



广州力航培训有限公司

企业详情

企业官方注册名称：广州力航培训有限公司

企业常用简称（英文）：LEHOR

企业常用简称（中文）：广州力航培训有限公司

所属国家：中国

中国总部地址：广州市荔湾区中山七路50号901之二、之五、之六室（中山七路50号801单位自编02室、自编05室、自编06室）（仅限办公）

网址：www.lihangzx.com

所属行业类别：领导力发展培训、销售培训、在线和移动学习、个人能力发展、企业语言培训、教练技术培训、专业能力发展、团队建设和拓展训练、其他

在中国成立日期：2007年11月28日

在中国雇员人数：156人

业务详情

1、主要客户所在行业：金融服务（如银行，保险，财富管理等）电力行业、政府单位、烟草、高校

2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

所提供的服务类别	领导力发展培训
客户公司性质	国有
客户公司行业	能源动力
客户当时的需求	客户董事长、党组书记孟振平在接受中国领导科学访谈时指出，发展领导力，首要的是自我认知，应用现代化的人才测评手段，让领导者洞察理解自己的性格、领导风格、动力、能力、潜能等，为个人反思顿悟和觉醒改变打好基础。



	同时，让组织更全面、更立体地看待各个领导者，为后续培养和发展、为做到人岗相配提供重要参考。 客户党校为贯彻“按需、分类、梯次”培训和加强人才测评工具的实践应用的总体要求，落实中心提升培训质量研讨会有关安排，不断探索、创新人才测评、人才培养方式。以中青班测评（发展）与培训评估工作为重点，并以培训班部分学员为试点，探索开展了领导力“测训练”一体培养创新项目。重点解决以下三个问题： 1.通过测评带动学员向内觉察，加强学员自我认知，激活内生动力； 2.绘制领导力画像，针对学员领导力短板，开展个性化培养； 3.引导学员制定IDP（个人发展计划），通过导师带教促进知行合一，推动能力提升。
具体服务内容	根据客户集团公司人才发展战略，落实客户集团公司“按需、分类、梯次”的培训方针，融合客户党校“知行合一”的教学理念，构建领导力“测训练”一体培养模式，完成“补短板、强弱项”的精准培养目标，以“标准+测评+培养”为框架，以“建标准-找差异-促认知-按需学-导师带-实践练-训后评”方式开展“测训练”一体培养项目，促进学员领导力提升。本项目运用“定量+定性”的方法，结合领导力测评绘制学员个人领导力画像。并实施了一整套领导力测评工具，帮助干部深度认识和觉察自我，并依据测评结果设计、甄选一流课程，注重培训中的体验与反思。 服务内容共分为测、训、练三个阶段：



测 → 训 → 练

测评

- 入学考试
- 在线测评
- 线下测评

培训

- 专题课程
- 网络课程
- 推荐课程

训练

- 学员IDP
- 导师辅导
- 教练赋能

1. **测**：采用发展性测评，第一部分为开班前的知识类考试，考察内容为党的理论知识和综合知识；第二部分为能力、个性与动力、行为风格测评，采用个人潜力人才、大五职业性格、职业驱动力、DISC等四种测评工具，对学员进行全面测评，并根据学员的能力短板项推荐网络学习课程；第三部分为实践过程中的通过无领导小组、圆桌会议、读书分享中导师对学员的观察做补充测评。

“入学考试”

- 党的理论知识
- 综合知识

“线上测评”

- 潜力：领导能力、发展潜力、成长动力
- 动力：成就、影响、亲和、奖励
- 个性：DISC、大五人格

“线下测评”

- 无领导小组讨论：领导能力

个人测评报告



团队测评报告



2. **训**：以党的理论为主体培训内容，以中青年干部综合能力项为补充内容，同时针对个人测评结果分析，识别学员个人领导力短板，在学员领导力画像中制定学员个性化线上课程学习方案，针对性推送2-3个模块的管理教育网络课程。

