



广东省（江门市）高技能人才公共实训基地

Guang Dong Sheng (Jiang Men Shi) Gao Ji Neng Ren Cai Gong Gong Shi Xun Ji Di

珠西 **技** 谷·人才摇篮
ZHUXIJIGU · RENCAIYAOLAN

江门市 “园区技校”

（第一期） 技能提升精品课程清单



江门市职业训练指导中心 编印



目 录

一、项目课程清单

【企业管理类专题】

| | |
|------------------------------------|----|
| 1. 企业内训师授课技能提升 | 4 |
| 2. 一线班组长管理 | 7 |
| 3. 高效人才甄选与招聘面试技术 | 8 |
| 4. 高效的书面沟通与公文写作技巧 | 10 |
| 5. 打造企业高效执行力 | 11 |
| 6. 合同法应用实务 | 14 |
| 7. 如何提高员工执行力 | 15 |
| 8. 行政管理能力与执行力提升 | 17 |
| 9. 如何制定战略规划与年度经营计划 | 18 |
| 10. 全面预算管理 | 19 |
| 11. 出口企业 SA8000 社会责任标准认证 | 21 |
| 12. 培训体系构建与培训管理实务 | 23 |
| 13. 有效的管理沟通 | 24 |
| 14. 如何高效跨部门沟通 | 25 |
| 15. 克服团队协作障碍沙盘演练 | 26 |
| 16. 基层管理人员技能提升 | 28 |
| 17. 绩效管理实务 | 32 |
| 18. 全面预算管理 | 33 |
| 19. 劳动关系管理实操训练营 | 35 |
| 20. 金牌面试官 | 37 |
| 21. 企业成长动力——降本增效 | 38 |
| 22. 基于战略与业务发展的组织架构设计与岗位说明书编写 | 40 |
| 23. 会计准则及财务报表合并 | 43 |
| 24. 如何做好人才盘点与人才梯队建设 | 44 |
| 25. 新时代下组织优化与流程再造 | 49 |
| 26. 仓储管理与库存控制（用友系统） | 53 |
| 27. 精益物流与供应链管理优化策略 | 54 |
| 28. 金蝶财务软件应用 | 56 |
| 29. 财务管理人员能力提升 | 57 |
| 30. 薪酬管理与方案设计 | 58 |
| 31. 小规模纳税人账务处理 | 59 |
| 32. 企业招聘过程中的法律风险及对策 | 60 |
| 33. 如何制定年度经营计划 | 61 |

| | |
|--|-----|
| 34. 员工突发疾病的处理与法律风险防控 | 62 |
| 35. 财务决算管理 | 63 |
| 36. 新劳动法、社保法、工伤保险法解读与风险防范 | 64 |
| 37. 非人力资源管理的人力资源管理 | 65 |
| 38. 《民法典》对《劳动法》影响及企业职工突发疾病问题的实务处理和案例分析 | 66 |
| 39. ISO9001 质量管理体系建立和实操 | 67 |
| 40. 关键客户管理 | 68 |
| 41. 顾问式销售 | 69 |
| 42. 商务谈判 | 70 |
| 43. 规章制度撰写实务与劳动用工风险管理 | 71 |
| 44. 生产计划与物料控制 | 72 |
| 45. 销售技巧提升 | 73 |
| 46. 课程开发与设计 | 74 |
| 47. 职场高效沟通心理学 | 75 |
| 48. 项目管理 | 76 |
| 【公共服务类专题】 | |
| 49. 人气直播——打造电商直播王牌团队 | 77 |
| 50. 从零开始，手把手教你科学启动直播电商 | 78 |
| 51. 淘宝直播实现就业指导 | 79 |
| 52. 精准视觉定位引进精准流量 | 80 |
| 53. 专利导航如何加强 | 81 |
| 54. 常见职业危害因素与防控措施 | 82 |
| 55. 常见急症及意外伤害紧急处理 | 83 |
| 56. 科技创新与知识产权战略 | 84 |
| 57. 非财务管理人员的财务管理 | 86 |
| 58. 压力与情绪管理 | 87 |
| 59. 演讲与口才训练 | 90 |
| 60. 社交礼仪与形象管理 | 94 |
| 61. 心理健康与幸福人生 | 95 |
| 62. 企业安全意识提升及行为改进 | 98 |
| 63. 岭南文化传承 | 99 |
| 64. 时间管理·实践课 | 101 |
| 65. 思维导图·实践课 | 102 |
| 66. 服务意识与职业素养提升 | 103 |
| 67. 互联网时代的大数据营销 | 104 |
| 68. 汽车营销新法——互联网下的营销创新 | 105 |
| 69. 妙用心理学提升管理能力 | 107 |



【技能训练类专题】

| | |
|-------------------------------------|-----|
| 70. 工业机器人应用技术 | 110 |
| 71. Solidworks 工业设计 | 112 |
| 72. 混合动力汽车原理与维修技术 | 113 |
| 73. 汽车定期维护保养技术 | 114 |
| 74. 电控汽油发动机电子控制系统及其新技术 | 115 |
| 75. 汽车电路故障检测 | 116 |
| 76. PLC 机电一体化应用基础 | 117 |
| 77. 电气设备检测与维修 | 118 |
| 78. AutoCAD 室内设计制图 | 119 |
| 79. 三维家居设计（酷家乐） | 120 |
| 80. 图形图像处理 Photoshop | 121 |
| 81. Abode Illustrator 平面设计制图 | 122 |
| 82. 职场达人必学的 PPT 精彩设计 | 123 |
| 83. Openstack 云操作系统运维 | 124 |
| 84. 网络管理员培训班 | 125 |
| 85. 如何制作短视频 | 126 |
| 86. 抖音运营及营销技巧 | 127 |
| 87. 新媒体文案写作与编辑 | 128 |
| 88. 钳工基础技能培训 | 132 |
| 89. 车工基础技能培训 | 133 |
| 90. 数控铣工技能培训 | 134 |
| 91. PLC、变频器、触摸屏综合应用 | 135 |
| 92. 食品检验常用检测方法及检测仪器的使用和维护 | 136 |
| 93. 电工基础 | 137 |
| 94. AutoCAD 工业设计制图 | 138 |
| 95. Invertor 机械绘图 | 139 |
| 96. 摄影与剪辑技术 | 140 |
| 97. 焊接技术基础及安全操作 | 141 |
| 98. 起重机操作与安全意识防范 | 142 |
| 99. 汽车维修保养与故障检测 | 143 |
| 100. Word、Excel 办公软件高效业务分析及应用 | 144 |

〔企业管理类专题〕

【课程名称】

企业内训师授课技能提升

【课程背景】

企业文化的传承需要培训、管理理念的传播需要培训、优秀方法的推行需要培训、应知应会的技能也需要培训。优秀的外部培训师可以讲他擅长的课，但不一定能讲企业需要的课。此时，内部培训师队伍就别的举足轻重。企业的大多数讲师是从技术或业务能手中选拔的，他们对本职工作经验丰富，但如何把自己看来很简单明了的技能阐述清楚、如何让不懂的人能听得明白？这需要训练。

【课程目标】

- 能够克服心理紧张情绪，勇敢走上台，甚至渴望走上台；
- 提升表达的功力，熟练运用手法、步法、演法和说法；
- 懂得如何设计课程；掌握授课的控场技术；
- 立即行动，迈出第一步。

【培训对象】 内部讲师及负有培训责任各类管理人员

【课程时间】

1天，共8小时，培训时间和地点根据实际情况个性定制。

【课程大纲】

第一模块 一引其纲，万目皆张

- ✓ 有效培训的系统模型
- ✓ 培训师的八大特质

第二模块 培训课程设计

一、课程需求分析

- 学员需求调查分析
- 企业战略调查分析
- 自身专业分析

二、课程设计步骤

1、讲授式和引导式授课的主要特点

- 1) 讲授式：总分总

2) 引导式：分总分

2、讲授式课程五步骤

- 1) 总结现象
- 2) 指出问题
- 3) 提供解决方案
- 4) 展示效果
- 5) 鼓励行动

3、引导式课程五步骤

- 1) 引导
- 2) 研讨
- 3) 整理归类
- 4) 联系工作
- 5) 鼓励行动

★练习：讲授式课程结构设计

★练习：引导式课程结构设计

第三模块 授课过程及技巧

一、授课过程

- 备—调整状态，准备登台
- 启—互动开场，引起兴趣
- 承—承上启下，交代结构
- 展—进入正题，展开培训
- 合—回顾总结，强调重点

二、技巧运用--培训师的天龙八部

1、演讲法

★案例：苹果产品发布会

2、问答法

- 1) 开放式提问
- 2) 封闭式提问
- 3) 一般性提问
- 4) 交叉步四组合



★案例：问答的要求

3、示范教学法

4、个案研究法

5、角色扮演法

★演练：角色扮演之新四大名著

6、团体讨论法

7、视听教学法

★案例：《非常勿扰》

★推荐：可用于教学的电影推荐

8、游戏体验法

1) 优点

2) 缺点

3) 适用情景和注意技巧

★案例：经典游戏举例和现场演练

三、控场技巧

- 时间严重不足或是严重充裕怎么办？
- 学员在上课时随便进进出出怎么办？
- 上课时学员打手机或手机响怎么办？
- 上课时有人窃窃私语怎么办？
- 上课时有人打瞌睡怎么办？
- 对于讲师提问，学员冷场怎么办？
- 学员回答不正确、跑题或漫无边际怎么办？
- 如何应付与讲师调侃的学员？
- 如何应付跟讲师唱反调的学员？

第四模块 学员自我展示

选 5 名受训学员代表上台展示，每人 6 分钟讲述一个知识点；
导师针对性点评。

【课程名称】

一线班组长管理

【课程背景】

了解一线主管的角色与职责。

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

从事生产管理相关工作的经理、主管、工程师，技术人员

【课程大纲】

一、如何运用班前预测、班中控制、班后掌握的技巧有效的防范、控制与解决问题；

二、班组团队建设；目标与计划；现场安全管理；现场管理和标准作业等。

【课程名称】

高效人才甄选与招聘面试技术

【课程背景】

在多年 HR 培养中发现，在招聘业务开展是很多企业急切的需要，我们发现：企业对人才的争夺已经到了白日化程度，如何正确评价人，选拔人成了企业核心关注；尤其是招聘这一环节，已经从一人决策发展到团队作战。一个招聘团队，有 HR 人员，有组织主管，专业项目经理，甚至企业老总等都参与到招聘面试过程中，完成企业对人才的选拔工作。

这充分反应出企业对人才的渴求和重视，尤其是高端人才的选拔。高端人才招聘是企业与员工形成雇佣关系的开始，在招聘面试活动中的团队决策是企业发展的必然，作为单一面试官的主体，看候选人的着眼点各有不同。哪些是科学而且有效识人方式，如何让面试官们各抒所长，形成团队优化合作的效应，产生 1+1>2 的招聘效力，成为企业招聘成败的关键。

【课程时间】

1 天（8 小时）

【课程对象】

人力资源经理、主管、专员、各部门经理、副总

【课程大纲】

如何做好招聘规划、掌握招聘渠道和方法的选择、企业用工如何与业务规模同频、计算企业人才招聘数量、如何按需招聘，精准选人；学会人才画像及各类人员素质模型的建立、根据素质模型维度及权重有针对性的设置问题；如何做好简历筛选；掌握面试的基本流程、工具及操作要点、掌握面试评判的深入性、系统性、客观性技能；做好人才测评等等。

【导师介绍】

温赞华：

国家人力资源管理师

国家人力资源考评员

广东省职业鉴定中心特聘讲师



广东省高校联合会职业指导师

广东创业基金中心导师

国家一级企业人力资源管理师

管理咨询顾问

前程无忧、智联招聘专家顾问

——专业背景

15年以上的从业经验，曾经在国企、世界 500 强的企业、美国、香港上市企业任职人力资源管理最高负责人职业经验，并同时拥有多年管理咨询与人才测评的实际经验。

能够从实际企业出发，利用专业测评体系，实现企业的人力资源体系快速建、发展储备和规划。

——擅长领域

人才测评与心理评估

构建胜任力模型

战略规划

员工职业发展规划

人才盘点体系设计

企业文化建设

【课程名称】

高效的书面沟通与公文写作技巧

【课程背景】

面向企业行政、文秘及管理人员，帮助学员掌握进行情境分析的方法，使你的文章或汇报更具针对性，通过合理的结构组织材料，使你的展示内容清晰易懂。公文写作培训课程也将使学员了解并灵活使用典型的逻辑方法，使你的观点更加具有说服力。

【课程时间】

2天（16小时）

【课程对象】

行政管理人员、企划部、市场部等需对内外宣传沟通的各级管理人员

【课程大纲】

掌握书面沟通的原则与技巧；工作中常用公文写作思维、会务文书写作思维、日常事务文书写作思维；公文编辑与排版规范；传统文书写作与编辑实战；掌握新媒体文案写作思维；运用新媒体文案写作思维，写出图文并茂、点击率与转发率高的微信推文；微信推文写作与编辑实战。

【课程名称】

打造企业高效执行力

【课程背景】

为什么美好的企业战略总是难以成为美丽的现实呢？
为什么经由论证的目标总是难以变成具体的结果呢？
为什么无懈可击的方案和设计总是难以成为真正的利益和绩效呢？
为什么煞费苦心的制度和流程总是一次又一次变成了纸上谈兵呢？
.....

毕竟，事情总是要有人“去做”才能完成的，
因此，执行的学问也就是“做”的学问。
是研究：选择什么样的人、
采用什么样的方式、
依据什么样的标准、
最终达成什么样结果的学问。

【课程目标】

- 1、理解执行的重要性，并在管理层中达成共识。
- 2、掌握并运用执行的四种工具，进而分析企业的执行黑洞。
- 3、明确管理者的执行角色，检讨自身在执行不力的结果中所应承担的责任。
- 4、把握科学的执行原理，有迹可循的提高执行的成功率。
- 5、检讨执行的评价体系，对有利于执行结果的评估予以界定。
- 6、提供建构执行力组织的建议和标准。

【培训对象】企业中层管理者

【课程时间】1天，6小时。培训时间和地点根据实际情况个性定制。

【课程大纲】

第一单元：为什么我们需要执行力

症结：我们的公司怎么啦
什么是真正的执行
执行的核心要素
为何现代企业特别需要「执行力」



高执行力主管的特质与好处

第二单元：如何建立自动自发的执行

经理人容易犯的破坏执行力的毛病

高执行力主管必须做的七件事

执行管理的终极目标

第三单元：如何运用科学的执行原理？

原理一：短板原理（发现问题是解决执行问题的前提）

原理二：蜂王原理（领导者的表率将直接作用于执行层面）

原理三：渔蛇原理（正确的激励才会带来健康持久的执行力）

第四单元：高效执行力组织的 8 个特征

明确到每个人的目标（标准）

奖罚分明的管理机制

管理者善于训练员工

畅通良好的沟通协作

合理的需求得到满足

运用团队进行决策

能够发挥员工的潜力

D+Q+T 的学习型组织

第五单元：不同领导风格对执行的影响

领导力演变的几个阶段

高压式

权威式

组织式

民主式

教练式

运用情境领导提升执行力

第六单元：有效激励在执行中重要性

内在承诺与外在承诺

真正的执行来自内在承诺

哪些错误的管理诱因影响了执行



如何通过需求找诱因

如何改变调整员工的行为

如何激发执行中的工作热情

结论：给付精神薪水

第七单元：高效执行十大步骤

步骤一、制定战略规划---解决企业发展方向迷茫，向心力不足问题

步骤二、设计组织结构---解决岗位不清，分工不明的问题

步骤三、编制岗位说明---解决职责不明，考核无据的问题

步骤四、梳理管理流程---解决部门各自为政，不相配合的问题

步骤五、制定目标体系---解决效率不高，工作被动的问题

步骤六、考核员工绩效---解决工作无结果，分配不公平问题

步骤七、设计薪酬激励---解决工资大锅饭，工作不积极问题

步骤八、建设文化制度---解决企业无章可循，无法可依的问题

步骤九、打造人才梯队---解决人员素质不高，能力不足的问题

步骤十、管控措施到位---解决执行不力，推诿扯皮的问题

【课程名称】

合同法应用实务

【课程背景】

合同法一般指中华人民共和国合同法。为了保护合同当事人的合法权益，维护社会经济秩序，促进社会主义现代化建设制定。

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

企、事业单位负责人、人力资源主管。

【课程大纲】

- 一、合同的重要性、合同的应用解剖、
- 二、合同风险防范、案例分析等。

【课程名称】

如何提高员工执行力

【课程背景】

帮助企业在公司战略方向确定状况下如何界定执行结果；帮助公司创办人及企业高管如何厘清公司的关键事项及重要性排序；帮助企业能够每天清晰知道企业的状态；帮助企业管理团队实施高效的会议并解决关键问题。

【课程目标】

- 1、 明确了解什么叫员工执行力
- 2、 如何正确地解剖执行过程中的各项工具要领
- 3、 如何将执行工具与工作对接强化执行力

【培训对象】

微小型企业老板、高级管理人员；有志于提升销售业绩的销售经理、业务主管。

【课程时间】 1天，共6小时，培训时间和地点根据实际情况个性定制。

【课程大纲】

课程大纲：

第一讲：寻找到关重要的目标

1. 企业重要目标
2. 企业关键目标

第二讲：为事项进行管理

1. 如何确定事项前期工作
2. 如何确定事项后期的结果

第三讲：应用计分牌来显示事项的状态

1. 实时知晓执行过程
2. 计分牌的形式与应用
3. 制作计分牌

第四讲：实施责任承诺制

1. 时间管理
2. 责任会议
3. 行动计划



【适合状况】

- 1、 微小型企业在策略下执行难的焦虑；
- 2、 适合企业在发展中出现瓶颈状况的企业主与高管人员
- 3、 适合追求业绩最大化的销售人员

【学员受益】

半天的时间，可以帮你解决如下问题：

□对个人：快速厘清众多目标在公司营运中的优先次序，并找到至关重要的目标；
如何运用有效

工具快速进入切实可行的执行方案；同时明确承诺与计划的重要性。

□对公司：寻找到一条一竿子插到底的执行方案，建立一套有效执行的机制；同时让各部门自动自发执行公司策略，让承诺与结果相互相承。

【课程特色】

会用：大量分析，头脑风暴方式帮助学员真正思考课程内容

实用：执行工具只要应用到日常企业管理中就能起到作用。

常用：只要敢于使用课中技能，在实践中去印证，就能取得良好的效果。

【培训方式】

高度参与性培训方式，包括讲授、小组讨论，小组练习、角色演练等方式。

【课程名称】

行政管理能力与执行力提升

【课程背景】

行政管理最广义的定义是指一切社会组织、团体对有关事务的治理、管理和执行的社会活动。同时也指国家政治目标的执行，包括立法、行政、司法等。狭义的定义指国家行政机关对社会公共事务的管理，又称为公共行政。随着社会的发展，行政管理的对象日益广泛，包括经济建设、文化教育、市政建设、社会秩序、公共卫生、环境保护等各个方面。现代行政管理多应用系统工程思想和方法，以减少人力、物力、财力和时间的支出和浪费，提高行政管理的效能和效率。

