单一，多为单向输出，难有良好的学习体验，学不完学不进
- 在数字化学习背景下，如何激活学习的意愿度，提升员工学习的投入度，成为了我们面临的重大挑战

挑战2 学了不会用

- 单纯的线上学习仅限知识传递，缺乏技能训练，学了不会用
- 学习的应用落地与业务连接，是学习发展亘古不变的焦点



TKE数字化学习升级之路



2015 混合式学习-初级版

- 基于人才发展项目开展
- 线上微课学习导入
- 线下培训/工作坊

2021 混合式学习-升级版

- 线上学习营导入
- 线下翻转课堂
- 现实任务实践跟踪

2012 E-learning学习

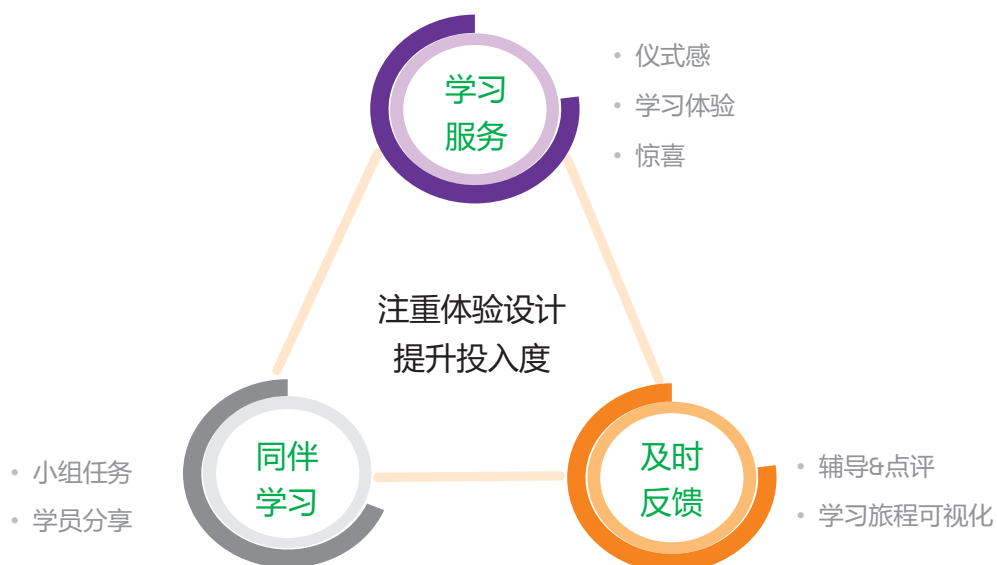
- 作为线下学习的补充
- 外采通用软技能微课
- 开发内部微课(必修)

2020 线上学习营

- 线上微课/课后作业/社群运营
- 教练/HR作业点评反馈
- 线上虚拟工作坊

数字化学习之效能提升

数字化学习之效能提升



数字化学习之效能提升 实践分享——樊登在线共读营

项目亮点

- 可复制的轻量级社群运营，赋能各地HRBP在当地开展在线共读营
- 在线共读营内容资源由樊登提供，为员工提供了灵活、轻便的学习资源，营造企业读书文化

项目形式

- 7天或14天线上共读营
- 樊登领读人进行书籍解读+知识点分享
- 学员收听听课笔记，进行知识点测验
- HRBP进行社群管理

项目成果

500+ 人参与

- 覆盖高级管理人员、关键人才、基层管理人员、骨干员工，满足不同需求

10 场线上训练营 (2020/2~2021/4)

12 本精选书籍 (成长类/沟通类/管理类/效率类)

5 个区域复制

- HRBP自主设计适合当地的线上学习活动

TKE

数字化学习之效能提升 实践分享——菁兵实习生在线学习营

项目亮点

- 提供体系化实习培养计划，导师/主管/HR线上实时跟进学习进度
- 阶段学习报告/现场实操视频作业在线提交及批阅
- 知识技能前后测验对比
- 实习期180度在线评估(自评+导师/主管评估)
- 区域统筹管理菁兵实习生的学习发展，并可自主添加个性化学习内容
- 100%覆盖菁兵实习生

可视化“学习旅程”