训



专题课程学习

姓名	性别	年龄	学历	专业	职位	入职时间	培训记录	考核成绩	备注
张三	男	28	本科	工商管理	销售经理	2018.03	领导力课程	85分	
李四	女	32	硕士	人力资源管理	HR专员	2019.06	沟通技巧课程	92分	
王五	男	25	本科	市场营销	市场专员	2020.01	销售技巧课程	78分	
赵六	女	30	本科	财务管理	财务专员	2017.09	财务管理课程	88分	
孙七	男	27	本科	行政管理	行政专员	2019.02	公文写作课程	82分	
周八	女	31	本科	法律事务	法务专员	2018.07	法律知识课程	90分	
吴九	男	29	本科	项目管理	项目经理	2019.04	项目管理课程	87分	
郑十	女	26	本科	人力资源管理	HR专员	2020.05	招聘面试课程	80分	
冯十一	男	33	硕士	工商管理	销售经理	2017.11	领导力课程	89分	
陈十二	女	24	本科	市场营销	市场专员	2021.01	销售技巧课程	75分	
林十三	男	34	本科	财务管理	财务专员	2016.08	财务管理课程	91分	
周十四	女	23	本科	行政管理	行政专员	2021.03	公文写作课程	79分	
吴十五	男	35	本科	法律事务	法务专员	2015.12	法律知识课程	93分	
郑十六	女	22	本科	项目管理	项目经理	2021.06	项目管理课程	81分	
冯十七	男	36	硕士	工商管理	销售经理	2014.05	领导力课程	94分	
陈十八	女	21	本科	市场营销	市场专员	2021.09	销售技巧课程	76分	
林十九	男	37	本科	财务管理	财务专员	2013.04	财务管理课程	95分	
周二十	女	20	本科	行政管理	行政专员	2021.11	公文写作课程	80分	
吴二十一	男	38	本科	法律事务	法务专员	2012.02	法律知识课程	96分	
郑二十二	女	19	本科	项目管理	项目经理	2022.01	项目管理课程	82分	
冯二十三	男	39	硕士	工商管理	销售经理	2011.07	领导力课程	97分	
陈二十四	女	18	本科	市场营销	市场专员	2022.03	销售技巧课程	77分	
林二十五	男	40	本科	财务管理	财务专员	2010.10	财务管理课程	98分	
周二十六	女	17	本科	行政管理	行政专员	2022.05	公文写作课程	81分	
吴二十七	男	41	本科	法律事务	法务专员	2009.03	法律知识课程	99分	
郑二十八	女	16	本科	项目管理	项目经理	2022.07	项目管理课程	83分	
冯二十九	男	42	硕士	工商管理	销售经理	2008.01	领导力课程	100分	
陈三十	女	15	本科	市场营销	市场专员	2022.09	销售技巧课程	78分	

管理网课推荐

姓名	性别	年龄	学历	专业	职位	入职时间	培训记录	考核成绩	备注
张三	男	28	本科	工商管理	销售经理	2018.03	领导力课程	85分	
李四	女	32	硕士	人力资源管理	HR专员	2019.06	沟通技巧课程	92分	
王五	男	25	本科	市场营销	市场专员	2020.01	销售技巧课程	78分	
赵六	女	30	本科	财务管理	财务专员	2017.09	财务管理课程	88分	
孙七	男	27	本科	行政管理	行政专员	2019.02	公文写作课程	82分	
周八	女	31	本科	法律事务	法务专员	2018.07	法律知识课程	90分	
吴九	男	29	本科	项目管理	项目经理	2019.04	项目管理课程	87分	
郑十	女	26	本科	人力资源管理	HR专员	2020.05	招聘面试课程	80分	
冯十一	男	33	硕士	工商管理	销售经理	2017.11	领导力课程	89分	
陈十二	女	24	本科	市场营销	市场专员	2021.01	销售技巧课程	75分	
林十三	男	34	本科	财务管理	财务专员	2016.08	财务管理课程	91分	
周十四	女	23	本科	行政管理	行政专员	2021.03	公文写作课程	79分	
吴十五	男	35	本科	法律事务	法务专员	2015.12	法律知识课程	93分	
郑十六	女	22	本科	项目管理	项目经理	2021.06	项目管理课程	81分	
冯十七	男	36	硕士	工商管理	销售经理	2014.05	领导力课程	94分	
陈十八	女	21	本科	市场营销	市场专员	2021.09	销售技巧课程	76分	
林十九	男	37	本科	财务管理	财务专员	2013.04	财务管理课程	95分	
周二十	女	20	本科	行政管理	行政专员	2021.11	公文写作课程	80分	
吴二十一	男	38	本科	法律事务	法务专员	2012.02	法律知识课程	96分	
郑二十二	女	19	本科	项目管理	项目经理	2022.01	项目管理课程	82分	
冯二十三	男	39	硕士	工商管理	销售经理	2008.01	领导力课程	97分	
陈二十四	女	18	本科	市场营销	市场专员	2022.03	销售技巧课程	77分	
林二十五	男	40	本科	财务管理	财务专员	2010.10	财务管理课程	98分	
周二十六	女	17	本科	行政管理	行政专员	2022.05	公文写作课程	81分	
吴二十七	男	41	本科	法律事务	法务专员	2009.03	法律知识课程	99分	
郑二十八	女	16	本科	项目管理	项目经理	2022.07	项目管理课程	83分	
冯二十九	男	42	硕士	工商管理	销售经理	2007.01	领导力课程	98分	
陈三十	女	15	本科	市场营销	市场专员	2022.09	销售技巧课程	78分	