【课程时间】

2天（16小时）

【课程对象】

从事企业管理，培训行业人员、以及企业管理工作的职场精英。

【课程受益】

增强与锻炼学员的组织合理化、考核依据、组织协调、合作意识。

【课程大纲】

- 绪言 管理概述；
- 第一章 行政管理人员认知；
- 第二章 公文写作；
- 第三章 行政管理中的沟通与技巧；
- 第四章 时间管理；
- 第五章 执行力解读。

【课程名称】

如何制定战略规划与年度经营计划

【课程背景】

全球化竞争环境下，所有行业，企业都是会面临着新技术、新模式的冲击，为了更好的在新的竞争环境中获得持续成长的动力，企业必须不断调整自己的战略定位，并且确认自己战略目标得到有效实施。企业最大的失误，是战略失误；企业最高的成本，是决策的成本。本课程从中国企业经营现状和实际出发，深刻解析中国企业的战略软肋，根据企业不同阶段的成长特点，帮助企业经营者和决策层科学决策、准确定位。通过系统的战略管理工具，逐一解析企业的生存战略、成长战略和发展战略的关键要素，让企业经营者和决策层迅速掌握可操作的战略管理工具、系统、理论和确保战略落地的具体方法。

【课程时间】

2天（16小时）

【课程对象】

企业中高层管理人员，制造系统管理人员、人力资源、研发与技术管理人员，财务管理人员，以及其他对组织改善感兴趣的管理人员。

【课程受益】

- 一、帮助企业中高层管理人员学会战略分析的方法；
- 二、了解战略规划设计及企业战略管理的作用；
- 三、掌握企业战略管理的工作过程及其内在的规律性；
- 四、学会亲自设计自己公司的战略规划方案；
- 五、学会如何评价战略的优劣以及如何管控战略管理的进程；
- 六、掌握基于战略发展的需要去设计战略愿景与企业使命的方法。

【课程大纲】

- 第一讲：企业战略管理现状；
- 第二讲：完善公司战略前提策略；
- 第三讲：如何制定企业战略方案；
- 第四讲：如何制定年度经营计划；
- 第五讲：执行力解读。

【课程名称】

全面预算管理

【课程背景】

全面预算管理，是利用预算对企业内部各部门、各单位的各种财务及非财务资源进行分配、考核、控制，以便有效地组织和协调企业的生产经营活动，完成既定的经营目标。MBA、EMBA 等各类经营管理培训教育均将全面预算管理作为一项重要的组织规划工具涵括在内。单位正式下达执行的预算，一般不予调整。但预算执行单位在执行中由于市场环境、经营条件、政策法规等发生重大变化，致使预算的编制基础不成立，或者将导致预算执行结果产生重大偏差的，可以调整预算。对于预算执行单位提出的预算调整事项进行决策时，一般应遵循以下要求：预算调整事项不能偏离单位发展战略和年度预算目标；预算调整方案应当在经济上能够实现最优化；预算调整重点应当放在预算执行中出现的重要的、非正常的、不符合常规的关键性差异方面。

【课程目标】

- 一、理解当代会计的发展
- 二、掌握预算编制的基础理论
- 三、掌握预算编制相关方法

【培训对象】

微小型企业老板、高级管理人员；财务主管、财务从事人员。

【课程时间】

1 天，共 8 小时，培训时间和地点根据实际情况个性定制。

【课程大纲】

全面预算的有效实施，必须充分调动各级责任人的积极性与创造性，强化其责任意识，形成预算执行与控制的责任体系，保证预算执行的进度和效果。全面预算执行与控制的具体内容包括全面预算的分解、执行和调整等。

（一）掌握全面预算的分解**1、全面预算分解的步骤****（2）将全面预算分解为部门预算，明确各预算执行单位的工作目标；**

(3) 各预算执行单位将预算指标层层分解，从横向和纵向落实到内部各部门、各单位、各环节和各岗位，形成全方位的预算执行责任体系，保证预算目标的实现。

2、理解全面预算分解的原则

- (1) 以利润的形式，按价值量分解，保证指标的可衡量性；
- (2) 应分尽分，不留死角，保证指标分解的彻底性；
- (3) 谁可控谁承担，责任到人，保证做到责权利的有效统一；
- (4) 指标分解与保证措施相结合，保证预算指标的落实。

(二)全面预算的执行方法

- 1、内部结算价格与结算方式
- 2、预算信息报告制度
- 3、预算仲裁制度
- 4、预算的考核反馈

(三)全面预算的调整

【适合状况】

- 1、提升战略管理能力；
- 2、有效的监控与考核
- 3、高效使用企业资源
- 4、有效管理经营风险
- 5、收入提升及成本节约

【学员受益】

让单位编制的经营预算和财务预算，是指导未来经营活动和财务工作的大纲。为了使预算内容更精确。

【课程特色】

提高学员全面预算管理知识，利用预算，作为一种现代化管理手段，具有其鲜明的特点，主要表现为效益型、市场适应性、主动性和综合性。

【培训方式】

高度参与性培训方式，包括讲授、小组讨论，小组练习、角色演练等方式。



【课程名称】

出口企业 SA8000 社会责任标准认证

【课程背景】

社会责任标准“SA8000”，是 Social Accoutability 8000 的英文简称，是全球首个道德规范国际标准。其宗旨是确保供应商所供应的产品，皆符合社会责任标准的要求。SA8000 标准适用于世界各地，任何行业，不同规模的公司。并且是最严谨的的社会责任标准之一。其依据与 ISO9000 质量管理体系及 ISO14000 环境管理体系一样，皆为一套可被第三方认证机构审核之国际标准。

【课程时间】

1 天（8 小时）

【课程对象】

企业负责人、人力资源主管

【课程大纲】

强迫性劳工、健康与安全、歧视、工资；工作时间；组织工会的自由与集体谈判的权利；惩戒性措施；管理体系。



【课程名称】

劳动关系管理实操训练营

【课程背景】

【课程目标】

依据新《劳动合同法》相关规定，掌握因员工招聘、入职、员工管理、员工离职等引起的劳动关系管理风险防范技巧，为企业打造和谐的劳动关系氛围，合理规避企业用工风险。

【培训对象】

企业负责人、人力资源主管

【课程时间】

1天（8小时）

【课程大纲】

企业劳动关系现状、目前高发的劳动关系争议、新劳动合同法下的劳动用工风险防范、《劳动争议调解仲裁法》相关规定

【课程名称】

培训体系构建与培训管理实务

【课程背景】

本课程在以较为系统的框架基础上，理清了培训管理工作这一企业管理的新领域的众多模糊问题，向培训管理者提供一系列具有实务操作性的工具、思考方式和工作风格。

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

企业人力资源主管、培训经理、培训专员

【课程大纲】

如何构建适合本公司的企业培训体系；掌握搭建人才梯队模型的方法；了解基于人才培养的培训体系；掌握找出静态、动态培训需求的方法；不同类型企业培训课程体系案例分析。

【课程名称】

有效的管理沟通

【课程背景】

有效管理沟通策略是指企业或是公司领导人在对于影响管理沟通的几个方面的因素，为了克服管理沟通中的障碍，管理人员必须使用某些技术和方法，但克服某些典型障碍的具体策略还要靠实际情况的分析。管理沟通中的每个环节、每个阶段都存在干扰因素，必要用有效沟通管理策略解决沟通中存在的问题，从而能顺利实现有效沟通。

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

企业所有员工

【课程大纲】

一、如何洞悉沟通障碍的真相，掌握跨部门沟通障碍的客观原因，从个人、组织及意识层面分析，破解沟通的思维定势；

二、如何从编码与解码角度出发，了解不同性格的人行为特征，通过现状分析，反思自己的沟通方式，改善沟通习惯劣势；从心理学角度，掌握沟通的基本原理，比对自己的沟通方式，形成自我管理的良性循环，增强人际关系的和谐，减少互相猜忌、疏导人员情绪、凝聚团队情感。

【课程名称】

如何高效跨部门沟通

【课程背景】

经常有老板向老师述苦，企业管理的那些，我都能轻松应付，最难搞定是我的小伙伴们，天天争吵，让我难以判断，更难以决策。如上这些问题，经常会困扰我们。而现代企业的发展和竞争，越来越依靠团队作战，因此，合作、沟通、协同就显得更加重要。企业里长期沟通不畅，人际关系紧张，团队凝聚力差，会导致运作效率低，管理成本增高等等，将直接影响到企业目标的实现。所以《跨部门沟通与团队协作》培训越来越被企业重视。所以，很多优秀的企业把《跨部门沟通与团队协作》的培训作为每年培训计划中的必修课。

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

制造型企业中高层管理人员，制造系统管理人员、人力资源、研发与技术管理人员，财务管理人员，以及其他对沟通管理感兴趣的管理人员。

【课程收益】

- 一、挖掘跨部门沟通中常见问题的根源；
- 二、掌握跨部门沟通的关键技巧与方法；
- 三、提升跨部门人员的沟通技能；
- 四、减少冲突，提高企业效率的沟通与协调。

【课程大纲】

- 第一讲：问题——跨部门沟通的常见问题；
- 第二讲：根源——跨部门沟通的根源解析；
- 第三讲：个人——跨部门沟通的沟通技巧；
- 第四讲：组织——跨部门协作的解决之道。

【课程名称】

克服团队协作障碍沙盘演练

【课程背景】

领导力是一种短缺的资源，并因为这种短缺，许多企业难以适应全球竞争加剧的时代。领导力发展也被看作是长期投资，需要对各级管理者作持续培训、指导、激励等，并提供源源不断的发展机会。

而作为企业管理者，也经常要面对办公室政治、内部斗争、组织内信息混乱、部门之间各自为政、眼睁睁看着组织或项目偏离方向……没有人会否认以上的这些现象给组织带来的伤害，但人们总是苦于找不到方法去解决，甚至没有勇气去直面这些问题。

所有的这些现象都源自于一个问题：组织是否健康？而组织健康一定是现在以及未来企业最重要的竞争优势！核心团队领导力沙盘课程，可以有效地帮助您打造一个更健康、高效的组织！

【课程时间】

1天（12小时）

【课程对象】

企业管理者、储备干部、及需要提升领导力的人士

【课程受益】

- 一、认识提升领导力和打造核心团队的重要性，学会建立信誉、提升前瞻力；
- 二、提升带领团队的能力，掌握以身作则、共启愿景，挑战现状、使众人行、激励人心的5大领导力行为；
- 三、掌握打造核心团队的5式15招：建立信任、掌控冲突、达成承诺、承担责任、关注目标，以及落地的15个方法；
- 四、激发领导者突破现状，带领团队迎接挑战；
- 五、换位思考，体验上司的不容易，提升团队协调力和凝聚力；
- 六、无成本试错，积累管理团队的经验，提升大局观。

【课程大纲】

- 一、沙盘第一阶段【建立目标】推演；
- 二、沙盘第二阶段【丧失信任】推演；
- 三、沙盘第三阶段【惧怕冲突】推演；



- 四、沙盘第四阶段【缺乏承诺】推演；
- 五、沙盘第五阶段【逃避责任】推演；
- 六、沙盘第六阶段【无视结果】推演。

【课程名称】

基层管理人员技能提升

【课程背景】

随着客户需求的多样化，个性化定制取代传统的批量化生产，加上材料成本、管理成本的上涨，制造业过去那套粗放式管理模式已经完全不能适应现代化市场竞争的需要，但很多中基层管理人员每天被繁忙工作所困，根本无精力停下来反思与改善，也找不到更好的方法与工具。

在这重要的转型升级期，企业需要重塑一套管理系统，而管理人员也需要升级自身的管理技能，在企业管理中，未来不只是需要管理人员的加工与制造能力，还要学会操作数控设备、全面推行数字化管理。每个管理人员先提升自身的管理效率才能提高整体组织的效益。

【课程时间】

2天（16小时）

【课程对象】

企业老板、生产副总、厂长、跟单主管、专员、计划物控部经理、计划主管、物控主管、计划专员、物控专员，生产主管，组长，仓库管理人员等制造系统管理人员。

【课程大纲】

一、外部环境对制造业影响因素有哪些？

1. 外部经济对制造的整体影响哪些？
2. 行业发展对企业的影响因素有哪些？
3. 制造业常见的问题有哪些？
4. 成功的制造业都有哪些特征？
5. 讨论：个性化定制会是未来制造的主流模式吗？

一、新时代班组的功能和责任

1. 为什么制造管理一年比一年难？
2. 过去一将难求，现在一兵都难求，还敢管吗？
3. 为什么有加不完的班？
4. 为什么会陷入越忙越乱，越乱就越烦恶性循环？
5. 新时代下对班组长管理能力有哪些要求？
6. 新时代下班组长需要承担什么管理责任？
7. 一个优秀班组长标准是什么？

二、车间与班组的自我诊断

1. 我们的现场管理水平如何？优缺点有哪些？
2. 我们的计划与物料管理能力如何？
3. 我们的品质管控如何？
4. 我们的团队凝聚力如何？
5. 我们团队的综合管理水平如何？
6. 讨论题：如何与 90、00 后年轻管理与员工相处？

三、如何管好制造指令来源---跟单与客户

1. 计划达成率低的根源在哪？
2. 订单变更率高的根源在哪？
3. 停工待料为什么那么多？
4. 订单评审与生产计划安排的技巧
5. 物料异常控制技巧
6. 供应链管控模式
7. 讨论题：都说客户是上帝，那么客户能管吗？

四、生产成本管控技巧---企业生存的根本（降本）

1. 生产成本的构成分析
2. 生产成本管控的方向与原则
3. 生产成本浪费的分析及对策
4. 实施成本控制的方法和步骤

五、企业利润成长的加速器---管理效率提升技法（增效）

1. 管理效率低的原因有哪些？
2. 如何诊断现有的管理效率低
3. 提高个体效率带动整体效率
4. 提高管理效率的 6 大策略
5. 人机配合效率分析与改善技法

六、班组长如何管控好产品质量

1. 产生产品质量问题的根源在哪？
2. 如何培养员工按标准做事的良好习惯？
3. 员工技能培训技巧---让你的员工快速掌握操作技能
4. 设备管理与维护是谁的职责？
5. 设备自主管理让你的产品质量到得保障

七、培训下属

1. 员工为什么会犯错？
2. 员工为什么会流失？
3. 如何管好自己的员工？
4. 培育从选人开始—先识人后用人



5. 把学习融入工作中

6. 以监督代替领导

八、班组长管理技能有哪些？

1、时间管理技巧

2、心态管理技巧

2、沟通技巧

3、目标管理

4、学习管理

5、行动管理

九、管理表单与管理工具

- 《职业生涯规划表》
- 《精英人才管理日志》
- 《精英中基层管理笔记》
- 推荐阅读清单
- 推荐观影清单

【课程名称】

绩效管理实务

【课程背景】

绩效计划制定是绩效管理的基础环节，不能制定合理的绩效计划就谈不上绩效管理；绩效辅导沟通是绩效管理的重要环节，这个环节工作不到位，绩效管理将不能落到实处，从国内咨询公司实践案例中看，有效的绩效指导主要有三种方式：上级对下级的日常指导、定期的绩效会议制度、绩效指导与反馈表单；绩效考核评价是绩效管理的核心环节，这个环节工作出现问题绩效管理会带来严重的负面影响；绩效结果应用是绩效管理取得成效的关键，如果对员工的激励与约束机制存在问题，绩效管理不可能取得成效。

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

从事人力资源管理、劳动关系主管、经理、部长、直线部门经理、人力资源部经理、总监、行政人事总裁、党群工作部处长、部长、组织人事部部长、工会主席以及企业管理工作的职场精英。

【课程受益】

通过具体案例分析，学习掌握让绩效管理产生绩效，学习绩效管理实务的知识。

【课程大纲】

- 一、如何理清企业的成果价值流；
- 二、如何设计可度量的绩效指标；
- 三、如何明确绩效指标的成果导向；
- 四、如何识别价值流中的关键绩效指标；
- 五、如何实现绩效指标与消费者价值需求的对接。

【课程特色】

以现实案例进行讲解，高效务实，讲究实战经验，注重学员收益，给到学员直接的实际运作经验及技巧。岗位分层分类，任务指标落实与下达，过程检查与监督，结果反馈与落实。让绩效管理体系才能够真正有效运行与支持企业发展。

【课程名称】

全面预算管理

【课程背景】

全面预算管理，是利用预算对企业内部各部门、各单位的各种财务及非财务资源进行分配、考核、控制，以便有效地组织和协调企业的生产经营活动，完成既定的经营目标。MBA、EMBA 等各类经营管理培训教育均将全面预算管理作为一项重要的组织规划工具涵括在内。单位正式下达执行的预算，一般不予调整。但预算执行单位在执行中由于市场环境、经营条件、政策法规等发生重大变化，致使预算的编制基础不成立，或者将导致预算执行结果产生重大偏差的，可以调整预算。对于预算执行单位提出的预算调整事项进行决策时，一般应遵循以下要求：预算调整事项不能偏离单位发展战略和年度预算目标；预算调整方案应当在经济上能够实现最优化；预算调整重点应当放在预算执行中出现的重要的、非正常的、不符合常规的关键性差异方面。