TKE

数字化学习之效能提升

实践分享——关键人才职场影响力在线学习营

21天职场影响力学习之旅

学习成果

1 认识影响力

发刊词：为什么每个人都需要建立自己的影响力？
→ 第1课 | 影响力到底是什么？
→ 第2课 | 如何成为一个更有影响力的人？（一）
→ 第3课 | 如何成为一个更有影响力的人？（二）

- 第4课 | 识局：确定要实现的目标
- 第5课 | 布局：找到利益相关者
- 第6课 | 做局：盘点手中的筹码
- 第7课 | 开局：有效说服，达成共识
- 第8课 | 收局：行动跟进，确保结果

2 影响力五部曲

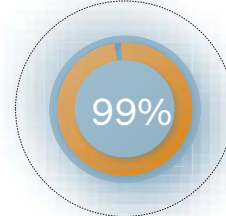
3 实战影响力

→ 第9课 | 如何影响固执的同事？
→ 第10课 | 如何影响强势的老板？
→ 第11课 | 如何影响比自己资历深的下属？
→ 第12课 | 如何在跨部门会议中拥有更多话语权？
→ 第13课 | 如何影响他人主动做出改变？
→ 第14课 | 如何编织战略关系网，逐步扩大影响力？

- 第15课 | 如何在生活工作中持续修炼影响力？

4 总结与升华

作业整体完成率



学员综合得分 (满分150)

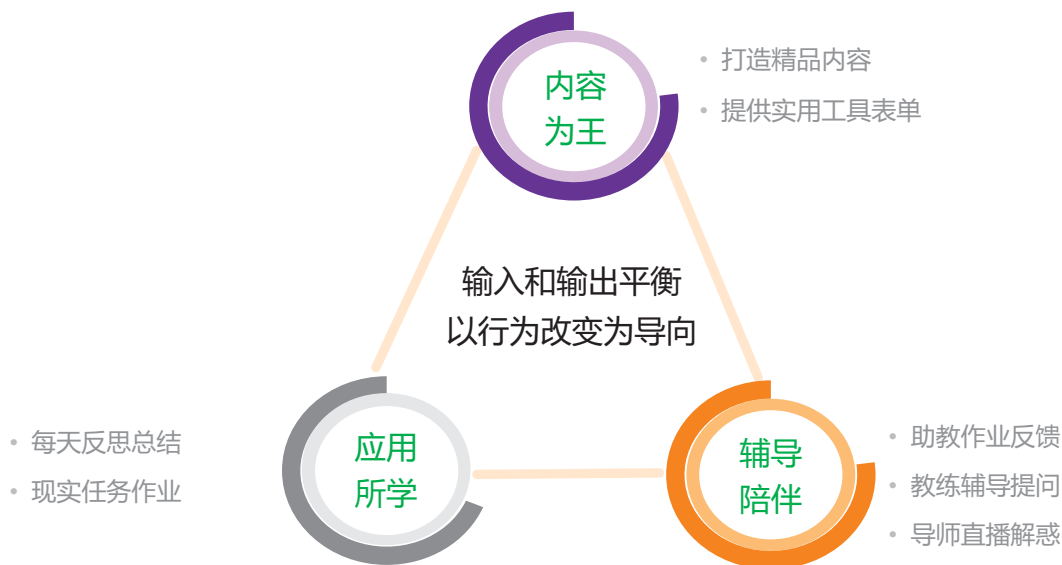


TKE

数字化学习之效果转化

TKE

数字化学习之效果转化



TKE

数字化学习之效果转化 实践分享——IDP在线学习营

IDP项目实施的难点和痛点

- 周期长、难跟进
- 流于形式，无法落地
- 效果难衡量

TKE的解决方案

- 面向目标学员，开展线下主题工作坊，帮助学员明确项目目的，了解工具如何使用
- 疫情期间开发了线上IDP训练营
- 线上AI人工智能跟踪系统，通过工作任务场景来追踪员工能力提升进展
- 为直线经理赋能
 - 提供管理工具：发展面谈指南和表单
 - 提供专题沟通会，介绍如何使用发展工具
- 为HR BP赋能
 - 邀请HR BP作为线上训练营助教参与管理
 - 召开项目启动会和复盘会，为HR BP赋能