选修课程推荐

并基于十二项能力为每位学员匹配推荐线上网课及线下面授课（今年新推24门面授课程）：



线上课程			
序号	课程名称	授课教师	课程时长
1	领导力入门	王健	15分钟
2	领导力进阶	王健	15分钟
3	领导力提升	王健	15分钟
4	领导力实践	王健	15分钟
5	领导力反思	王健	15分钟
6	领导力总结	王健	15分钟
7	领导力应用	王健	15分钟
8	领导力拓展	王健	15分钟
9	领导力挑战	王健	15分钟
10	领导力突破	王健	15分钟
11	领导力飞跃	王健	15分钟
12	领导力升华	王健	15分钟
13	领导力蜕变	王健	15分钟
14	领导力重生	王健	15分钟
15	领导力涅槃	王健	15分钟
16	领导力圆满	王健	15分钟
17	领导力永恒	王健	15分钟
18	领导力不朽	王健	15分钟
19	领导力永恒	王健	15分钟
20	领导力永恒	王健	15分钟

中欧商学院为主的24门线上课程



力航针对国企领导力的版权线下课程

3. 练：主要通过开展“IDP计划”提升学员的能力，在春季班和秋季班以不同形式进行，春季班以“解读+模版”形式让学员根据自身情况制作个人IDP计划；秋季班“带教辅导”形式，探索创新型的赋能方式。

秋季班--项目关键节点与时间线规划

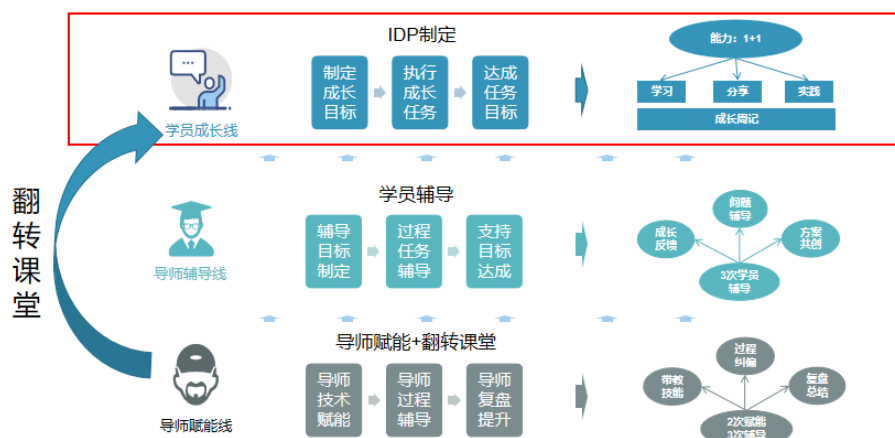


通过秋季班处级班和科级班的联动，以招募形式从处级班中选取16名导师，从科级班中选取34名学员，并根据岗位情况、测评结果、能力现状等进行导师与学员的“分组匹配”；导师对学员赋能，教练对导师和学员进行双重赋能，达到在“练”的过程中让导师和学员共同成长。