【课程目标】

- 一、理解当代会计的发展
- 二、掌握预算编制的基础理论
- 三、掌握预算编制相关方法

【培训对象】

微小型企业老板、高级管理人员；财务主管、财务从事人员。

【课程时间】 1 天，共 6 小时，培训时间和地点根据实际情况个性定制。

【课程大纲】

全面预算的有效实施，必须充分调动各级责任人的积极性与创造性，强化其责任意识，形成预算执行与控制的责任体系，保证预算执行的进度和效果。全面预算执行与控制的具体内容包括全面预算的分解、执行和调整等。

（一）掌握全面预算的分解

1、全面预算分解的步骤

（2）将全面预算分解为部门预算，明确各预算执行单位的工作目标；

（3）各预算执行单位将预算指标层层分解，从横向和纵向落实到内部各部门、各单位、各环节和各岗位，形成全方位的预算执行责任体系，保证预算目标的实现。

2、理解全面预算分解的原则

- (1) 以利润的形式，按价值量分解，保证指标的可衡量性；
- (2) 应分尽分，不留死角，保证指标分解的彻底性；
- (3) 谁可控谁承担，责任到人，保证做到责权利的有效统一；
- (4) 指标分解与保证措施相结合，保证预算指标的落实。

(二)全面预算的执行方法

1、内部结算价格与结算方式

2、预算信息报告制度

3、预算仲裁制度

4、预算的考核反馈

(三)全面预算的调整

【适合状况】

- 1、提升战略管理能力；
- 2、有效的监控与考核
- 3、高效使用企业资源
- 4、有效管理经营风险
- 5、收入提升及成本节约

【学员受益】

让单位编制的经营预算和财务预算，是指导未来经营活动和财务工作的大纲。为了使预算内容更精确。

【课程特色】

提高学员全面预算管理的知识，利用预算，作为一种现代化管理手段，具有其鲜明的特点，主要表现为效益型、市场适应性、主动性和综合性。

【培训方式】

高度参与性培训方式，包括讲授、小组讨论，小组练习、角色演练等方式。

【课程名称】

劳动关系管理实操训练营

【课程背景】

近几年，劳动争议案件一直高居不下，双倍工资、无固定期限劳动、劳务派遣、社会保险等争议案件一直是案件的高峰点，现在因为放开二胎，生育期的员工管理更是将原本就是高发的案件陷入了难以协调的环境。充分说明，“传统式、粗放式、随便式”的人力资源管理模式已经无法适应新的形势！用人单位的人力资源法律风险无处不在，广大用人单位很有必要尽快学习相关政策法律法规，对劳动法律的系统性认知，把握调解的相关技巧。为了能够帮助企业 HR 及直线主管能够很好的掌握劳动法律相关知识，让劳动关系更加和谐，从而使企业和个人都为企业增加利润，员工得到更好的回报。

【课程时间】

2 天（16 小时）

【课程对象】

从事人力资源管理、劳动关系主管、经理、部长、直线部门经理、人力资源部经理、总监、行政人事总裁、党群工作部处长、部长、组织人事部部长、工会主席以及企业管理工作的职场精英！

【课程受益】

- 一、全面了解企业针对人员招聘、使用、管理过程中的法律风险；
- 二、通过各种案例系统掌握劳动争议过程中的每一个细节中应防范的细节，并提前到企业日常管理角度；
- 三、实际系统掌握预防和应对劳动法律分析，应知应会在实践中能够很好的处理劳动争议案件和预防。

【课程大纲】

通过具体案例分析，学习掌握劳动法律关系的基本原理；系统掌握劳动争议过程中的每一个细节中应防范的细节。

- 一、劳动关系的现状和存在的问题
- 二、劳动关系典型案例，及法律关系要素
- 三、劳动关系中的用工之日及合同订立之日

- 1、双倍工资产生的情形
- 2、双倍工资的计算（案例）
- 四、标准劳动关系与特殊劳动关系
- 五、劳动合同的类型
- 六、企业跟进试用期必须注意的问题
- 七、劳动人事规章制度中应注意的解决的员工常见问题，并且给您解决方案。
企业管理中员工常见的对抗行为及常见诉求
- 1、拒绝绩效改进，拒不签字
- 2、拒绝工作
- 3、消极怠工
- 4、进入医疗期/三期
- 5、索要经济补偿
- 八、企业调岗调薪中应注意的事项；
- 1、面对绩效不佳员工的三种可能性：辞职、协商、严重违纪
- 2、对日常管理中员工不妥行为的合理处理与应用
- 3、如何使用严重违纪解除一个对抗正常管理的员工
- 4、如何对岗位调整或者薪金调整进行路径选择？
- 九、劳动关系解除（协商解除、企业依法解除、员工提出解除等）
- 1、劳动关系终止的情形
- 2、企业经济性裁员中需要注意的事项和技巧；
- 3、经济补偿、经济赔偿金、代通金、违约金的计算。

三、掌握预算编制相关方法

【课程特色】

全部以现实案例进行讲解，高效务实，讲究实战经验，注重学员收益，给到学员直接的实际运作经验及技巧。，主要表现为效益型、市场适应性、主动性和综合性。

【培训方式】

高度参与性培训方式，包括讲授、小组讨论，小组练习、角色演练等方式。

【课程名称】

金牌面试官

【课程背景】

在多年 HR 培养中发现，在招聘业务开展是很多企业急切的需要，我们发现：企业对人才的争夺已经到了白日化程度，如何正确评价人，选拔人成了企业核心关注；尤其是招聘这一环节，已经从一人决策发展到团队作战。一个招聘团队，有 HR 人员，有组织主管，专业项目经理，甚至企业老总等都参与到招聘面试过程中，完成企业对人才的选拔工作。

这充分反应出企业对人才的渴求和重视，尤其是高端人才的选拔。高端人才招聘是企业与员工形成雇佣关系的开始，在招聘面试活动中的团队决策是企业发展的必然，作为单一面试官的主体，看候选人的着眼点各有不同。哪些是科学而且有效识人方式，如何让面试官们各抒所长，形成团队优化合作的效应，产生 **1+1>2** 的招聘效力，成为企业招聘成败的关键。

【课程时间】

2 天（16 小时）

【课程对象】

企业 HR 招聘专业人士、企业非 HR 部门管理者、企业高层管理者、企业需要参与面试的各类人员。

【课程大纲】

《金牌面试官》是满足企业的快速对人进行选拔需要，所开展的意旨在为企业培养能够胜任专业招聘面试技巧和方法的一门认证课程。

对于快速发展的行业，如何能够快速提升企业对人才的客观评定，将直接间接影响企业的发展。我们致力于为了“铸造企业伯乐梦工厂”，帮助企业快速复制有效面试官梯队，让企业有一群金牌面试官。

【课程名称】

企业成长动力--降本增效

【课程背景】

企业经营压力倍增，材料价格大幅度涨价。据报道：2020年4月-2021年2月，铜涨价67%，现在已经超过100%，铁涨价超过44%，银上涨了82%，能源指数上涨了172%，原油指数上涨了170%，塑料上35%、铝材上涨37%、铁价上涨30%、不锈钢上涨45%、锌合金上涨48%、玻璃上涨30%。90%以上的中小型制造业利润不足10%，对上游降价，而下游供应商却在涨价，管理成本也一年比一年高。

在这种情况下，中小企业如何生存？不接单等死，接单亏死，怎么办呢？老板很痛苦，应收的不一定能收得回来，而应付的却一分也少不了，看到办公桌面上半米高的各类《报销单》，手机里催款信息与电话一天不少30个，不敢说不给，但又没钱给，站在窗台前来回走动，跳下去倒不至于，但做下去的方向与信心又在哪？老板陷入沉思与后悔中.....

在这种状况下，降本增效是企业活下去的唯一方法，那套称兄道弟、靠喝酒、靠返点做销售的模式已经严重不符合当下的营销趋势，把生产交给几个徒弟或者在外面的请的“高手”自己不参与的粗放式管理模式又是多么不合时宜。只有对内改革对外突才是生存与发展之道。

【课程时间】

2天（16小时）

【课程对象】

公司经营层、中高层管理人员，财务管理人员，以及其他对改善效益感兴趣的管理人员。

【课程受益】

通过具体案例分析，学习掌握让绩效管理产生绩效，学习绩效管理实务的知识。

【课程大纲】

- 一、宏观环境对企业的影响有多大？
- 二、企业经营管理成本高的因素有哪些？
- 三、企业如何在快速运作中如何“降本”？
- 四、企业管理效率低的因素有哪些？



- 五、如何提高管理效率？
- 六、企业常犯战略性错误有哪些？
- 七、如何减少或者杜绝犯战略性错误？
- 八、管理表单与管理工具。

【课程名称】

基于战略与业务发展的组织架构设计与岗位说明书编写

【课程背景】

随着公司规模不断发展扩张，组织架构如何与公司战略与业务发展有效匹配，如何协同公司流程配套发挥应有作用？然而在具体的企业经营管理实践中，不少企业往往面临以下难题：

- 1.不知道如何有效配合公司战略发展进行组织架构设计；
- 2.公司现有的组织架构存在很多弊端，例如管理层级过多、运行效率不高、岗位职责不清晰、定编标准不明确等问题，未来应该如何调整；
- 3.每年公司各部门都要做人力资源规划，应该如何合理规划；
- 4.公司各部门岗位设置、工作分析以及岗位说明书编写等，应该把握哪些关键点。

.....

本课程结合大量的企业实践案例，围绕企业的组织架构设计、工作岗位分析、定岗定编管理、岗位说明书编写等方面内容，从理论与实践价值角度出发，提出解决问题的工具、建议与方法，帮助企业及各部门管理者更好地做好人力资源管理工作。

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

公司各部门管理者、行政管理人员、HR 经理/HR 主管、HR 从业人员。

【课程收益】

- 一、掌握一套企业组织架构设计的方法与操作流程；
- 二、学会一套工作岗位分析的方法以及岗位说明书撰写的模版；
- 三、熟悉一套组织人力资源规划制定的操作流程与方法；
- 四、能够根据本企业实际，制定一份合理的组织架构设计与人力资源规划方案。

【课程大纲】

第一讲：设计匹配战略与业务发展的组织架构

案例：从 AB 公司创业史了解组织架构设计的演变历程



1. 组织架构设计如何与企业战略相匹配
2. 常见的组织架构类型及其适用企业：直线制、职能制、直线职能制、事业部制（产品事业部/地域事业部）、矩阵制、子公司和分公司、企业集团等。
3. 不确定复杂未来（VUCA 时代）新型组织架构：例如平台型组织、网络型组织、阿米巴组织等。

案例分享：不同类型企业管控模式下的组织架构设计

4. 组织架构设计的六大原则（重点）
5. 组织架构设计的六大步骤（重点）

案例研讨：典型企业组织架构设计的优劣势分析与改进

第二讲：基于战略与业务发展的人力资源规划制定与实施

1. 基于组织战略与业务发展的人力资源规划的制定要求
2. 公司各部门人力资源规划制定的基本原则与程序
3. 公司各部门人力资源规划制定的方法和步骤

现场实训：制定本部门的人力资源规划

4. 公司各部门人力资源规划制定的注意事项
5. 公司各部门人力资源规划的实施技巧

案例分享：DD 公司人力资源规划的制定与实施

6. 公司各部门人力资源规划与部门其它工作规划的协同推进

第三讲：基于战略与业务发展的工作岗位分析与岗位设计

1. 如何解决部门间相互推诿扯皮问题和消除“三不管”地带？
2. 基于战略和业务发展的工作岗位分析的程序
3. 基于战略和业务发展的工作岗位设计的六大影响因素（重点）
4. 基于战略和业务发展的工作岗位设计的三大主要原则（重点）
5. 基于战略和业务发展的岗位设计的四大方法（重点）
6. 改进岗位设计的具体方法与措施

- (1) 工作扩大化与丰富化
- (2) 岗位的满负荷设计
- (3) 岗位的工时制度设计
- (4) 岗位的工作环境设计

互动交流：某企业岗位设计的问题讨论

案例研讨：典型企业基于业务发展的部门岗位分析与岗位设计成功与失败案。

第四讲：基于战略与业务发展的定编定岗定员设计

1. 定编的双重考虑：机构的编制与人员的编制
2. 定岗的主要设计思路：（1）名称 （2）职责 （3）编制 （4）待遇标准
3. 定员编制的方法

案例研讨：LB 公司人员编制的制定思路与实践

4. 人岗匹配的设计

- （1）如何设置企业人才的标准
- （2）做好人岗匹配的方法与措施

案例研讨：CC 公司人岗匹配的实操操作。

第五讲：基于战略与业务发展的岗位说明书编写

1. 岗位说明书对于公司战略与业务发展的促进作用体现在哪里？
2. 岗位规范与岗位说明书的区别与联系？
3. 岗位说明书如何做好权责利设计？
4. 岗位说明书的编写格式、标准、步骤与核心内容？
5. 岗位说明书在部门工作中的具体应用？
6. 岗位说明书的修改与完善注意事项？

案例：典型企业各类岗位说明书的撰写模版及参考示例

演练：现场编写本部门岗位说明书。

第六讲：基于战略与业务发展的人力资源工作执行与改善

1. 人力资源工作执行过程中常见问题分析
2. 如何发现人力资源工作提升与改善点
3. 如何制定人力资源工作改善措施与对策

案例分析：JP 公司人力资源工作执行过程中存在问题及改善措施

多家企业人力资源工作实践分析

【课程名称】

会计准则及财务报表合并

【课程背景】

企业会计是会计的一个重要分支。核算和监督企业的资金运用、资金来源，企业的成本和费用，以及经营所得的财务成果，借以分析得失，改善经营管理，提高经济效益的一种管理活动。其具体内容随企业的性质和经济业务的繁简而异。

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

企业管理人员、财务会计人员。

【课程大纲】

- 一、掌握收入准则的概念、新旧收入准则变化对比和新收入准则解读；
- 二、如何理解金融工具准则、金融工具准则变化解读；
- 三、租赁等新准则的解读与运用等。

【课程名称】

如何做好人才盘点与人才梯队建设

【课程背景】

过去是一将难求，现在连一兵都难求，40岁以的管理人员大部分选择改行或者照顾家庭回乡创业，而年轻人大部分又不愿意进制造业，未来企业最大的危机既不是产品没有竞争力，也不是同行很优秀，而是在新模式、新技术的冲击下自己公司人才断层。经营层尽管心中有千万条规划，但苦于团队不支持只能无奈错失发展机会。

新的人才难招，且能否用好还未知，现有的人力资源越来越成为企业最宝贵的资源，我们处在巨变的时代，新模式、新技术运用最广泛的阶段，知识型、技术型员工渐成主流，很多企业处于重要的转型升级阶段，企业内部知识与经验的传承变得非常重要，这也是培训最重要的一部分，企业应该把培训、实训与工作充分结合起来，导入培训机制激励导师与员工，让培训成为一种习惯，让培训成为企业的核心竞争力之一。

因此，对公司而言、培训是投资；对员工而言、培训是福利。

【课程时间】

2天（16小时）

【课程对象】

制造型企业中高层管理人员，制造系统管理人员、人力资源、研发与技术管理人员，财务管理人员，以及其他对组织改善感兴趣的管理人员。

【课程收益】

- 一、了解人才盘点与人才梯队建设的基本指导思想与原则；
- 二、掌握人才盘点与人才梯队建设体系构建的流程、标准与步骤；
- 三、掌握人才盘点与人才梯队培养机制及实施计划；
- 四、获取业界品牌公司的人才梯队建设实战案例。

【课程大纲】

第一篇 目前大多数企业人力资源管理现状

1.人才战略

- 老板代替了人力资源的关键职能，人力资源部门成了后勤服务部门
- 人才战略 没有上升到公司级战略
- 人才战略缺少策略支持
- 人才战略缺少预算费用支持

2. 人力资源规划 人才盘点

- “人治”代替了“法治”，觉得人力资源规划没必要
- 缺少科学有效的人力资源规划
- 人才盘点过多依赖经验
- 人才盘点后没有制定有效的改善措施

3. 培训

- 公司对培训不重视 预算有限 人员配备有限
- 缺少科学有效的培训需求调查
- 没有结合企业的实际情况制定培训课程
- 授课过程失控，流于形式
- 课后 没有部门与责任人负责成果转换
- 培训没有形成体系
- 缺少师资团队建设
- 没有制定培训机制 对导师、学员 没有激励与约束
- 培训 没有与薪酬与职务晋升挂钩

4. 人才梯队建设

- 没有根据公司战略目标对全体成员进行职业生涯规划

➤ 没有明确的职务晋升通道

➤ 没有人才梯队建设机制

第二篇 如何做好 人才盘点

1.人才盘点的目的与价值

- 基于战略、文化与人力资源整体规划
- 谁从人才盘点中获益（组织、管理者、员工）
- 人才盘点推动实现人才战略
- 人才盘点为企业培训提供方向与策略

2. 人才盘点的目标

- 人才盘点的长期目标
- 人才盘点的年度目标
- 从公司管理角度
- 从员工发展角度

3.人才盘点实施方案

- 整体运作思路：依据标准，盘点人员，形成机制
- 标准：结合公司人才战略，现在及未来，我们需要什么样的人？
- 盘点：目前，我们的人员队伍是否符合这个标准？
- 机制：以素质模型为基础平台，形成长效机制
- 人才盘点遵循的基本原则
- 人才盘点的四个关键步骤
- 人才盘点的四个关键纬度
- 各纬度评测方法（360、九宫格）

- 人才盘点会议及流程
- 关键岗位继任计划
- 人才盘点项目推进计划及输出成果

实战案例：某集团公司的人才盘点工作方案 与 实施 流程

第三篇 如何 进 行 人才梯队建设

1.制定人才战略

- 结合公司战略规划制定符合企业发展的人力资源规划
- 结合公司战略目标制定人才战略

2、对潜在的人才进行职业生涯规划指导

- 解读公司战略规划与人才战略 描绘职务愿景
- 对储备型人才进行职业生涯规划培训
- 对储备型人才制定一对一辅导，协助制定职业生涯规划
- 将个人发展目标与公司战略目标一致的人员录入内部人才库