TKE

IDP项目发展历程



项目亮点

- 配套工具完善，有全面完整的事实计划、指南、平台
- 应用了AI人工智能系统进行可持续跟踪
- 过程透明、数字化，结果可衡量
- 建立了同侪互相学习的平台和机制
- 让直线经理更多地参与到人才发展过程中，帮助人才和直接经理建立更多的链接机会
- 为HR团队赋能

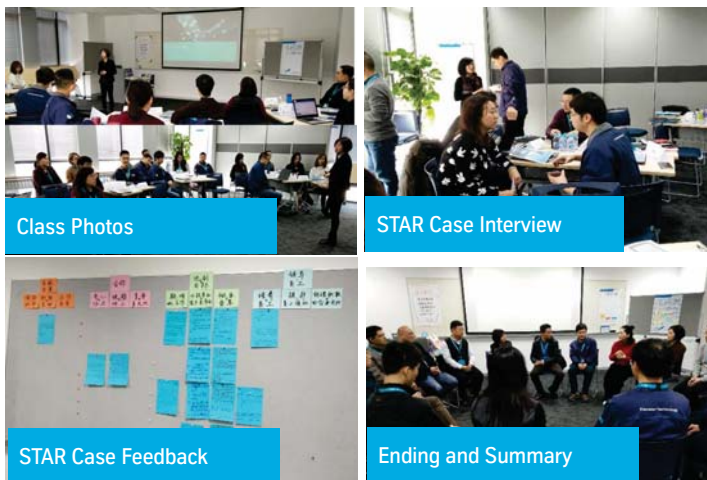
IDP项目中的工具

FY2021个人发展计划流程说明-经理版	FY2021个人发展计划的流程及要求
个人发展计划指南	如何制定个人发展计划，尤其是如何结合核心胜任力来规划个人发展
MyInfo人才发展操作手册	如何在MyInfo中完成个人发展计划的制定 如何在MyInfo中进行IDP期中回顾，期末回顾
易提升操作手册	易提升平台介绍 如何使用易提升平台跟踪个人发展
发展面谈指南及沟通会	发展面谈介绍 如何开展发展对话介绍



IDP项目活动掠影

IDP 线下工作坊快照



易提升快照



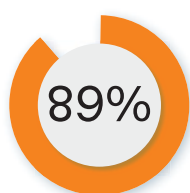
数字化学习之效果转化 实践分享——IDP在线学习营

形式：音频导读、作业打卡与反馈、微信群分享互动 参与学员：77人(关键人才)

Day 1 开营 ▪ 项目介绍 ▪ 彼此链接	Day 2 个人发展计划， 让发展更具战略 性	Day 3 胜任力：一套 说明能力表现 的共同语言	Day 4 确定你的发展 目标	Day 5 线下任务 ▪ 与直属主管 进行发展沟 通	Day 7 周末加餐 ▪ 理解核心胜 任力
Day 8 702010法则， 让学习更有成 效	Day 9 如何发展核心 胜任力	Day 10 运用STAR模型 跟踪能力的发 展	Day 11 STAR案例作业 点评	Day 12 个人发展的支 持体系	Day 14 结营 ▪ 回顾总结 ▪ 优秀学员分 享

TKE

数字化学习之效果转化 实践分享——IDP在线学习营成果



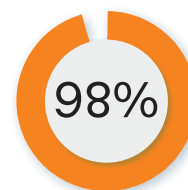
学习完成率



整体有用性



整体满意度



完成IDP信心指数

行为转变 反馈 STAR
STAR 案例
案例 702010法则
702010法则 创新/颠覆
创新/颠覆 IDP
IDP 个人发展计划
个人发展计划 易提升跟踪工具
易提升跟踪工具 突破限制
突破限制 核心胜任力
核心胜任力 刻意练习
刻意练习 赋能 他人反馈
他人反馈 系统支持体系
系统支持体系

TKE



数字化学习升级关键点

- 拥抱数字化学习新体验
- 内容为王 + 社群运营
- 区分对象，选择合适的产品
- 注重学员体验，提升效能
- 加强学习应用，效果转化



TKE MOVE
BEYOND