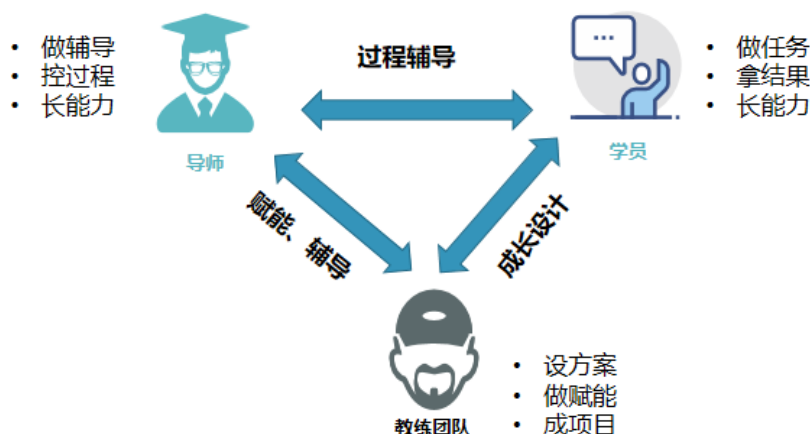




“围绕学员能力提升，通过IDP制定、执行、达成这条主线，针对性地开展导师带教与教练赋能，为学员提供支持帮助”：



导师带教与教练赋能过程中，明确角色职能与分工：



聚焦【两项核心素质能力】，将学员能力的提升拆解为学习、分享、实践三种行动任务：



引导学员制定IDP（个人发展计划），并通过招募的形式，从处级班中选取16名导师，从科级班中选取34名学员，并根据岗位情况、测评结果、能力现状等进



行导师与学员的“分组匹配”；教练共对导师开展5次赋能活动，通过“导师赋能工作坊”“发展式测评培训”“3次过程复盘总结”帮助导师了解学员、认识自己、提升领导力；对学员共开展4次赋能活动，包括“师生见面会”“无领导小组讨论”“世界咖啡读书分享”“圆桌问题研讨会”等活动，主要以翻转课堂形式，通过研讨、碰撞帮助学员巩固自身所学，吸收他人所长，提升自身能力。

导师赋能



师徒见面会

- “厘清规则”
- “构建团队”
- “共启愿景”



无领导小组讨论

- “管理问题研讨”
- “导师实时反馈”
- “调整优化改进”



圆桌问题研讨会



- “思维碰撞”
- “问题研讨”
- “收获方案”



项目的过程及最终成果丰硕，主要有以下几个层面：

1. 公司2023年中青年干部培训班春季、秋季班输出测评报告

项目对160名学员开展测评，对每人生成及反馈潜力、性格、驱动力、行为测评等个人报告，形成个人领导力画像及分析形成团队发展性测评分析报告。共输出808份报告（含644份个人测评报告、161份个人能力画像），以及3份团队发展性测评报告。

服务成果



【春季班】1个班
测评时间：4月10日-20日，机导报告结束后统一导出
团队报告产出时间：5月10日
学员画像产出时间：6月2日

【秋季班】2个班
测评时间：10月8日-15日，机导报告结束后统一导出
团队报告产出时间：11月13日
学员画像产出时间：11月1日

安志国_130203197706102414_EBCP0068.pdf
雷祥辉_420624198301150052_EBCP0059.pdf
雷庆祺_44190019800106411X_EBCP0072.pdf
杜亮_440106197810122710_EBCP0034.pdf
冯建伟_440104198610095019_EBCP0036.pdf
甘荣联_510322198109220017_EBCP0074.pdf
高泽东_530381198710032117_EBCP0078.pdf
雷院_230603198403032113_EBCP0071.pdf
郭麒麟_341225198512020018_EBCP0043.pdf
郭南青_533124198306194215_EBCP0056.pdf
魏建_440102198312046515_EBCP0033.pdf
魏志全_410922198701273811_EBCP0067.pdf
黄科文_441502198303283352_EBCP0070.pdf
黄耀_362228198309020083_EBCP0041.pdf
李博士_460004198303283819_EBCP0050.pdf
林展_520102198004183411_EBCP0052.pdf
魏伟强_440508198109052610_EBCP0035.pdf