3、导入培训体系

- 培训需求调查
- 制定课程体系
- 组织培训 线上理论为主，线下实训为主
- 组织培训后的考试、考核
- 制定培训管理制度、规范培训前、培训中、培训后操作流程
- 培训考核纳入绩效考核指标
- 培训考核纳入人才职务晋升

4.怎样建立符合组织发展的人才梯队体系

- 人才梯队建设工作总体流程
- 人才梯队建设的标准与具体方法
- 人才梯队建设效果的评价指标

5.构建与实施全方位人才梯队培养机制

- 有效建立人才梯队培养体系
 - 建立各层级职级体系
 - 有效开展职业发展规划
- 有效实施人才梯队培养计划
 - 划分类别：管理层、职能层、专业层
 - 明确各层级核心胜任力模型
 - 设计各层级主题课程
 - 选择各类课程培训方式与渠道
 - 明确并选择各类课程讲师资源

实战案例：某知名上市公司的人才梯队建设 全 流程

第四章：课程涉及的方案与工具表单

- 《人才盘点表》
- 《人才评价标准》
- 《职业生涯规划表》
- 《培训需求调查表》

三、租赁等新准则的解读与运用等。

【课程名称】

新时代下组织优化与流程再造

【课程背景】

无数成功企业家都认可只有时代的企业，没有成功的企业。随着新生代成为消费主体，也是职场中间力量，消费模式与生产模式发生了根本性改变，客户需求的个性化定制取代传统的批量化生产，而且还追求物美价廉。但随着材料成本、管理成本的上涨，制造业过去那套粗放式的人治管理模式已经完全不能适应现代化市场竞争的需要，公司整体的管理、服务水平难以胜任客户不断提出的新需求。企业必须寻求重大组织变革与流程再造才能助企业转型升级成功。

【课程时间】

2天（16小时）

【课程对象】

制造型企业中高层管理人员，制造系统管理人员、人力资源、研发与技术管理人员，财务管理人员，以及其他对组织改善感兴趣的管理人员。

【课程收益】

- 1、了解新时代下的内部控制理论和技术方法；
- 2、掌握企业内部控制和业务流程的解决方案；
- 3、提升企业完善内部控制和流程优化的能力；
- 4、借鉴案例帮助企业构建内部控制体系。

【课程大纲】

第一章：目前大部分企业在流程管理上存在的问题

- 组织设置与战略规划不匹配
- 组织设计不合理
- 组织架构不清、部门职能不清、岗位职责不明
- 对流程管理的认知误区
- 流程设置得过于复杂

- 流程设置过于简单
- 人治代替了法治，有流程无人执行

第二章：组织缺失与流程失控带来的损失

- 部门与部门之间冲突加剧、内耗严重
- 跨部门之间沟通阻碍多，争吵代替了沟通
- 部门内部冲突严重，
- 无人承担责任
- 管理效率低
- 凝聚力弱
- 人员流失率高

第三章：管理变革与组织优化

- 组织诊断
- 数据分析
- 失控点分析
- 成立变革小组
- 制定变革改善进程表
- 不定期召开阶段性总结会修正方向与目标

第四章：组织优化

- 根据公司战略规划制定人力资源规划
- 根据人力资源规划制定人才战略
- 根据公司战略、目标、人才战略设计公司级架构
- 协助部门负责人制定部门级组织架构
- 协助部门负责人编写部门职能与岗位职责

- 协助部门负责人制定各部门、岗位的考核指标
- 协助部门负责人制定定岗定编

第五章：内部控制的实施

- 内部控制体系设计原则及目标
- 内部控制体系内容及设计步骤
- 内部控制体系评价机制
- 内部控制体系实施保障
- 内部控制体系实施误区
- 基于流程的内控案例实践

第六章：流程推行十二步曲

- 现有流程诊断
- 流程失控点分析
- 流程起草
- 流程起草
- 流程研讨
- 流程修改
- 流程试运营
- 流程培训
- 流程考试
- 流程试运行
- 流程修订
- 流程定稿

第七章：确保流程得到有效执行的步骤



- 成立稽核小组
- 确定流程负责人
- 把流程执行率纳入流程负责人考核指标
- 制定流程执行控制点与检查点
- 制定流程执行检查表下发并要求责任人签名确认
- 不定期召开流程检讨会
- 针对流程执行存在的问题进行案例分析
- 把承诺文化与责任文化纳入公司企业文化

第八章：课程涉及的方案与工具表单

- 《部门职能样板表单》
- 《岗位职责样板表单》
- 《考试管理方法》
- 《流程执行检查表》



【课程名称】

仓储管理与库存控制（用友系统）

【课程背景】

仓储管理活动涉及到的四个截然不同的供应链过程：采购、加工、外运配送、逆向物流等。仓储管理中受到越来越多关注的库存控制问题，比如如何解决存在物流系统中的作用、库存管理方法、与库存有关的经济指标及解决此类问题的办法。

【课程时间】

2天（16小时）

【课程对象】

技术部、物流部、品保部、生产部的主管、仓管员。

【课程大纲】

一、了解仓存管理系统，学习出入库业务、仓存调拨、库存调整、虚仓管理、组装作业、库存盘点等功能；

二、结合批次管理、物料对应表、辅助属性管理、存量管理、质检管理、即时库存管理等功能；

三、综合运用管理系统，对仓存业务的物流和成本管理全过程进行有效控制和跟踪，实现完善的企业仓储信息管理。

【课程名称】

精益物流与供应链管理优化策略

【课程目的】

降低库存、保证交付、优化成本。

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

企业总经理、副总经理、生产总监、供应链总监、生产经理、物流经理、采购经理、质量经理物料经理、制造经理、供应商等

【课程大纲】

一、商业环境的变化促使企业变革

国际商业新环境让“变革优化”成为不二选择

国内促使企业危机加剧的六大趋势

供应链优化为何称构建企业核心竞争力的武器

二、“产业链好产品”背后有什么玄机

案例：小米手机、中粮、沃尔玛、库克、李斯特之成就

供应链和供应链管理是什么

sCOR 供应链运营模型

供应链认知的五大误区

系统松弛五大原因

物流渊源及意义

精益内涵(SCM 管理五大思想之

LM and SCM 国际发展现状与趋势

思考：用供应链思想演绎企业生产之外的领域举例

案例：五种吃饭体验分析 DP 点（MTO MTS ATO DTO ETO）

三、供应链优化六大策略

策略一：分类差异化

策略二：合并规模化

策略三：品种最少化



策略四：信息电子化

策略五：时间最短化

策略六：布局合理化

案例：爱普生与亦禾供应链的合作

案例：宜家家居、奇瑞 CKD 国际业务、洛克菲勒采购木桶

总结与分享

【课程名称】

金蝶财务软件应用

【课程背景】

金蝶财务软件是集供应链管理、财务管理、人力资源管理、客户关系管理、办公自动化、商业分析、移动商务、集成接口及行业插件等业务管理组件为一体，以成本管理为目标，计划与流程控制为主线，通过对成本目标及责任进行考核激励，推动管理者应用 ERP 等先进的管理模式和工具，建立企业人、财、物、产、供、销科学完整的管理体系。

【课程时间】

2天（16小时）

【课程对象】

企业财务人员。

【课程大纲】

- 一、会计电算化基础知识：企业会计信息系统的建设与管理、金蝶软件安装；
- 二、系统构成与设置：系统管理、账套管理、操作员权限与管理、系统安全管理；总账管理系统；
- 三、日常业务处理、出纳管理、账簿查询、期末业务处理；财务报表管理系统等。

【课程名称】

财务管理人员能力提升

【课程背景】

现代企业经营环境的重大变化和战略管理的广泛推行，对企业财务管理所依据的理论与方法提出了新的要求与挑战。传统的财务管理理论与方法已不能适应当今企业战略管理的需要，因此，必须以战略管理的思想方法为指导，对企业财务管理的理论与方法进行完善和提高，将之推进到财务战略管理的新阶段。企业财务战略是指在企业战略统筹下以价值分析为基础，以促进企业资源长期均衡有效地流转和配置为衡量标准，以维持企业长期盈利能力为目的的，战略性思维方式和决策活动。这表明财务战略管理的主要目标是形成可持续的竞争优势，增加公司价值，保持公司长期盈利能力，确保企业资金均衡有效流动而最终实现企业总体战略。企业财务战略具有从属性、系统性、指导性、复杂性的特征。

【课程时间】

2天（16小时）

【课程对象】

企业董事长、总经理、高管、财务经理及财务人员。

【课程大纲】

- 一、管理者必备的财务基础知识和财务创新思维、
- 二、读懂财务报表数据和掌握数据背后逻辑、如何通过财务报表数据透视企业经营；
- 三、最新税收法规政策解读及税务筹划、增值税的纳税筹划与风险防范、所得税的纳税筹划与风险防范。

【课程名称】

薪酬管理与方案设计

【课程背景】

众多实战模型、工具、方法以及案例精彩呈现，为您提供薪酬体系设计及薪酬日常管理系统解决方案。本书能帮助企业在以下重要方面取得实实在在的进步——科学制订薪酬体系，合理进行薪酬预算、健全薪酬调整机制，妥善解决部门间以及员工间的利益关系，使员工和组织共同成长

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

人力资源经理、薪酬管理人员。

【课程大纲】

- 一、薪酬战略管理、薪酬设计五步法：薪酬设计哲理、绩效型薪酬体系、薪酬成本整体规划、薪资架构设计、薪酬政策与实施；
- 二、案例分享等。



【课程名称】

小规模纳税人账务处理

【课程背景】

账务处理是指从审核原始凭证、编制记账凭证开始，通过记账、对账、结账等一系列会计处理，到编制出会计报表的过程。

【课程时间】

2天（16小时）

【课程对象】

企业财务人员。

【课程大纲】

- 一、新办小企业登记注册流程、财务岗位职责分析；
- 二、企业基础会计必备理论知识、财务制度案例分析、小规模纳税人申报表及注意事项等等。

【课程名称】

企业招聘过程中的法律风险及对策

【课程背景】

招聘是企业人力资源管理的第一个环节,也是非常重要的一个环。

【课程时间】

1天(8小时)

【课程对象】

企业单位负责人、人力资源主管。

【课程大纲】

企业的招聘流程中发布招聘信息、收集筛选应聘者资料、对应聘者笔（面）试、资信调查、确认录用结果、发录用通知、组织体检、试用、正式录用、评估等环节需要注意的法律风险及对策；

【课程名称】

如何制定年度经营计划

【课程目标】

年度经营规划的制定与落实是每个企业关注的重点和难点，“凡事预则立，不预则废。”部门年度工作计划无论是对企业而言，还是对部门管理者而言，都是重中之重。有些管理者，在谈到部门年度工作计划的时候，往往觉得无从下手。他们的理由很多，比如“计划不如变化快”、“没人会做”、“别的部门都没做”、“做计划就是走形式”。同时，管理者经常会发现部门工作总是一团“乱麻”，无从下手；事情总是在做完以后才发现与当初所想的相差甚远。究其原因，就是因为部门事先没有一个统一的目标和工作规划。

【培训时间】

1天(6小时)

【教学对象】

企业董事、部门经理、人事主管、人事专员。

【课程大纲】

经营计划的基础知识，企业分析和环境分析的方法，制订中、长期经营计划的方法，制订短期经营计划的方法，推行短期经营计划的方法，业绩评定的方法。

【课程名称】

员工突发疾病的处理与法律风险防控

【课程背景】

当今社会属于典型的风险社会，意外事件、工伤风险、疾病风险等无处不在。员工毫无征兆地突发疾病的事例屡见不鲜，单位在毫无防控和应急措施的情况下，遇到此类突发事件必然会手足无措，所采取的一系列行动可能会不利于事件的处理，甚至会给单位带来很大的法律风险。。

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

企、事业单位负责人、人力资源主管。

【课程大纲】

讲解员工在工作期间突发疾病的一般处理办法与法律风险防控法律分析。

【课程名称】

财务决算管理

【课程背景】

体验从企业创立、初始的投产准备、生产经营、销售发货、资金回笼到投资、筹资等一系列经营决策，锻炼学员的企业经营决策、风险掌控、团队协作、信息使用分析等综合职业技能及职业素养，并让学员站在业务的源头去理解会计业务；掌握公司全盘账处处理方法；模拟会计电算化软件，实现账务处理的电算化，所有业务单据均由学生在运营模块的经营业务结果产生。锻炼学员原始单据解读能力、全盘账务处理能力及财务指标分析能力。

【课程时间】

3天（18小时）

【课程对象】

创业者、总经理，财务总监、会计人员。

【课程大纲】

掌握公司报税方法，模拟仿真企业真实网上报税，包含增值税申报、所得税申报（季度与年度）；其他税费申报（印花税、个税、城建税及教育费附加等）。

【课程名称】

新劳动法、社保法、工伤保险法解读与风险防范

【课程背景】

劳动用工过程的法律风险；理解与劳动用工有关的政策法律法规。

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

企、事业单位负责人、人力资源主管。

【课程大纲】

- 一、劳动用工过程的法律风险；理解与劳动用工有关的政策法律法规；
- 二、培养预测、分析劳动用工法律风险的思维；
- 三、掌握预防和应对风险的实战技能及方法工具。
- 四、热点案件及实务概述。
- 五、工伤类的疾病处理实务。
- 六、职业病的处理实务。
- 七、对非工伤、非职业病的一般疾病的处理实务。
- 八、特殊情形的处理。

【课程名称】

非人力资源管理的人力资源管理

【课程背景】

21 世纪互联网+环境下的人力资源管理的变革与挑战，企业总经理、人力资源经理、直线经理在人员管理中扮演的角色及分工，直线经理在人力资源管理中需承担的主要责任及需掌握的管理技能。

【课程时间】

1 天（8 小时）

【课程对象】

非人力资源部门的部门管理者、负责人。

【课程大纲】

直线经理必备的人力资源管理专业知识与技巧：直线经理如何做好年度人员编制计划(定岗定员定编)-以目标为导向的人员编制计划；如何计算人均产量、人均销量，合理规划用人，直线经理如何更好发挥绩效管理作用；在职辅导与培训（育才）和员工激励技巧（留才）的方法技巧等。

【课程名称】

《民法典》对《劳动法》影响及企业职工突发疾病问题的实务处理和案例分析

【课程背景】

企业运营离不开劳动法，企业固然应学习劳动法的规定，企业必须要注意学习新颁布的《民法典》，《民法典》被称为：“社会生活的百科全书”“新时代人民权利宣言书”，是新中国第一部以法典命名的法律，在法律体系中居于基础性地位，也是市场经济的基本法。将极大提升“中国之治”，开启了新时代中国法治建设的新征程。“在民法的慈母般的眼里，每一个个人就是整个的国家。”

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

从事企业法律顾问，法律行业、法制工作者及企业行政管理人员。

【课程受益】

《民法典》对《劳动法》影响及企业职工突发疾病问题的实务处理和案例分析

【课程大纲】

- 一、学习《民法典》涉劳动关系内容变化
- 二、回顾热点案件及员工突发疾病处理实务
- 三、经典案例分享及发表感想

【课程名称】

ISO9001 质量管理体系建立和实操

【课程背景】

针对质量管理体系建立、认证和客户验厂，只是品质部或人力资源部的事；客户验厂不通过和验厂分数不高，拿不到订单；很多体系文件表单填写都是由品质部或人力资源部假做的；每逢遇到体系认证或客户验厂，品质部或人力资源部都加班加点补做文件；不懂得准备资料应对外审或客户验厂；工作缺乏标准化流程指引，新员工上手慢；用错工艺文件生产，导致出现产品批量质量事故；部门人员职责不明确，互相扯皮；内审工作流于形式，内审检查表内容空泛，发现不了问题；编制不符合报告内容不具体，改善无从下手；管理基础薄弱，企业管理升级困难重重等问题。

【课程时间】

2天（16小时）

【课程对象】

主管、经理、质量负责人、品管员、ISO专员。

【课程大纲】

掌握质量管理体系建立及全员参与推行的步骤和技巧；掌握质量管理体系的文件结构、国际标准条款的要求及工作上的应用；理顺各部门工作流程，提升管理水平，提升工作效率；掌握产品实现过程中各部门的质量关键控制点，提升产品质量和生产效率；了解质量管理七项原则及其做法；掌握内审员审核知识和技巧，学会组织企业内审和编写内审检查表、不符合报告和内审报告，发现企业内部存在问题并持续改进；学会组织企业管理评审工作的技巧等。

【课程名称】

关键客户管理

【课程背景】

销售人员的日常销售工作中，特别是在大单销售中，如何更加有效的进行重点大客户的把控管理，往往对于业务目标的最终达成具有举足轻重的地位。而关键客户具有的一些独特性又往往决定了他们是一群与众不同的人，需要销售人员能够精确地识别和定位，并运用一切有效手段建立起长期的战略合作伙伴关系。

【课程时间】

2天（16小时）

【课程对象】

从事行政、人力资源、销售、市场营销和项目管理的人士。

【课程大纲】

- 一、理解关键客户管理的概念和意义；
- 二、掌握关键客户的确定、排序及分析的原则和方法；
- 三、能够制定自己关键客户的管理策略及计划并实施。

【课程名称】

顾问式销售

【课程背景】

顾问式营销是指站在专业角度和客户利益角度提供专业意见和解决方案以及增值服务，使客户能作出对产品或服务的正确选择和发挥其价值，在这顾问式营销过程同时建立了客户对产品或服务的品牌提供者的感情及忠诚度，有利于进一步开展关系营销，达到较长期稳定的合作关系，实现战略联盟，从而能形成独具杀伤力的市场竞争力。

【课程时间】

2天（16小时）

【课程对象】

从事行政、人力资源、销售、市场营销和项目管理的人士。

【课程大纲】

- 一、掌握大客户开发的策略，提高大客户销售的技巧和能力；
- 二、了解区域市场分析和管理工作，学习开发区域的计划和实施步骤；
- 三、了解品牌攻略及终端策略对企业区域市场开发的推进作用；
- 四、掌握营销团队管理的系统规划方法,塑造适合自己的领导风格。

【课程名称】

商务谈判

【课程背景】

商务谈判的情形错综复杂，对于销售人员而言，单一的谈判策略会使谈判失败的可能性增大，此刻掌握谈判的技巧已变得非常重要，现在的客户越来越懂得如何让投入产出价值最大化，同时对于谈判的各种策略的应用也越来越熟悉，不少销售人员都害怕因为谈判不成功导致前功尽弃。

如何让销售人员在复杂多变的商务谈判中，组合各种策略并巧妙应用，做到谈得“好”，谈得“巧”，从而达到谈判预期的目标，无论对于企业还是个人都非常重要，快速提升谈判能力迫在眉睫！

【课程时间】

2天（16小时）

【课程对象】

从事行政、人力资源、销售、市场营销和项目管理的人士。

【课程大纲】

课程目标是帮助学员能够理解谈判的本质，掌握原则式谈判的核心原则，以及谈判流程各阶段的谈判技巧，并懂得在谈判中落实四大核心原则。由此帮助学员找到提升谈判力的途径，增强谈判中的自信心，并与客户建立起长期共赢的合作关系。

【课程名称】

规章制度撰写实务与劳动用工风险管理

【课程背景】

在习近平新时代中国特色社会主义思想的指导下，国家治理都必须“依法治国”，毫无疑问，企业治理也需要“有法可依”，才能“有法必依、执法必严、违法必究”！那么规章制度是企业内部的“法”，如何系统、全面、完整、依法、合规地制定规章制度、执行规章制度、修订规章制度就是至关重要的重大工程和基础保障。即依法保护劳动者的合法权益，又避免问题员工和恶意行为对用人单位的合法权益的侵害。

企业员工关系管理过程中，规章制度的制定程序合法、内容合法成为HR的关注重心，社保入税成为社会舆情和企业高层的关注焦点，相关法律法规的强制性、禁止性规范及规章制度体系的有效构建，成为劳动关系建立、履行、解除或终止合法、合规执行的重要保障。可见，要想理顺员工关系，真正实现员工关系管理的和谐、健康、稳定，建立于规章制度及业务表单与工作流程的有机衔接已是势在必行。

【课程时间】

2天（16小时）

【课程对象】

企业董事、部门经理、人事主管、人事专员。

【课程大纲】

如何撰写企业适用的规章制度，如何规避和防范包括招聘、办理入职手续、签订劳动合同、约定劳动合同、适用规章制度、劳动合同履行、各类工伤、劳动合同的终止与解除、离职手续等用工管理的全方面、多阶段等劳动用工风险。

【课程名称】

生产计划与物料控制

【课程背景】

生产计划与库存控制(PMC)是企业生产运营管理的核心,在精益生产时代,PMC显得尤为重要。现列出一些PMC运营不当易引发的问题。(1)经常混淆生产管理与制造管理,没有明确区分和界定两者的职能;(2)忽视生产计划的重要性,生产计划体系混乱,生产计划频变,计划失去了其指导意义;(3)物料控制方面:该来的不来,不该来的仓库一大堆,生产计划有变化,但物料计划未修改,导致物料库存积压;(4)生产计划频繁变更,生产管理者天天救火,生产线怨声载道,交期经常延误,客户抱怨不断;(5)物料呆滞,库存积压资金无人管,究其根源在于PMC职能;(6)面对多品种小批量的生产方式,只能以库存为代价去接单,无法适应精益时代的变革;(7)PMC组织结构不健全,生产计划与物控流程不清晰,职责不明确,出了问题谁都没责任。

【课程时间】

2天(16小时)

【课程对象】

企业销售主管、销售人员。

【课程受益】

在多品种小批量的精益生产时代,生产计划与物料控制(PMC)越来越发挥其重要职能,是企业生产运营的核心部门,PMC统筹着公司资金、信息、物流、人力资源、前端市场营销等职能,是企业生产和物流运作的总指挥和总调度。应对精益时代和企业微利时代,由于市场的变化莫测,导致公司生产计划频变,由于生产计划频变导致公司物料控制、采购控制、库存控制、呆滞料控制变得更复杂,物料占企业资金的比率在不断攀升,一般达到55%—80%之间。

【课程大纲】

- 一、生产方式导论
- 二、生产管理(PMC)的组织结构
- 三、物料需求规划与库存控制
- 四、主生产计划(MPS)运作



【课程名称】

销售技巧提升

【课程背景】

如何进行市场调查与分析、商圈分析、市场调查的数据收集、市场调节器查的数据分析整理；销售一般技巧。

【课程时间】

2天（16小时）

【课程对象】

企业销售主管、销售人员。

【课程大纲】

制定销售计划、销售的演讲、与顾客的沟通谈判、分析顾客的购买心理状况、处理顾客的异议；销售的控制环节；销售的产品与服务；销售过程中的角色定位及作用；销售流程介绍；销售的综合练习等。

【课程名称】

课程开发与设计

【课程背景】

目前课程开发因其诉求不同，主要分为两类，一类是以各大高校为代表的学院式课程开发体系，另一类是以各大中型企业为代表的实战课程开发体系。学院式的课程开发体系的主要特点是教学知识的系统、全面，教学内容讲究严谨、科学。企业实战课程开发体系的主要特点是将教学知识的操作性和实用性强，教学内容与工作联系紧密。企业课程开发首先要做的工作是根据岗位说明书和作业指导书对现有岗位进行有效的岗位分析，提取该岗位的核心胜任技能及关键技能；其次，对在岗员工的知识和技能进行测评，找出改进点；再根据改进点进行培训课程设计。这是以胜任岗位、改进工作为目标的课程设计方式。

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

从事企业培训师，培训行业、以及企业培训工作的职场精英。

【课程受益】

教育的目标是为属于某种文化的人进行该文化的传承和更新，为实现目标，就要对课程进行设计开发。同时课程需要跨越时间空间，因此需要设计一个规划，表明课程的决策和组成部分间的相互组织和调整。通过把课程的内容与时间上和资料上的限制相联系，决定对象、内容和学习行为的组合，为教育参与者提供方向指导。

【课程大纲】

通过具体案例分析，学习课程受社会快速变化的影响，这些变化要求学校具有自适应性，并使用适应性课程重组学科知识。新技术、科学教育、生物技术等学习新领域，必须在课程开发中加以考虑。

1. 学会如何改变教学大纲进程。教学大纲修订在世界成为中心关注点，学校使用的教学大纲由于新科学出现受到挑战。

2. 如何拓展体验式课程，学习课程修订应以基于活动和探究学习为目标。

3. 如何改变常规的教和学模式。

【课程名称】

职场高效沟通心理学

【课程背景】

通过案例分析和理论诠释，探索改进企业管理工作的心理依据，寻求刺激人的心理和行为的途径和方法，最大限度地调动员工的积极性、创造性。从管理之道、攻心之术与组织之策等诸多角度出发展开细致讲解，分析管理思维方式、动机、激励、态度、个性、团队、体制以及文化，帮助个人突破发展瓶颈，帮助组织提升管理效率。

【课程时间】

2天（16小时）

【课程对象】

企业中、高层管理人员、希望从心理学角度探索管理智慧的管理者。

【课程大纲】

制定销售计划、销售的演讲、与顾客的沟通谈判、分析顾客的购买心理状况、处理顾客的异议；销售的控制环节；销售的产品与服务；销售过程中的角色定位及作用；销售流程介绍；销售的综合练习等。

【课程名称】

项目管理

【课程背景】

项目管理在项目活动中运用专门的知识、技能、工具和方法，使项目能够在有限资源限定条件下，实现或超过设定的需求和期望的过程。项目管理是对一些成功地达成一系列目标相关的活动（譬如任务）的整体监测和管控。这包括策划、进度计划和维护组成项目的活动的进展，或者运用管理的知识、工具和技术于项目活动上，来达成解决项目的问题或达成项目的需求。运用各种相关技能、方法与工具，为满足或超越项目有关各方对项目的需求与期望，所开展的各种计划、组织、领导、控制等方面的活动。

【课程时间】

2天（16小时）

【课程对象】

从事项目管理负责人、企业中高层、以及企业管理工作的职场精英。

【课程受益】

课程通过开展项目管理活动，锻炼学员去保证满足或超越项目有关各方面明确提出的项目目标或指标和满足项目有关各方未明确规定的潜在需求和追求。

【课程大纲】

第一单元：项目管理基础

第二单元：项目整体管理

第三单元：项目范围管理

第四单元：项目时间管理

第五单元：项目成本管理

第六单元：项目质量管理

第七单元：项目人力资源管理

第八单元：项目沟通管理

第九单元：项目风险管理

第十单元：项目采购管理

〔公共服务类专题〕

【课程名称】

人气直播——打造电商直播王牌团队

【课程背景】

直播带货，是指通过一些互联网平台，使用直播技术进行商品线上展示、咨询答疑、导购销售的新型服务方式，具体形式可由店铺自己开设直播间，或由职业主播集合进行推介。“直播带货”互动性更强、亲和力更强，消费者可以像在大卖场一样，跟卖家进行交流甚至讨价还价；另一方面，“直播带货”往往能做到全网最低价，它绕过了经销商等传统中间渠道，直接实现了商品和消费者对接。特别是对网红主播而言，直播的本质是让观众们看广告，需要通过“秒杀”等手段提供最大优惠力度，才能吸引消费者，黏住消费者。

【课程时间】

2天（16小时）

【课程对象】

从事网店运营，电商行业、以及淘宝卖家工作的从业人员。

【课程受益】

让学员了解电商直播深度解析，开设网店的前期准备阶段，以及挑选直播商品的方法

【课程大纲】

- 第一章 创业成就未来
- 第二章 网上开店的过程
- 第三章 网店的营销推广
- 第四章 网店的财务管理
- 第五章 网店经营与销售技巧

【课程名称】

从零开始，手把手教你科学启动直播电商

【课程背景】

5G 时代已经来临，电商直播作为一种新型的销售渠道，被越来越多的公司视为一个新的业务增长点。在疫情影响下，大家都兴致勃勃地准备跑步加入直播行列。

电商直播作为一种新型的销售模式，在国内发展也就三年多载，尚处于未成熟阶段。很多公司想做直播，却不知道如何下手，满脑子都是问号：

在哪个平台直播？

团队该如何配置？

直播间怎么装修？

已经有了一个成熟的电商团队，如何能够成功开启直播之路呢？

一个从无到有，在淘宝直播 200 多场的直播创业者，将在本课程中给你答案，手把手教你科学走出直播第一步。

【课程时间】

1 天（8 小时）

【课程对象】

企业老板，合伙人、直播项目负责人。

【课程受益】

定方向：把握大方向，检验自己扬帆的方向是正确的

组团队：了解直播团队的配置，岗位分工、薪酬机制

选产品：掌握直播选品的方法论，避免选择错误的产品

搭场景：了解开通虚拟直播间和搭建实体直播间的方案

【课程大纲】

一、定方向，谋定而后动；

二、组团队，创建组织能效；

三、选产品，直播以产品优先；

四、搭场景，提升客户体验感。

【课程名称】

淘宝直播实现就业指导

【课程背景】

直播电商作为一种新型销售模式，正在逐渐改变消费者的购物习惯。在直播红利的驱动下，越来越多的公司和团队开始加入直播行列。但是，直播电商作为一种全新玩法，团队毫无经验，摸着石头过河显然失败率很高，且浪费了红利的窗口时间。那么，如何科学且快速的打造直播团队呢？一个直播创业者，且在淘宝直播 200 多场的老主播，将在本课程中给你答案，手把手教会你的团队玩转直播电商。

【课程时间】

1 天（8 小时）

【课程对象】

企业销售部门人员。

【课程大纲】

- 一、深度解析直播；
- 二、选择直播商品；
- 三、寻找直播货源；
- 四、打造高清直播间；
- 五、淘宝直播电脑端软件操作；
- 六、主播与机构的合作。

【课程名称】

精准视觉定位引进精准流量

【课程背景】

网店营销不同于传统上实体店销售，它不是简单的营销网络化，但它又没有完全抛开传统营销的理论，而是与传统营销相互整合后形成的新的营销形式。它不是孤立存在的，也不等于网上销售或者电子商务。在这里，我们所讲的网店营销是整体营销战略中的一个组成部分，是为实现总体经营目标所进行的、以互联网为基本手段营造网上经营环境的各种活动。

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

网店创业者，运营网店人员，物联网从事人员。

【课程受益】

如何将高转化页面通过视觉营销，把潜在客户转化成成交客户

【课程大纲】

1. 何为高转化视觉页面，吸引买家。
2. 如何做一个高转化的视觉页面
3. 如何做好视觉定位
4. 个性化营销的解读
5. 网店营销的四策略

【课程名称】

专利导航如何加强

【课程背景】

2013年4月，国家知识产权局发布《关于实施专利导航试点工程的通知》，首次正式提出专利导航是以专利信息资源利用和专利分析为基础，把专利运用嵌入产业技术创新、产品创新、组织创新和商业模式创新，引导和支撑产业实现自主可控、科学发展的探索性工作。随后国家专利导航试点工程面向企业、产业、区域全面铺开，专利导航的理念延伸到知识产权分析评议、区域布局等工作，并取得明显成效。2018年，在深化党和国家机构改革中，专利导航被确定为重新组建后国家知识产权局的工作职责，全面整合了专利导航试点工程、重大经济科技活动知识产权分析评议试点工作、知识产权区域布局试点工作等内容。2021年6月，用于指导规范专利导航工作的《专利导航指南》（GB/T39551-2020）系列国家标准正式实施。

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

企业工程管理相关人员。

【课程大纲】

- 一、企业经营类专利导航实务与操作；
- 二、如何通过做好专利导航项目支持企业研发及核心竞争力的提升。

【课程名称】

常见职业危害因素与防控措施

【课程背景】

在生产劳动中，接触生产中使用或产生的有毒化学物质，粉尘气雾，异常的气象条件，高低气压，噪声，振动，微波，X射线，γ射线，细菌，霉菌；长期强迫体位操作，局部组织器官持续受压等，均可引起职业病，一般将这类职业病称为广义的职业病。对其中某些危害性较大，诊断标准明确，结合国情，由政府有关部门审定公布的职业病，称为狭义的职业病，或称法定（规定）职业病。

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

从事企业生产人员、工程管理相关人员、企业生产管理者

【课程受益】

让企业人员认识职业病的种类，危害，及其日常工作的预防措施。

【课程大纲】

1. 认识法定传染病分类——职业病
2. 认识职业病特点
3. 普通职业病的如何防范
4. 职业健康监护定义

【课程名称】

常见急症及意外伤害紧急处理

【课程背景】

意外伤害是指因意外导致身体受到伤害的事件，常用于保险业。按照保险业的常见定义，意外伤害是指外来的、突发的、非本意的、非疾病的使身体受到伤害的客观事件。

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

从事企业生产人员、医护相关从业人员、企业生产管理者

【课程受益】

掌握心绞痛、脑卒中、糖尿病急症、癫痫等常见急症的处理，鼻出血、烧烫伤、溺水等意外伤害的处理。气道异物梗阻急救方法。心肺复苏基础知识，自动体外除颤器（AED）的使用。

【课程大纲】

1. 常见内科急症处理
2. 意外伤害紧急处理
3. 气道异物梗阻处理
4. 心肺复苏
5. AED 的使用流程
6. 创伤四项

【课程名称】

科技创新与知识产权战略

【课程目的】

通过本课程的培训，能够让企业管理人员与科研人员深入了解申报专利的重大意义，掌握专利法律的基本知识，全面提高企业的科技创新能力和知识产权战略操作实务能力。

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

管理人员，科研人员，市场营销人员，一线员工。

【课程大纲】

一、世界已进入“知识产权经济时代

世界已全面进入“知识产权经济时代

未来商业的主战场—知识产权战

二、科技创新与知识产权战略

知识产权概述

知识产权的概念与特征

知识产权的保护范围

国家知识产权战略

国家知识产权战略发展轨迹

国家创新驱动战略与企业创新

科技创新与专利发明

科技创新提升企业核心动力

专利申请的重大战略意义

GB/T29490-2013《知识产权管理规范》

结合案例分析

如何进行科技研发

知识产权与专利发明

问题研讨：企业科技创新面临的重大问题



科技创新选题的研究方法

常用专利检索网站及其检索示范

专利研究与申请的前期准备

常用专利与文献检索网站

专利分析技巧与展示

结合案例分析

【课程名称】

非财务管理人员的财务管理

【课程背景】

在市场竞争环境下，企业的财务活动日益丰富和复杂，企业的财务管理成效如何，直接关系到企业的成败！“巨人集团的财务危机”表明，财务管理对于企业生存与发展具有重要意义；“北京青鸟天桥商场裁员风波”中，董事会和员工为什么会发生冲突？其为什么没有实现财务管理目标？；如何引进外来投资者，实现企业价值最大化？；如何学会“巴菲特投资可口可乐”案例中说明的对外长期投资决策的方法与流程；如何真正理解“现金为王”的真谛，如何学会财务分析并有效做好运营资金管理？；“用友股份有限公司的资本结构”案例教你如何进行筹资决策？为了切实帮助企业管理者，投资部门、各项目部、人力资源部门、生产部门、销售部门、采购等部门的主管学会运用一般的财务管理知识、技巧和方法，特开设本课程。

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

董事长、总裁、总经理、采购总监（经理）、销售总监（经理）、人力资源总监（经理）、运营总监等中高层管理人员。

【课程受益】

“非财务人员的财务管理”，又名“非财务经理财务素养修炼”，是财务培训机构针对中国企业管理层人员的需要，应时推出的一门课程，主要培养非财务专业或财务工作出身的领导层，如投资人、董事长、总裁、总经理、采购总监（经理）、销售总监（经理）、人力资源总监（经理）、运营总监等中高层管理人员的财务意识、财务知识和财务技能。

【课程大纲】

- 一、财务管理基本功；
- 二、学会财务分析来掌握企业运行状况；
- 三、预则立不预则废—预算管理在经营中的应用；
- 四、企业成本控制、分析与削减实务。

【课程名称】

压力与情绪管理

【课程背景】

压力——已经成为现代社会所使用的高频词，它是每个人都在面临的一种无法逃避的心理状态。身在职场会面临诸多挑战，压力不可避免。处理不当的话，过大的压力将导致员工产生巨大的心理健康问题，引起情绪的变化，带来新的压力，进入职业倦怠和心理疾病的怪圈。从国内外统计数据来看，每年都会有大量的员工因职场压力而离职，也会有大量员工由此产生职业疾病。