644份个人报告，161份学员领导力画像，3份发展性测评报告（详细版）

2. 导师洞察力与带教能力有所提升

34名学员在导师的辅导下梳理现状，确定个人提升目标，形成能力提升的IDP计划，并在过程中经过3次自我复盘总结，在自身努力和导师及教学活动下得以达



成自身能力的提升，在导师的最终评价中，学员相对项目之前都有较大提升，项目共输出34份学员自我评估、34份学员IDP及102份复盘总结；



16名导师通过两次教练赋能，3次教练复盘，并对自身学员至少进行了3次辅导实践，两次自我复盘总结。导师在辅导中给予学员反馈与建议，导师每人输出2篇复盘总结，共计32篇；



3.学员个人年度总结和年度规划质量显著提升

个人的年度总结和年度规划是体现干部对岗位工作研判、思考和谋划能力的重要工作，是干部领导力中“全局战略思维”的重要体现。本项目将“个人年度总结和年度规划”作为实践任务，引导学员在导师和同学的指导下，开阔视野、思维，使学员个人年度总结及年度规划质量较自身往年相比有了显著提升。

4.学员思维水平、逻辑结构显著提升

导师在整个项目中是学员的辅导者，也是对学员成长的观察者，在整个过程中对学员进行3次辅导，并在3次学习活动中不断观察学员。教练组与导师复盘学员的成长变化点，学员在整个辅导过程中思维水平和逻辑结构显著提升。

5.与不同的导师、学员建立深度联动

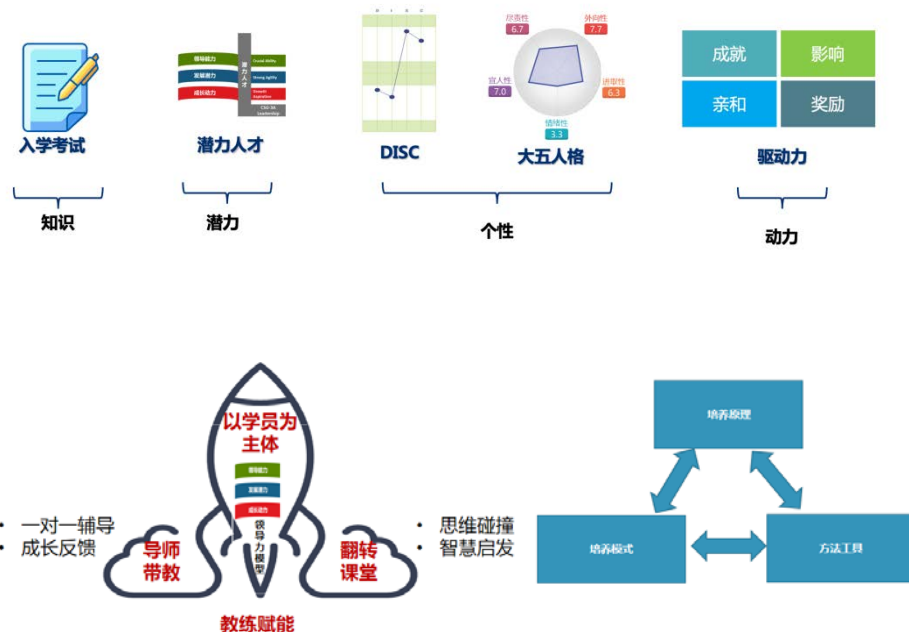
通过“无领导小组反馈”“导师一对一反馈”“读书任务”“世界咖啡读书会”“圆桌对话”等学习活动，让学员更好认识自己、认识他人，结交良师益友，在



研讨中、在分享学习中与导师、与学员建立深度联动，相互学习、相互进步。

6.开展纵向数据对比分析研究、沉淀新范式

将过往4年的“测训练”一体培养项目测评数据与本项目测评数据进行对比分析，研究公司中青年干部成长规律、探析中青年干部典型特征，编制“测训练”一体培养项目对比分析报告，发现总结规律，沉淀人才发展新范式。



客户案例二：

所提供的服务类别	领导力发展培训
客户公司性质	国有
客户公司行业	金融服务（如银行，保险，财富管理等）
客户当时的需求	聚焦入行2年内的基层青年员工，围绕“岗位融入、组织融入、发展融入”目标，遵循“在课堂中成长，在交流中成长，在实践中成长”的项目培养逻辑，打造赋能业务、落地实战的新员工跟踪培养项目，通过学员“学”“习”“行”三线以及导师赋能工作坊并行实施，帮助新员工提高岗位适应度、工作满意度和职业成就感，最终助力新员工真正融入建行。



	立足岗位融入 提升专业能力 通过线上线下体系学习培养，帮助入职2年内青年员工快速提升关键岗位能力和职业能力素养，满足岗位要求，缩短岗位胜任达标时间，快速成长，提高工作满意度和职业成就感。 立足组织融入 彰显员工关爱 结合总行员工关爱工程，注重帮扶引导与新行员自我励志、激发新行员内在动力，构建员工成长导师机制。加强专业能力辅导，提升岗位适应度和履职能力，实现个人绩效提升。 立足发展融入 搭建成长平台 将员工培养与员工发展有机结合，不断给青年员工创先争优的舞台，畅通职业发展路径，让优秀青年发展融入建行发展，帮助建行甄别与筛选出能力强、潜力大的优秀青年人才。
具体服务内容	【设计思路】 遵循成年人学习规律与师资体系化建设的“选育用留”方法，构建以学员为中心、双师联盟的培养模式，并通过内化学习资源、构建胜任能力、拿到业务结果和项目总结验收四阶段规划完整的实施方案，让培训服务于业绩绩效和业务成果。 以学员为中心、双师联盟助力 学员线 “学”：在课堂中学。“穿透式”线上训练营构建全员胜任能力、优选学员线下集训强化岗位技能 “习”：在社交中学。“融入计划”学习社区打造泛在学习场域（学员秀、群策荟、问诊台三大栏目） “行”：在岗位中学。带着任务在岗实践3个月 “评”：训后3个月依据跟踪辅导与调研回访情况，开展续能培养 导师线 “选”：按每个一级支行1带3比例，每一级支行推荐若干名导师 “育”：教练式辅导工作坊赋能，1天线下+2次线上 “用”：训后对青年员工开展持续三个月跟踪辅导，在岗带教、辅导评价与成长跟踪闭环 “评”：辅导评价与学员成长跟踪 四阶段落实：岗位融入 → 组织融入 → 发展融入 → 成为真正建行人 【培养形式】 结合调研情况，基于成人学习的原则，采用7-2-1法则匹配学习方式，即“70%的行+20%的习+10%的学”。 培训形式匹配设计 学10% - 线上训练营 - 线下示范班 - 线下+线下讲师班 习20% - 青年说共享 - 群策荟共创 - 问诊台随时问答 - 导师持续辅导 行70% 岗位实战 - 指标制定：以任务书形式每月一个指标 - 回岗实践：回岗跟进指标落实与实践 - 反馈辅导 ★面授学习 - 通过专家讲师引导，在演练、研讨中，掌握相关技能 - 在与专家、同学的讨论中，解决实际问题 ★同学交流 - 学员与学员之间，或有经验前辈交流学习 ★与导师配合 - 上司或有经验骨干成为导师，通过导师方式，学习过程中受监督指导，学习效果有导师反馈和建议 ★行动中学习 - 工作中持续学习 - 如果在工作中遇到问题，获得及时的解答 - 将管理、业务技能和工具在工作当中练习和应用，适时反思和改善



【实施亮点】

1.构建双导师机制，帮扶新员工职业成长

项目中充分考虑导师与新员工的内在衔接点，将新员工培养与导师赋能结合起来，建立外部辅导讲师与业务带教导师双师联盟机制，围绕新员工岗位能力进行跟踪辅导，帮助新行员提升岗位适应度和履职能力，助力新员工成长成才。