【课程目标】

通过讲师讲解、测试体验、案例讨论与分享等环节，使学员了解产生压力的原因和征兆，以及情绪管理、压力调节方法以帮助学员正确处理压力，良好地实施情绪管理，保持心理与生理健康。参加本课程，学员将获得以下方面知识和技能：

- 1、正确认识压力和情绪波动
- 2、压力识别与调解技术
- 3、压力管理技巧

【培训对象】

企业中高层及全体员工。

【课程时间】

1天，共6小时，培训时间和地点根据实际情况个性定制。

【课程大纲】

一、认识压力——压力的自我诊断技巧

- 1、压力的自我诊断技巧
 - (1) 压力的生理表现
 - (2) 压力的精神征兆
 - (3) 压力的行为表现
 - (4) 压力的情绪体验
- 2、压力与健康
 - (1) 适当的压力是人类必不可少的元素

(2) 不适当的压力会带来哪些问题

- A. 案例分享
- B. 压力程度现场测试

二、与压力共舞——压力的识别与自我调节技术

1、来自职场本身的压力的识别与应对

(1) 影响压力的个人因素

- A. 经验与压力
- B. 认知与压力
- C. 准备状态与压力
- D. 性格与压力

(2) 影响压力的环境因素

- A. 人文环境
- B. 客观环境

2、来自社会大环境的压力解析与应对

(1) 社会的不确定性与压力

(2) 情绪感染与压力

3、来自工作与生活平衡的压力应对

(1) 平衡是一种生活状态

(2) 平衡工作享受生活

(3) 活在当下

- A. 案例分享
- B. 心灵游戏

三、情绪管理与压力应对综合技术

1、照顾自我从身心着手

2、树立健康自我观

四、专业的压力管理技巧演练

1、阴阳与辩证

2、宣泄与转移（深、离、转、回技术分享）

3、运动与放松（联想放松法、肌肉放松法、音乐放松法…）

五、日常压力调解小妙招推荐



- 1、睡眠障碍的应对
- 2、心身问题的应对
- 3、应激事件的应对

六、阻击亚健康

- 1、亚健康成因
- 2、亚健康预防

七、课程总结

八、现场答疑及辅导

【课程名称】

演讲与口才训练

【课程背景】

当今时代，经济迅猛发展，竞争日趋激烈，人际交往频繁，信息传播加快。在各种场合，不论是致词发言，还是主持会议；不论是商务宴请，还是商务谈判；不论是接受采访，还是产品说明会；不论是培训下属，还是项目投标介绍；不论是公众演说，还是交锋辩论。都需要运用演讲口才与语言技巧。

现如今演讲能力已越来越成为用人单位考察个人能力的一种手段，虽然我们在今后的工作中不一定会去演讲，但是一个拥有演讲能力的人在语言表达技巧、逻辑思维能力和感染力上确实会比其他人更胜一筹。会演讲，的确会让一个人拥有更多自信、更多从容、更有亲和力和说服力、当众沟通及私下谈话都会更加轻松和有效，会演讲，确实能让一个人显示出优秀的素质。

机会青睐于准备好的人，我们有必要掌握演讲口才的技巧。

【课程目标】

- 1、突破紧张恐惧感，轻松自如的演讲
- 2、掌握有超级吸引力的开场白与结束语技巧
- 3、增强演讲与口才的说服力与感染力
- 4、学习控场与互动技巧
- 5、提高演讲与口才水平的八大秘籍

【培训对象】

企业中层、基层管理者、有志提升演讲与口才能力的人士。

【课程时间】

1天，共6小时，培训时间和地点根据实际情况个性定制。

【课程大纲】

第一讲：演讲与口才的基础知识

- 1、口才，是指口语表达的才能。口才，口才，有口有才，口是指口头表达能力，才是指才华学识。
- 2、好口才的标准：言之有序、言之有理、言之有物、言之有情、言之有文、言之有趣、言之有用。
- 3、“穷”与“富”字的意义、“赢”字的意义、“团队”的意义

4、口才的三种体式

(1)、交流体 (2)、辩论体 (3)、演讲体

5、口才的四个层次

(1)、一对一讲话 (2)、一对多讲话 (3)、桌面上讲话 (4)、台面上公众演讲

6、口才的五个境界：敢讲、能讲、会讲、神讲、不讲

7、当众讲话规范：站姿、手势、称呼、目光等

8、当众讲话十六字方针：字正腔圆、抑扬顿挫、声情并茂、声若洪钟

9、当众讲话六要素：声音、语速、目光、表情、肢体动作、内容。

10、自我介绍练习、开眼扬声练习。

第二讲：赞美与即兴演讲

1、学会赞美他人是好口才的体现。

2、赞美是人际关系的润滑剂，赞美给人巨大的力量。

3、赞美原则：真诚、恰当、因人而异。

4、赞美方法：(1)陌生人赞印象，熟人印变化(2)逢人减岁，逢物加价(3)正话反说法(4)红花绿叶法(5)借他人之口法(6)写信写文章写博客

5、即兴演讲：在没有充分准备前提下，随时随地，即情即景发表讲话。

6、即兴演讲的特点：(1)临场发挥(2)短小精悍

7、即兴演讲者应该具备：(1)知识广度(2)思想深度(3)综合材料能力(4)表达技巧(5)应变能力

8、即兴演讲要做到：紧扣主题、言之有序、言之有理、言之有情

9、即兴讲话三部曲：赞美、回忆、祝福

10、即兴演讲练习

第三讲：开头结尾与表情表演

1、演讲开头的七个方法：

(1)、赞美式

(2)、名人名言

(3)、直奔主题

(4)、提问

(5)、自我介绍姓名

(6)、故事

(7)、即兴

2、演讲结尾的七种模式

(1)、总结式

(2)、号召式

(3)、祝福式

(4)、对联式

(5)、诗词式

(6)、幽默式

(7)、行动式

3、言之有情——表情

4、表情：喜、怒、哀、乐、惊、忧、恐等

5、表演：肢体动作丰富、逼真、投入、夸张

6、小品表演、肢体动作、哑剧表演

第四讲：目光交流与肢体语言

1、目光交流的重要性。宇宙三宝日月星，人生三宝精气神。

2、目光交流的方式、区域。

方式：（1）点视（2）环视（3）巡视（4）虚视

区域：（1）上三角，亲和区（2）下三角，亲密区（3）大三角，公务区

3、目光要做到五字标准：高、远、定、正、亮。

4、目光交流做到“五不”：

（1）不翻白眼（2）不飘忽游离（3）不斜眼看人（4）不频繁眨眼（5）不闭上眼睛。

5、演讲中运用五种目光：

（1）向前看（2）向人看（3）交流看（4）开头看（5）结尾看

6、目光训练：两人一组对视、上台自我介绍、口令练习

7、肢体语言：身体语言、态势语言、身体和四肢产生的各种动作。

8、肢体语言在演讲中作用非常重要：沟通中 7%文字内容，38%声音，55%肢体动作

9、演讲中肢体动作：

- (1) 手指数数字。
- (2) 双手伸展，八字形。
- (3) 切菜、炒菜、上菜
- (4) 双手平行移动

10、演讲中肢体动作就是配合所讲内容变化。

11、肢体语言练习：祝福语、开幕词、切西瓜、老太太、拉登闯白宫评书。

第五讲：有效沟通

1、沟通定义：人与人，人与群体之间信息和情感的交流、传递、反馈，以求达成一个共同目的的过程。

2、沟通分类：

- (1) 上行沟通、下行沟通、平行沟通
- (2) 语言沟通和非语言沟通
- (3) 有效沟通和无效沟通

3、语言沟通：口头表达，清晰度、响亮度、流畅度

4、非语言沟通：肢体动作、面部表情、眼神交流

5、有效沟通八字方针：赞美、倾听、耐心、策略

6、有效沟通四个字：说听看问

7、有效沟通关键：说对方想听的，听对方想说的

8、有效沟通四个要点：

- (1) 说什么
- (2) 什么时候说
- (3) 对谁说
- (4) 怎么说

9、有效沟通五种方法：

- (1) 动之以情
- (2) 晓之以理
- (3) 诱之以利
- (4) 成之以就
- (5) 迫之以势。

10、有效沟通练习：借钱、催款、谈恋爱、求婚、加薪、业务洽谈、工作例会布

【课程名称】

社交礼仪与形象管理

【课程背景】

商务场合适用的礼仪规范是一个人内在素质的体现；也是一个企业外在形象的展现；更是一个社会精神文明的象征。公司的员工在进行与客户沟通交流时，需要面对的更多的时候是一些商务人士，其自身规范的商务礼仪，不但能够帮助员工建立良好的职业形象，有一个良好的精神风貌展示，提高印象分；同时也为工作的顺利开展奠定了基础。本课程讲练结合，在培训过程中注重亲身体验的关键环节，加深学员的学习兴趣，使之能够轻松自如的运用到日常生活和工作中，塑造学员的职业化素养，综合提升职场竞争力。

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

企业员工和管理者。

【课程大纲】

前言：引导案例

第一模块 职业形象塑造篇

第二模块 商务接待礼仪篇

【课程名称】

心理健康与幸福人生

【课程背景】

如果是一团火，就能释放出光和热；如果是一块冰，就是融化了也还是要零度。要想温暖别人，内心要有热度；要想照亮别人，请先照亮自己；要想照亮自己，首先要照亮自己的内心，塑造阳光的心态。

阳光的心态可以激发员工工作的热情和动力，建立积极的价值观，获得良好的工作与生活状态——而这主要来源于有效的自我激励与人际关系管理。

良好的心态能够很好地影响个人、家庭、团队、组织和社会，在人与人之间共建起积极阳光的心理氛围。通过本课程的学习，可以帮助学员建立起积极有为的阳光心态，**培养积极主动的“价值观-行动力量-情绪管理-思维重构”等方式**，凝聚工作正能量，从而构建起良好的工作氛围和团队关系！

其次，本课程从对人性规律的解析入手，**以构建良好职场人际关系为目的，依次探寻建立职场人际关系的八个核心密码**，通过多个实例的讲解，帮助学员深刻了解职场人际关系的核心规则，从而在今后的工作中，懂得顺应人心规律，游刃有余地解决好职场、家庭和社会中的人际关系问题。

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

企业员工和管理者。

【课程受益】

- 掌握阳光心态塑造的有效技巧；
- 帮助学员进行积极主动的思考；
- 塑造阳光心态和自动自发的工作精神；
- 营造积极向上的团队文化氛围；
- 掌握群体中人际关系管理的规律、方法和工具。

【课程大纲】

第一部分：在自我领域中塑造阳光心态

1. 玫瑰实验和贝勃定律
2. 心造幸福：幸福是一种主观体验
3. 积极心态的三个维度：情绪、认知与行为
4. 积极的情绪的本质是积极应对、心怀热情

5. 积极的认知的本质是自我认同和拥有自信
6. 积极的行为的本质是自己负起应有的责任

阳光心态第一式：优化价值观

1. 心态对高绩效行为的影响公式
2. 我们的满意感从何而来：一个公式
3. 你为自己设定的目标在哪里？
4. 活在当下：对自己的当前满意
5. 选择 5 个对你最重要的价值观
6. 现场训练：重构自己的生活目标

阳光心态第二式：行为工具——积极行动

1. 职业发展失败的四种典型心态
2. 产生积极行动的四个关键理由（做个努力付出的人，付出就不要抱怨，对工作负责就是对人生负责，用匠心追求工作品质）
3. 积极有为：行动就是生产力
4. 心态阳光地完成工作的方法

阳光心态第三式：情绪工具——管理情绪

1. 小测验：测测你的情绪稳定性
2. 为什么要先化解情绪？
3. 情绪 ABC 理论与情绪管理
4. 情绪管理三步法：转移-接受-淡忘
5. 情绪管理的高级目标：内控性格养成
6. 现场训练：在行动上获得阳光心态的仪式有什么？

阳光心态第四式：心理工具——思维重构

1. 焦点解决技术应用：短期 有效 快速
2. 积极心理学与建构解决之道
3. 训练：现实中的抱怨——如何重新建构
4. 焦点解决“七步自我对话法”
5. 训练：正能量激发——回忆愉快体验的事件

第二部分：在关系领域中塑造阳光心态 (人际关系管理的八个密码)

(一) 善意

- 与人为善为第一原则，也要预防有人来者不善
- 用自己的善意照亮别人
- 包容、理解、悦纳

(二) 简单

- 运用之妙，存乎一心
- 通过心理暗示强化真诚

(三) 个性品质

- 吸引人的积极品质
- 用你的阳光照亮他人
- 拥有才能和专长，踏实做事

(四) 自我暴露

- 第一层次——兴趣爱好方面
- 第二层次——态度与看法
- 第三层次——情感与价值观
- 第四层次——隐私

(五) 交换

- 人际关系的真正本质：情感的社会交换
- 如何与人交换？如何正确交换？

(六) 反击

- 侵犯是人类的遗传本能
- 赢得别人的尊重，需要与人为善，也需要亮剑
- 反击的目的不是打败对方，而是建立一种均衡态势

(七) 担当

- 主动承担人际交往的模糊责任
- 主动地付出，达到有利于己的不平衡
- 没有面子问题，也不计较个人小的得失
- 因为人际交往遵循“平衡”法则

(八) 角色

- 人们的主要社会角色
- 选对角色，入戏就很容易

【课程名称】

企业安全意识提升及行为改进

【课程背景】

没有百分之百的安全，人的生命十分脆弱且不可重生！根据对事故原因统计调查发现：人的不安全行为因素约占 90%，物的不安全状态因素占 10% 左右。因此，各级管理者以及作业者要想避免安全事故，安全操作十分重要。

如果从意识层面克服侥幸心理，在行为上对安全风险和隐患采取积极的预防、防范和改进，安全事故可以大幅度下降甚至杜绝。这不仅对管理者、作业者以及对公司的环境、氛围、绩效十分重要，对家庭乃至社会有着积极的贡献。

安全意识&安全行为需要贯穿日常工作和生活中，并养成习惯。这样积极地采取预防措施，提高警惕，那么大多数事故都是可以避免的。

【课程时间】

1 天（8 小时）

【课程对象】

从事生产管理相关工作的经理、主管、工程师，技术人员

【课程大纲】

- 一、安全事故震撼，引入主题；
- 二、平时安全意识淡薄引发的严重后果；
- 三、车间、现场典型事故、常见问题和原因反思；
- 四、如何改变安全意识和安全行为；
- 五、提升安全意识、改变不安全行为的最佳实践分享；

【课程名称】

岭南文化传承

【课程背景】

岭南文化是一种本根性的地域文化，与内地既相联系又具鲜明特点。它在岭南地区和中国的每一个历史发展阶段中都作出了自己应有的贡献。每一位在岭南生活的人都应该有意识地去了解岭南文化的价值和弘扬中华民族文化的意义。广东是包容与创新的地域，广东居住与工作的人来自全国各地。开放兼容是岭南文化的主要特点，又是其核心精神，培养学员感悟本土文化的能力，加深对地域文化的理解，有利于让学员更好领悟岭南的地域文化，真正地融入岭南，顺利开展工作与生活。

【课程时间】

1天（8小时）

【培训目的】

1. 熟悉岭南的十大文化名片，引导学员对本土传统文化的感知。
2. 通过岭南民俗文化的学习培养学员的文化遗产与保护意识，了解岭南文化的传承、变迁及其主要特色。
3. 岭南茶文化是岭南文化的核心，了解以广州早茶和潮州功夫茶为代表的岭南茶文化。

【课程大纲】

第一模块 岭南十大文化名片

中国三大文化板块的分类

岭南文化的含义

岭南十大文化名片

1. 粤菜
2. 粤剧
3. 广东音乐
4. 广东骑楼
5. 黄埔军校旧址
6. 端砚
7. 开平碉楼
8. 广交会
9. 孙中山
10. 六祖惠能

岭南建筑文化

1. 东方古典建筑的艺术特点
2. 广东民居
3. 广州沙面
4. 陈家书院
5. 圣心大教堂
6. 开平碉楼



第二模块 岭南茶文化与健康

茶之初见——茶叶的基础知识

六大茶类：绿茶、白茶、黄茶、青茶、红茶、黑茶

茶之礼法——商务场合喝茶的礼节

茶之生活——日常生活喝茶与健康养生

【课程名称】

时间管理·实践课

【课程背景】

时间管理是指通过事先规划和运用一定的技巧、方法与工具实现对时间的灵活以及有效运用，从而实现个人或组织的既定目标的过程。

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

企业所有员工

【课程大纲】

- 一、理解时间管理之正确观念；
- 二、掌握时间管理之实施步骤；
- 三、如何掌握时间管理之深化计划与总结。

【课程名称】

思维导图·实践课

【课程背景】

思维导图也叫做心智导图，脑图，心智地图，脑力激荡图，灵感触发图，概念地图，树状图，树枝图或思维地图。它是表达发散性思维的有效图形思维工具，它简单却又很有效，是一种实用性的思维工具。思维导图应用图文兼具的方法，把各个主题内容的关系用相互隶属与相关的层级图等。

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

行政管理人员、办公文员

【课程大纲】

- 一、绘制思维导图软件介绍；
- 二、思维导图软件绘制方法；关键词抓取训练；
- 三、如何《利用思维导图提升团队协作效率》实战场景训练等。

【课程名称】

服务意识与职业素养提升

【课程背景】

随着中国加入 WTO，经济市场竞争愈加激烈，接待、VIP 服务已成为一种竞争意识普遍应用到各行各业，随着专业化的开展，只有不断提高其服务质量，用优质的服务打动客户，才能赢得竞争，在 VIP 接待中、服务中恰到好处的运用礼仪，可以给顾客一种优良的印象，有助于本企业品牌推广的顺利进行。

【课程时间】

1 天（8 小时）

【课程对象】

企业全体员工

【课程受益】

- 一、优化企业员工的服务意识、创造优质的服务形象；
- 二、通过培训提升企业员工职业化素养，从而打造企业的整体对外形象；
- 三、通过培训帮助企业员工将企业精神运用到实际工作中，提升企业竞争力。