2.持续跟踪与赋能，实现人才培养与业务衔接

全流程注重成长实践，持续关注新员工在岗实践情况并进行跟踪辅导，促进新员工学习成果转化。训后三个月，开展新员工“续能成长”培养，根据回岗情况调研回访，切实解决在岗实践中遇到的问题，实现能力进阶提升。

3.品牌化项目运营管理，增强全员体验

依托线上平台，定期组织“渝”问手册、“渝”技秘籍及“渝”新实践等学习活动，同时设计能激发学习动机的学习通关机制，积分机制及考核机制等，创造不同的体验节点，凸显学习资源获取的“稀缺性”，强调学员在学习过程中的参与感、荣誉感。

【项目框架】

聚焦重庆市分行特色，通过“线上训练营+线下示范班+实践跟踪辅导+训后固化培养”，帮助新员工融入建行、岗位成才，制定了以下项目实施路径：



【实施过程】

本次培训分为项目调研、学员线（线上训练营、线下示范班、实践跟踪辅



导)、导师线、续能线六个模块开展。

1. 调研线:

通过电访+线上问卷调研,在对入行2年员工线上问卷调研全覆盖的基础上,再针对市分行个金部、渠运部负责人,二级分支行个金部负责人、网点负责人、新员工岗位导师、青年员工代表等开展访谈,明确线上训练营、线下示范班培养的课程方向与课题推荐,形成课程安排表,并确定在岗实践任务、任务设计与成效指标。

【调研问卷】2022年中国建设银行重庆分行青年员工融入计划

为提升入行2年内新员工履职能力,加速岗位融入,帮助新员工提高岗位适应度、工作满意度和职业成就感,分行将在总行“启航未来”融入计划项目指导下,聚焦新柜员、客户经理两个关键岗位搭建培训培养方案。为了了解新员工学习需求,打造“员工欢迎、务实管用”的学习课程,诚邀您参与本次问卷调查。我们将认真分析您的意见建议,优化改进项目质量。本次调研为无记名在线问卷调研,预计占用您10分钟时间。感谢您的支持与配合!

一、基本信息

*1. 您在建行的岗位年限是?

- ☐ 6个月以内(含6个月)
- ☐ 6-12个月(含12个月)
- ☐ 12-18个月(含18个月)
- ☐ 18-24个月(含24个月)
- ☐ 2年以上



2022 年建行重庆分行“启航未来”新员工融入计划培训

调研小结

一、调研核心要点总结

- 1 坚持不断的培养青年员工“自我提升与成长”&不间断的帮助他们规划职业生涯规划
- 2 给新员工更多的低中柜产培训机会,客户经理需要系统的营销业务自学平台
- 3 两相结合支行业务特点和青年员工心理性格特点设计培训培养项目
- 4 导师的驱动力有待提升
- 5 网点负责人培养人的意识和能力需要同步提升

二、下一阶段的重点方向与核心工作

(一) 青年员工方面

青年一	青年二	青年三
新员工入职培训、行企培训和轮岗、营销技能培训、目标管理、实践问题分析与解决	行企培训和轮岗、营销技能培训、目标管理、实践问题分析与解决	营销技能培训、目标管理、实践问题分析与解决

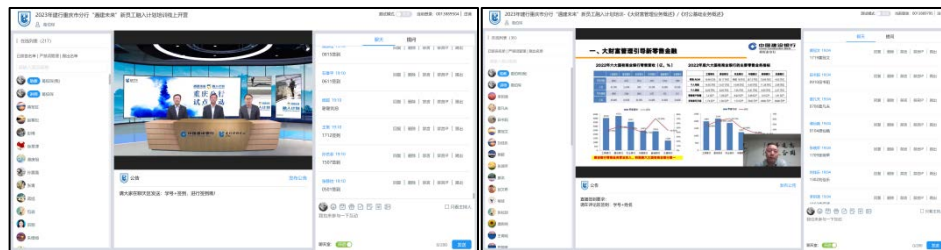
(二) 导师方面

- 梳理各岗位导师业务职责
- 完善客户经理培养机制
- 与岗位或高绩效业务相关的创新实践项目课题

2. 学员线: “学” “习” “行” 并行

“学” ——线上训练营

结合调研分析的结果,制定了依托“融入计划专区+建行学习训练营+微信群”三大平台的运营方向,通过开展为期2周内外部讲师结合赋能学习+打造“融入计划”学习社区+开展三大栏目活动,全面覆盖300余名新员工,培养内容涉及职业生涯规划、大财富管理、对公业务、个人业务营销意识及能力、职业精神等,致力加强新员工的职业化塑造和专业能力提升,加速岗位融入。



“习” ——线下示范班

结合新员工在线上训练营和分支行工作表现,优选50名学员进入线下示范班,通过开展为期5天的线下内外部集训+主题研讨+团建活动,包括职场高效



沟通、银行服务规范与投诉处理、问题分析与解决、风险管理与案例分析等内容，交流分享员工个人优秀工作经验，探讨新员工工作高频问题解决思路，产出“有用”的学习成果，形成可复制推广的新员工“融入计划”成果。



“行”——实践跟踪辅导

基于定制的在岗创新实践任务计划开展为期三个月线下工作实践，通过集中赋能+交流研讨+在岗实践的方式，围绕重难点业务场景，定制由外部导师+业务导师全程跟进辅导，强化学员与导师联动，及时高效解答新员工成长烦恼与业务难题，加速组织融入。



3. 导师线：赋能与复盘提升

按照线下示范班50人的学员人数，挑选相应数量导师，开展线下1天导师赋能工作坊+2次线上复盘为导师赋能，通过1期线下教练工作坊加强导师的带教技能，同时，训后持续跟进导师辅导学员工作及创新实践情况，开展两次线上复盘辅导，帮助导师复盘带教新员工期间遇到的问题。



4. 续能线：训后固化培养

为切实帮助新员工解决在岗实践中遇到的问题，训后依据跟踪辅导与调研回访情况，对新员工开展三个月续能培养，每月收集学员问题并安排答疑，同时，分3次开展线上授课，内容涵盖营销思维、营销技能和压力与情绪管理。通



通过对新员工持续赋能，帮助新员工树立自信心，进一步提升业务能力。



项目的过程及最终成果丰硕，主要有以下几个层面：

1. “建立一套机制”，针对基层行普遍反映的新员工培训培养工作缺乏体系化、标准化问题，通过项目调研、学员及导师赋能培训、活动运营、跟踪培养等全流程设计，建立了一套针对入行2年员工的体系化、标准化跟踪培养机制，具体包括融入计划培训项目实施手册，打造青年员工专属培养体系，让青年员工感受到来自组织的关注和重视，让青年员工有感，为青年员工赋能。

服务成果



2. “建设两支队伍”，本项目通过选拔，建设优秀基层青年和优秀基层岗位导师两支队伍，优选青年员工和优秀导师分别纳入市分行相关人才库，给予重点关注。其中，优秀基层青年可为市分行重大项目、活动提供人才支撑，可优先参加市分行本部重点项目跟岗培训、外派培训、本部借用、本部招聘等；优秀基层岗位导师可纳入市分行兼职师资人才库，优先参加市分行金牌兼职讲师、网点负责人金牌讲师评选，并给予持续培养和重点关注。



3. “搭建三个平台”，本项目针对青年员工缺乏常态化交流平台的问题，采取线上训练营、线下示范班、持续跟踪辅导等多种形式进行赋能，搭建“问诊台”、“群策荟”、“青年说”三大交流平台，贡献出17个创新实践问题、梳理51个高频问题及初步解决方案、分享私人秘籍203个，建立了重庆市分行新员工培养案例集，为来自不同单位和岗位的青年员工提供互学互鉴、分享交流、风采展示舞台。



本项目荣获2023中国企业标杆学习平台（原中国最佳企业大学排行榜第十一届）“人才梯队建设最佳实践项目”奖项。

档案内容更新2024年09月