【课程大纲】

- 一、自我介绍【自信提升】；
- 二、什么是礼仪？
- 三、为什么要学习礼仪？
- 四、礼仪的重要性；
- 五、优秀员工的基本服务素养；
- 六、优秀员工服务意识的建立。

【课程名称】

互联网时代的大数据营销

【课程背景】

深入理解互联网及大数据时代对营销的深刻影响、客户的重新认识和精确营销、掌握在大数据背景下的企业的精细化运营

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

营销总监、中高层管理人员及有兴趣人士等

【课程大纲】

- 一、大数据、大生意；
- 二、大数据下客户的深度剖析；
- 三、移动互联网、大数据对传统行业的渗透；
- 四、互联网大数据思维与现代企业管理。

【课程名称】

汽车营销新法—互联网下的营销创新

【课程目的】

“互联网+”这一国家命题将会衍生出很多内容，互联网似乎无所不能，很多行业已经加入，比如媒体、服装零售、在线教育等等。汽车作为居民消费的大项开支，不可避免的将会卷入这场血雨腥风之中，如何利用互联网将汽车营销更加有效？这是每一个汽车从业人员都必须认真思考的问题。

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

整车、4S店营销、销售人员。

【课程大纲】

- 一、营销拐点
- 用数据说话
- 反腐的深化
- 过剩时代的到来
- 营销三件事（营销=告知+说服+培养）
- 选择过剩
- 互联网冲击
- 营销的回归
- 移动时代营销的8大方面
- 产品基因
- 产品创新（刚需性、唯一性、体验性）
- 消费者信赖半径图
- 做好刚需产品
- 创造非刚需产品
- 有效差异化
- 产品体验
- 策划一次互动



体验营销的误区

三、产品推广

广告

商业促销

公共关系

人员推销

网络推广

【课程名称】

妙用心理学提升管理能力

【课程背景】

孙子曰：“道者，令民与上同意也，故可与之死，可以与之生，而不畏危。”孙武强调领导与下属之间意愿协调一致的重要性，这在今天看来也是十分重要的。管理是一门艺术，自古以来被不断地从各个角度来解读，而管理心理学作为一门在企业管理的改革与发展实践基础上产生的学科，以管理活动中人的心理活动和行为规律为研究对象，通过探讨组织中个体、群体、领导的心理活动，说明如何通过调整人际关系、激励动机、提高领导水平、增强组织凝聚力。

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

企业管理人员。

【课程受益】

- 一、调整自己的管理风格，以适应不同的工作状态的员工；
- 二、调动所有员工的积极性，实现个人目标、团队目标和组织目标；
- 三、建立有效的沟通平台，促进员工和经理间“一对一”的伙伴式沟通；
- 四、增强改善个人和组织绩效的愿望，并付诸于具体的行动；
- 五、提高管理技能，使他们擅长进行工作指示、目标制定、教练辅导、绩效评估、积极聆听、有效反馈和积极主动解决问题；
- 六、降低员工流失率和旷工率、全方位提升工作满意度和团队士气。

【课程大纲】

第一讲：明确自我的角色定位

案例导入：菲利普津巴多的监狱实验

心理学效应：角色的扮演和认知在一定程度上决定了你的行为

小组讨论：当上领导前后，你的角色认知和行为上有哪些变化？

一、职责的转变

1. 确保团队目标与组织目标一致



2. 需要为团队的成果负责
3. 必须从整体的角度看待团队管理
4. 通过大量的沟通、激励团队完成目标

二、知识和技能的转变

1. 不需要掌握所有团队成员的技能
2. 具备管理知识和技巧
3. 具备对专业知识的理解和经验
4. 具备协调和沟通的技巧

第二讲：洞察下属的心理需求

思考：你希望你的领导_____你（你对领导的心理需求是什么？）

心理学效应：不同的人有不同的心理需求，不同的人需要不同的管理方式

一、判断下属的工作独立性水平

1. 下属的工作能力：知识和经验分析
2. 下属的工作意愿：积极性和信心分析
3. 工作独立性水平的四个阶段
4. 工作独立性水平不同阶段的动态关系

二、工作独立性水平与绩效的关系

下属绩效下滑的表现及成因

1. 不能——知识不足还是经验不足？
2. 不愿——没有积极性还是没有信心？

三、为什么下属会有不同的心理需求

第三讲：灵活使用不同的管理方式

一、四种不同的管理风格

视频导入：诸葛亮与曹操

练习：区别日常管理工作中的指导行为和支持行为

1. 常用的七项指导行为和七项支持行为

演练 1：四种管理风格在同一情境下的不同表现

演练 2：如何根据下属的工作独立性水平选择最有效的管理风格

二、授权不足与授权过度

1. 上级的管理风格与下级工作独立性水平的关系
2. 上级的管理风格对下级能力和意愿的影响
3. 如何避免一抓就紧
4. 如何避免一放就松
5. 管理意识的转变
 - 1) 从单一的管理风格转变为灵活使用四种管理风格
 - 2) 从自己完成工作目标到通过下属完成工作目标

第四讲：性格与领导力发展

一、性格对员工表现的影响

案例：一家公司的离职调查

讨论：为什么当初看好的员工，却不能展现出能力？

区别能力与潜力

二、深入了解你的员工

1. 他对冲突的处理方式
2. 他对目标的坚持程度
3. 他对群体的合作意愿
4. 他对问题的思考方式
5. 他对自我的控制能力

三、规避使用的八种类型员工

四、职业发展的四维模型与 21 项职业能力

〔技能训练类专题〕

【课程名称】

工业机器人应用技术

【课程背景】

工业机器人作为先进制造业中不可取代的重要装备和手段，已成为衡量一个国家制造业水平和科技水平的重要标志。我国正处于加快转型升级的重要时期，以工业机器人为主体的机器人产业，正是破解我国产业成本上升、环境制约问题的重要路径选择。

【课程时间】

5 天（30 小时）

【课程对象】

从事相关行业、企业的工程技术人员和有意向从事本行业的人员

【课程大纲】

工业机器人轨迹运动、搬运、装配和 RobotStudio 软件应用等。

【导师简介】

吴恩来老师

- ★享受国务院特殊津贴专家
- ★国家级技能大师工作室领衔人
- ★全国技术能手
- ★全国青年岗位能手
- ★广东省职工经济技术创新能手
- ★广东省机电一体化职业技能竞赛优秀教练
- ★广东省技工院校工业机器人专业教学指导委员
- ★江门市二级高层次人才
- ★江门市首届侨乡青年榜样

2013 年参加广东省机电一体化职业技能竞赛（师生组）获“第



一名”；

2014 年参加广东省可编程序控制系统设计师职业技能竞赛（师生组）获“第二名”；

2015 年参加广东省机电一体化职业技能竞赛（职工组）获“第一名”；

2015 年指导学生参加全国第二届可编程序控制系统设计师职业技能竞赛获“团队第一名”；

2015、2016、2018、2019 年担任广东省职业技能竞赛执裁工作；

2015 年至今校企合作研发“焊接机器人旋转轴”、“三轴自动焊网机”、“变框一体成形机”等设备；

2015 年撰写教材《工业机器人应用》，由华南理工大学出版社出版。

【课程名称】

Solidworks 工业设计

【课程背景】

工业设计制图是设计师表达设计意图的重要手段，能够清晰地呈现产品的外观尺寸、结构特点及装配关系，是产品能够被生产制造的基础。此书将制图原理与实践紧密结合，所选的制图案例多来自日常生活，一改以往多以机器零部件为对象的不足，为将来的设计提供知识储备，更具有实用性与延续性。

【课程时间】

6 天（36 小时）

【课程目标】

主要研究在二维平面上表达三维形体的图示法和解决空间几何问题的图解法

【培训对象】具有电脑基础，从事建筑设计、工业设计及建筑、机械制图人员、具备有一定机电设备维修基础，机电行业相关人员。

【教学方式】实行一体化教学模式，一边讲解，一边电脑操作，教学与实习相结合。测重实操环节，将练习和讲解相结合，最终慢慢理解零件设计的过程。

【课程大纲】

基本三维实体的绘制，机械类二维图形的绘制，机械类绘图综合实战，建筑类三维图形的绘制，建筑类绘图综合实战等：

- 一、SolidWorks 草图与特征的介绍；
- 二、边焊缝及高级梁壳模型；
- 三、装配体与配置；
- 四、工程图的设计与建模。

【课程名称】

混合动力汽车原理与维修技术

【课程目标】

通过对混合动力汽车原理与维修技术与维修培训，使学员能掌握混合动力汽车原理及维修的要求、特点。使学员能应用汽车故障电脑诊断仪（博世 KT670）准确查找故障，能熟练掌握混合动力汽车原理与维修技术检验要求。

【课程时间】

3 天（18 小时）

【培训对象】 有一定发动机知识和汽车电器基础的汽车维修人员。

【教学方式】 实行一体化教学模式，一边讲解，一边实行实物显示，教学与实习相结合。结合丰田混合动力汽车进行教学。

【课程大纲】

一、 混合动力汽车基础知识

1. 混合动力汽车概述
2. 混合动力汽车的三大组成部分
3. 混合动力汽车的分类

二、 混合动力的工作过程

1. 混合动力典型结构
2. 混合动力发动机、电动机、蓄电池
3. 混合动力变速器、可外接充电式混合动力汽车

三、 丰田普锐斯混合动力汽车的结构与工作原理

1. 丰田混合动力系统
2. 混合动力发动机、电动机、底盘、混合动力起动系统、空调系统

四、 普锐斯混合动力汽车维修

1. 混合动力控制系统维修
2. 发动机控制系统的维修
3. 混合动力电池系统维修
- 4 混合动力系统底盘的维修

【课程名称】

汽车定期维护保养技术

【课程目标】通过对汽车定期维护保养技术培训，使学员掌握汽车维护、保养技术，需要维护项目及顺序，重点掌握4万公里保养中所有检查项目，重点检查项目规范操作方法，特别注意每次升降台顶起位置的标准流程。

【培训对象】有一定发动机知识和汽车电器基础的汽车维修人员。

【教学方式】实行一体化教学模式，一边讲解，一边实行实物显示，教学与实习相结合。由教师按顶起位置进行讲解和示范。

【课程大纲】

二、 汽车维护与保养概述及相关法规

1. 汽车定期维护与保养的意义及目的
2. 汽车维护与保养的相关法规及业务

二、汽车的养护实务

1. 汽车的常规养护
2. 汽车的清洁护理
3. 汽车的油品护理
4. 汽车的系统养护
5. 混合动力典型结构

三、汽车维修保养的实训技术

1. 预检工作（发动机室、车灯检查）
2. 顶起位置2检查（球头节检查）
3. 顶起位置3（底架检查、发动机机油排放等）
4. 顶起位置4（车轮轴承、拆卸车轮、轮胎等）
5. 顶起位置5（制动拖滞）
6. 顶起位置6（制动液的更换、车轮安装）
7. 顶起位置7（驻车制动器和车轮挡块、发动机机油加注等）
8. 顶起位置8（复查工作）
9. 顶起位置9（道路测试）

【课程名称】

电控汽油发动机电子控制系统及其新技术

【课程目标】通过汽油发动机电子控制系统及新技术教学使学员了解各零部件、传感器原理及作用，并熟练使用故障检测仪和分析仪查找故障。

【培训对象】有一定发动机知识和汽车电器基础的汽车维修人员。

【教学方式】实行一体化教学模式，一边讲解，一边实行实物显示，教学与实习相结合。在实习环节中注重传感器类检测环节，注重使用故障检测仪查找故障方法，并根据数据流分析找出故障零部件。

【课程大纲】

- 一、汽车电子控制技术认知；
- 二、认知电控汽油发动机电子控制系统的组成与分类；
- 三、汽车电控发动机故障自诊断系统；
- 四、安全保险功能和备用系统；
- 五、汽车发动机电控系统检修实训操作。

【课程名称】

汽车电路故障检测

【课程背景】

汽车车电路图的不同用途,可绘制成不同形式的电路图,主要有原理框图、线束图(安装图)、零件位置图、接线图、电路原理图等。

【课程时间】

2天(16小时)

【课程对象】

从事汽车驾驶、汽车维修、汽车销售人员

【课程大纲】

- 一、安全用电知识、直流电路及基础元件的测量、磁场及电磁器件；
- 二、汽车电子技术应用、汽车电路的特点与表达方法、典型汽车电路分析。

【课程名称】

PLC 机电一体化应用基础

【课程背景】

掌握 PLC 的基本原理、结构、编程技巧，能够将所学的知识有效的应用到工业控制领域，具备 PLC 的工程应用领域。

【课程时间】

2 天（16 小时）

【课程对象】

从事机电一体化设备维修、电气设备维修人员

【课程大纲】

学习电动机点动自锁控制的数字逻辑、绘制计算机结构与 PLC 结构原理图、编写跑马灯控制梯形图并仿真、编写红绿灯控制梯形图并使用 PLC 学习机模拟、数码管循环点亮 PLC 梯形图程序控制、PLC 基本程序设计等。

【课程名称】

电气设备检测与维修

【课程目标】

电气设备的检测与试验：各种电气设备如高压变电、配电设备的分类，高压变电、配电设备的测试，高压电缆的测试，断路器的测试，电容的测试，避雷针的测试，以及主要测试仪器（如万用表、测电器、检相计、钳开电流针、绝缘电阻表）的使用法。

【培训对象】 办公文员，企业职工

【教学方式】 实行一体化教学模式，一边讲解，一边实行展示，教学与实践相结合。

【课程时间】

2天（16小时）

【课程大纲】

电气控制线路的故障检测和排除为主线，通过讲授电路的基本知识、常用电气元件的结构与原理、传感器基本知识、电机控制电路的原理以及结合实训平台进行安装电机控制线路、使用万用表检测故障，分析故障原因和排除故障，使学员学会在日常生产中独立处理设备常见的电气故障。

- 一、高压变电、配电设备概要；
- 二、电气设备保安体制的种类；
- 三、电气设备的维护和检查；
- 四、现场测试概要及要求；
- 五、主要测试仪器的使用方法及概要；
- 六、绝缘电阻表的使用。

【课程名称】

AutoCAD 室内设计制图

【课程背景】

通过本课程学习，学生掌握制图的有关规定与规格，掌握识图和绘制室内设计图的基本知识和技能，使学生在数量掌握 AutoCAD 应用软件的基本操作命令及绘制工程图的基本方法和技巧的前提下，能够顺利地绘制各种工程图，培养学生计算机绘制工程图的技能，从而为后续课程的学习打下坚实的基础。

【课程时间】

2 天（16 小时）

【课程对象】

有一定计算机基础操作人员、有志从事室内设计人员

【课程大纲】

AutoCAD 入门知识和基本设置；室内设计绘图基础知识；室内设计绘图实战；建筑类二维图形的绘制；建筑类三维图形的绘制；建筑类绘图综合实战等。

【课程名称】

三维家居设计（酷家乐）

【课程背景】

三维家产品体系包含逛逛美家营销工具、3D 家居云设计系统、3D 家居云制造系统、数控系统等，贯穿家居产业营销、设计、生产全流程。以技术驱动产业变革，实现门店终端 3D 效果图设计到工厂生产的 C2M 智能制造，让设计、销售、制造更简单。

【课程时间】

2 天（16 小时）

【课程对象】

从事家装设计、销售的人员（有电脑基础）。

【课程大纲】

硬装版块介绍与操作、设计界面的介绍与操作、软装搭配及应用、灯光讲解及渲染、空间的设计操作等，通过本课程的学习，培养学员的空间设计能力和软装搭配能力。

【课程名称】

图形图像处理 Photoshop

【课程背景】

Photoshop 主要处理以像素所构成的数字图像。使用其众多的编修与绘图工具，可以有效地进行图片编辑工作。ps 有很多功能，在图像、图形、文字、视频、出版等各方面都有涉及。

【课程时间】

2 天 (16 小时)

【课程对象】

行政管理人员、办公文员。

【课程大纲】

- 一、色彩原理和选取颜色、范围选取；
- 二、工具与绘图、图像编辑；
- 三、控制图像色彩和色调；
- 四、使用图层、路径、通道和蒙板的应用、滤镜等。

【课程名称】

Abode Illustrator 平面设计制图

【课程背景】

了解 Illustlrator 的使用方法、应用技巧，学习工具的使用、图层功能、文字处理、混合功能、各种调板的使用以及网页的制作等，通过学习该软件可以利用计算机辅助手段能够在专业创作、平面广告、包装印刷等领域配合其他软件达到一定的设计水平。

【课程时间】

2 天（16 小时）

【课程对象】

有一定计算机基础操作人员。

【课程大纲】

Illustrator、Photoshop 平面设计常用实操。

【课程名称】

职场达人必学的 PPT 精彩设计

【课程背景】

一套完整的 PPT 文件一般包含：片头、动画、PPT 封面、前言、目录、过渡页、图表页、图片页、文字页、封底、片尾动画等；所采用的素材有：文字、图片、图表、动画、声音、影片等；中国的 PPT 应用水平逐步提高，应用领域越来越广；PPT 正成为人们工作生活的重要组成部分，在工作汇报、企业宣传、产品推介、婚礼庆典、项目竞标、管理咨询、教育培训等领域占着举足轻重的地位。

【课程目标】

掌握从教学设计角度和课堂教学情境(场景)介绍了利用 PPT 制作各种类型课件的思路和实现策略。

【课程时间】

1 天（8 小时）

【课程内容】

包括通过三步法快速创建 PPT；学会 PPT 设计元素应用技巧；学会页面美化原则及实现手段；学会汇报 PPT 常见的动画制作技巧；学会 PPT 放映与演示技巧。

【培训对象】

行政管理人员、办公文员，企业职工

【教学方式】

实行一体化教学模式，一边讲解，一边实行展示，教学与实践相结合。

【课程大纲】

- 一、如何进行相册制作；
- 二、如何进行文稿合并；
- 三、制作符号的技巧；
- 四、如何运用母板；
- 五、如何进行图片运动；
- 六、动画的基本控制。

【课程名称】

Openstack 云操作系统运维

【课程背景】

互联网时代，即便是完全不懂编程的你应该也听说过 python 的名号。Python 作为当下编程学习的热门语言，不仅简单易学，还在人工智能、数据分析、科学研究、自动化运维、大数据等方面有着广泛应用。本套路径为零基础小白量身打造，包含 python 编程基础、面向对象基础、调试测试等内容，完成学习后能够让你快速入门并学会编写完整的 python 代码，为后续的进阶学习夯实基础。

【课程时间】

1 天（8 小时）

【培训对象】

企业技术人员。

【课程大纲】

Openstack 概述、身份服务 Keystone 概述、Keystone 用户模型、Keystone 资源模型、Keystone 中的 Token、镜像服务 Glance 概述、镜像服务 Glance 基础管理、镜像服务 Glance 权限管理、对象存储服务 Swift 概述、块存储服务 Cinder 概述等。

【课程名称】

网络管理员培训班

【课程背景】

网络管理员在网络操作系统、网络数据库、网络设备、网络管理、网络安全、应用开发等六个方面应该具备扎实的理论知识和应用技能，才能在工作中做到得心应手，游刃有余。国家职业资格考試资格证对网管员的定义是从事计算机网络运行、维护的人员应用能力认定。网络管理是指规划、监督、控制网络资源的使用和网络的各种活动，以使网络的性能达到最优。一般而言，网络管理有五大功能：失效管理、配置管理、性能管理、安全管理和计费管理。

【课程时间】

基础班 2 天（16 小时）提升班 2 天（16 小时）

【课程对象】

基础班：面向零基础学习计算机网络知识，有志成为网络管理员的学员。

提升班：面向具有一定计算机基础知识的学员。

【课程大纲】

基础班：

- 一、计算机硬件基础。
- 二、网络故障原因分析及排除企业局域网规划与设计。
- 三、网络文件共享。
- 四、小型办公局域网设计。

提升班：

- 一、AD 的企业应用。
- 二、文件服务器的搭建、配置与管理。
- 三、交换机的配置。
- 四、路由器的配置。

【课程名称】

如何制作短视频

【课程背景】

当今社会已经进入了快速消费时代,短视频文化正在兴起,并且以其短而精的优势迅速在市场中占有一席之地,因此对于短视频制作的速度也提出了新的要求。

【课程时间】

1天(8小时)

【课程对象】

从事行政、人力资源、销售、市场营销和项目管理的人士

【课程大纲】

掌握短视频的基本概念、如何使用手机及电脑端制作动画、如何做好短视频制作的前期准备、如何掌握视频剪辑后期制作(如善用素材、视频配音、字幕、发布素材等)。

【课程名称】

抖音运营及营销技巧

【课程背景】

5G 播商时代，直播能力成为人人需要掌握的技能。

【课程时间】

1 天（8 小时）

【课程对象】

企业负责人、销售、市场营销和欲从事电商销售人员

【课程大纲】

如何在平台获取免费流量，并掌握抖音短视频爆款背后的 6 大系统：定位装修系统、人格化 IP 系统、内容运营系统、挑战赛活动与私域流量矩阵系统、交易变现系统、组织团队系统。从零到一学会如何开直播，开播前的准备，直播中如何留人做转化，直播后如何看懂有效数据，真正实现低成本创业。

【课程名称】

新媒体文案写作与编辑

【课程背景】

随着宽带无线接入技术和移动终端技术的飞速发展，人们迫切希望能够随时随地通过微信、微博等各种新媒体平台，获取信息和服务。企业的活动宣传、形象塑造和品牌营销也随之从传统的电视、广播、报纸、杂志等平台转移到新媒体阵地上，文案在企业新媒体营销中的重要性日益突出，新媒体文案的人才需求也随之旺盛。调研了全国以新媒体文案为主的文职岗位，80%及以上被调研人员提出文职人员要具备微信推文、官微宣传、H5 平台使用等新媒体文案写作与编辑能力。结合调研结果，故设计本次培训内容的目的。

【课程时间】

2 天（16 小时）

【培训目标】

1. 掌握新媒体文案写作与编辑写作思维
2. 学会微信推文写作与编辑
3. 学会 H5 制作与编辑

【课程受益】

课程主要围绕新媒体文案岗位概述、新媒体文案写作思维与写作技巧、新媒体文案写作实操。从新媒体文案岗位要求、工作职责与职业素养入手，到新媒体文案写作思维、创意策划思路、写作技巧等阐述，引导读者成为一名合格的新媒体文案人员。

【课程大纲】

新媒体文案写作思维与写作技巧

前言：引导案例

破冰游戏——引入新媒体文案写作与编辑课程

第一模块 新媒体文案写作思维

一、互联网九大思维分析

（一）用户思维

- (二) 简约思维
- (三) 极致思维
- (四) 迭代思维
- (五) 流量思维
- (六) 社会化思维
- (七) 大数据思维
- (八) 平台思维
- (九) 跨界思维

二、新媒体文案写作思维

- (一) 用户思维
- (二) 简约思维
- (三) 求异创新思维
- (四) 极致思维

第二模块 新媒体文案写作内容策划

一、新媒体文案写作步骤

- (一) 明确账号定位
- (二) 明确写作目标
- (三) 列出文案创意简报
- (四) 输出文案创意
- (五) 复盘

二、新媒体文案写作准备工作

- (一) 受众分析
- (二) 竞争对手分析
- (三) 卖点提炼

三、新媒体文案创意思考及思维输出方法

第三模块 新媒体文案标题与正文写作技巧

一、新媒体文案标题写作技巧

- (一) 击中受众痛点、痒点和兴奋点
- (二) 引起受众情绪共鸣
- (三) 紧跟热点

（四）灵活运用数据

（五）文风足够有趣

（六）具象表达

（七）短句

二、新媒体文案正文写作技巧

（一）新媒体文案创意构思方法

（二）新媒体文案开头写作

（三）新媒体文案正文布局

常用新媒体平台文案写作与编辑

第四模块 微信推文写作与编辑

一、微信公众平台介绍与注册

（一）微信公众平台对企业的作用

（二）微信公众平台分类

（三）微信公众平台注册流程

（四）微信公众平台取名技巧及注意事项

二、微信订阅号写作策略

（一）微信文案定位

（二）微信文案标题写作

（三）微信文案正文写作

（四）微信文案摘要写作

三、微信公众平台文案编辑与发布

（一）秀米编辑器

（二）135 编辑器

（三）微信公众号编辑基本要求

四、学员微信推文展示与点评

第五模块 在线 H5 微场景设计平台运用

一、在线 H5 微场景设计平台整体介绍

（一）在线 H5 微场景设计平台概念

（二）在线 H5 微场景设计平台典型案例分

（三）在线 H5 微场景设计平台文案特征



- （四）在线 H5 微场景设计常用平台比较
- 二、易企秀平台制作邀请函
 - （一）易企秀平台邀请函制作要点
 - （二）易企秀平台邀请函编辑原则
 - （三）易企秀平台邀请函制作步骤
- 三、兔展平台制作招聘启事
 - （一）兔展平台招聘启事制作要点
 - （二）兔展平台招聘启事编辑原则
 - （三）兔展平台招聘启事制作步骤
- 四、MAKA 平台制作重大活动宣传文案
 - （一）MAKA 平台重大活动宣传文案写作要点
 - （二）MAKA 平台重大活动宣传文案编辑原则
 - （三）MAKA 平台重大活动宣传文案制作步骤
- 五、学员在线 H5 微场景设计展示与点评

【课程名称】

钳工基础技能培训

【课程背景】

随着国家和社会的发展，社会对于技术性人才的需求量越来越大，社会对技术型人才的要求也越来越高，对于钳工的专业技术能力和创新能力提出更高的要求。

【课程时间】

10 天（60 小时）

【课程对象】

从事钳工工作的工程技术人员

【课程大纲】

钳工基本知识、划线、锉削、锯削、钻孔、扩孔、铰孔、攻丝和套丝、小手锤制作、刮削。

【课程名称】

车工基础技能培训

【课程背景】

随着国家和社会的发展，社会对于技术性人才的需求量越来越大，社会对技术型人才的要求也越来越高，对于车工的专业技术能力和创新能力提出更高的要求。

【课程时间】

10 天（60 小时）

【课程对象】

从事车工工作的工程技术人员

【课程大纲】

车削基本知识、车刀基本知识、切削液基本知识、安全操作规程及设备日常维护、轴类零件加工、套类零件加工、圆锥零件加工、螺纹零件加工。

【课程名称】

数控铣工技能培训

【课程背景】

随着经济体制改革的不断深入和市场经济的快速发展，以及世界加工制造业转移和工业化进程的加快，中国正在成为“世界制造中心”。传统的机械制造业在经历了设备改造、技术革新之后出现了前所未有的发展势头，国外高新技术、新工艺迅速涌进，机械行业的加工手段越来越多，加工精度、自动化程度也越来越高，对人才的需求提出了更高的要求。数控技术是制造业实现自动化、柔性化、集成化生产的基础；数控技术的应用是提高制造业的产品质量和劳动生产率必不可少的重要手段；数控技术是国防工业现代化的重要战略装备，是关系到国家战略地位和体现国家综合国力水平的重要标志，当今社会机械制造业竞争的实质是数控技术的竞争。因此，大力培养数控技术人才，是加快发展我国制造业发展、实现向制造业强国转变的重要途径之一。

【课程时间】

10 天（60 小时）

【课程对象】

从事数控铣工的工程技术人员

【课程大纲】

机械加工基本知识、铣削加工工艺知识、安全操作规程及设备日常维护、数控铣床控制面板的操作、数控系统仿真操作、手工编程、计算机辅助编程、零件铣削加工与检测。

【课程名称】

PLC、变频器、触摸屏综合应用

【课程背景】

可编程逻辑控制器是种专门为在工业环境下应用而设计的数字运算操作电子系统。它采用一种可编程的存储器，在其内部存储执行逻辑运算、顺序控制、定时、计数和算术运算等操作的指令，通过数字式或模拟式的输入输出来控制各种类型的机械设备或生产过程。

【课程时间】

2天（16小时）

【课程对象】

从事自动化设备安装、维护的人员

【课程大纲】

一、三菱 PLC、变频器、触摸屏应用为实例，主要介绍 PLC 的组成、工作原理、编程软件使用；

二、变频器及其操作，PLC 与变频器的综合应用，触摸屏及其调试软件，PLC、变频器、触摸屏的通信及其工程应用。

【课程名称】

食品检验常用检测方法及检测仪器的使用和维护

【课程背景】

食品检验是指研究和评定食品质量及其变化的一门学科，它依据物理、化学、生物化学的一些基本理论和各种技术，按照制订的技术标准，如国际、国家食品卫生/安全标准，对食品原料、辅助材料、半成品、成品及副产品的质量进行检验，以确保产品质量合格。食品检验的内容包括对食品的感官检测，食品中营养成分、添加剂、有害物质的检测等。

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

从事食品检验工作人员

【课程大纲】

- 一、误差和检测数据的处理；常用检测方法原理及注意事项；
- 二、检测用标准物质和标准溶液的管理；常用检测仪器的工作原理及维护等。

【课程名称】

电工基础

【课程背景】

从事电力生产和电气制造电气维修、建筑安装行业等工业生产体系的人员（工种）。从事电磁领域的客观规律研究及其应用的人员，通常称电气工程师。电工学，一门学科，与电子学相对，主要研究强电。

【课程目标】

使学生学会观察、分析与解释电的基本现象,理解电路的基本概念、基本定律和定理,了解其在生产生活中的实际应用,了解电容和电容器的基本知识,知道电容器的连接方式及工作原理,了解磁场的基本概念、电磁感应现象,了解正弦交流电路,知道正弦交流电的产生及特征,了解三相正弦交流电路,及三相四线制电源的相电压及线电压的关系,了解变压器及三相电动机的基本构造、工作原理,具备简单的电路检修能力,为学习后续课程以及今后工作打下必要的基础。

1. 能解释基本电现象；2. 能看懂简单电路；3. 能进行简单电路检修

【培训对象】

具备有一定电工维修基础，电气行业相关人员。

【教学方式】

实行一体化教学模式，一边讲解，一边实行实物显示，教学与实习相结合。在实训学习中测重实操环节，将电路及元件相结合，最终排除故障的教学过程。

【课程大纲】

- 一、万用表 2. 钳表 3. 摇表（兆欧表）
- 二、安全用具的检查与使用规范
- 三、安全用具的检查与使用规范
- 四、电力拖动基础(元件识别)、导线连接
- 五、触电急救及心肺复苏操作与练习
- 六、触电事故应急处理程序及灭火器的使用
- 七：安全标示的认识及要求，作业场所安全隐患排除

【课程名称】

AutoCAD 工业设计制图

【课程背景】

AutoCAD 2002 是由美国 Autodesk 公司推出的新产品，在运行速度、图形处理、网络功能等方面达到了崭新的水平。在我国，AutoCAD 已成为工程设计领域应用最为广泛的计算机辅助设计软件之一。

【课程时间】

8 天（48 小时）

【课程对象】

具有一定 AutoCAD 工业设计基础的员工。

【课程大纲】

- 一、认识 AutoCAD 软件界面；
- 二、常用工具命令的操作方法；
- 三、简单二维图形的绘制；
- 四、图层的创建与应用；
- 五、编辑工具命令的应用；
- 六、线型工具命令的应用；
- 七、轴类零件的绘制；
- 八、箱体零件的绘制；
- 九、形位公差的标注；
- 十、图框的绘制；
- 十一、机械零件制图综合应用；
- 十二、机械零件三维实体建模；
- 十三、机械实例零件综合出图。

【课程名称】

Inventor 机械绘图

【课程背景】

在机械生产制造中，机械制图是必不可少的一门知识。设计者通过机械图样来表达自己的设计思维和设计对象，制造者通过机械图样来了解和制造所设计的对象。在过去的二维机械图样中，旺旺存在一些无法解决的问题：第一、某些零部件很难表达出来，即使设计者花费大量时间和心思去绘制，也同样会给制造者的读图以及生产带来困难。第二、整个机械或是某些零部件在空间的位置结构不明确，无法研究设计对象实际运转起来所产生的问题。第三、重复性比较多，不能自动生产相应的零部件。然而，随着科学技术的发展，传统的机械图样已经被生动形象的三维模型代替了，设计者可以应用各种机械制图软件来绘制三维模型，以便于生产和开发。

【课程时间】

6 天（36 小时）

【课程对象】

具有一定 AutoCAD 工业设计基础的员工。

【课程内容】

Inventor 软件基础操作、二维草图绘制、三维实体特征建模、三维曲面特征建模、机械零件实例建模

【课程名称】

摄影与剪辑技术

【课程背景】

摄影要讲究很多，比如角度、光线、环境等都是影响因素，每一张图都要找准时机，在最佳的角度拍摄。所以摄影也要看天时、地利，当然也有不受环境影响的技术，关键就在于如何找角度。

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

摄影爱好人士。

【课程大纲】

灯光棚拍知识、用光技巧、相机配备的功能设定以及曝光、色彩、构图、打光等。

【课程名称】

焊接技术基础及安全操作

【课程目的】

正随着社会经济的发展,焊接技术应用更加广泛。虽然焊接机器不断更新,焊接技术不断提高,但在焊接操作过程中,由于焊接工人需要与各种易燃易爆气体、压力容器和电机电器直接接触,且焊接过程中会产生有毒气体、有害粉尘、弧光辐射、高频电磁场、噪音和射线等。如处理不当,这些危害在一定条件下可能引起爆炸、火灾、烫伤、灼伤、中毒。

【课程时间】

10 天（60 小时）

【课程对象】

企业一线技术员工、安全员。

【课程大纲】

基础知识（理论）、焊条电弧焊劳动保护和服务器的选用、焊条电弧焊安全操作技术、二氧化碳焊安全操作技术、单人徒手心肺复苏操作、灭火器的选择和使用、氢弧焊安全操作技术等。

【课程名称】

起重机操作与安全意识防范

【课程背景】

起重机设备方便了企业的生产，同时也存在安全隐患，每年的起重机安全事故时有发生，危严重害了生命财产。

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

企业起重机安全员、技术人员。

【课程大纲】

- 一、起重机安全操作理论知识；
- 二、起重机的十不吊、啃轨、三条腿及其他常见问题的原因；

【课程名称】

汽车维修保养与故障检测

【课程背景】

随着汽车保有量的不断攀升，社会对汽车后市场相关人才的需求尤其是汽车维修专业人才的需求与日俱增。随着汽车技术的不断发展，其所涉及的维修技术范围也越来越宽，对从业人员的要求也越来越高。

【课程时间】

1天（8小时）

【课程对象】

汽车驾驶员、有志从事汽车维修专业人员

【课程大纲】

一般汽车电气基础原理、汽车保养小常识、实车讲解车辆平时保养项目、车辆搭电方法、轮胎更换方法和技巧。

【课程名称】

Word、Excel 办公软件高效业务分析及应用

【课程背景】

Word 文档长得丑拿不出手？长篇报告排版修改麻烦？不同途径收集的数据难整理？各类业务数据不知如何统计分析？面对这些烦恼，你可能需要一个 Office 技能升级包！

《基于工作任务的 Word+Excel 技能升级包》将带你零基础迅速学会用 Word 对工作报告、调研报告迅速进行排版、修改；使用 Excel 对人事、业务数据进行统计分析；综合 Word 与 Excel 对微信接龙等不规则数据迅速处理等。让你的 Office 技能迅速升级，工作效率大幅提升。

【课程时间】

1 天（8 小时）

【课程对象】

企业管理人员

【课程大纲】

（一）Word 技能升级包

1 任务：如何迅速美化短篇工作报告

1.1 工作报告常用的格式、样式模板

1.2 图文混编处理

1.3 表格格式化与美化

1.4 工作报告美化操作训练

2 任务：如何规范化长篇调研报告

2.1 目录、多层目录的使用

2.2 页眉页脚及多样式混合排版

2.3 多级自动编号的使用

2.4 长处调研报告的格式化训练

（二）Excel 技能升级包

3 人事、客户信息整理

3.1 任务：多表人员资料合并整理

3.2 任务：提取综合字段包含的信息

3.3 任务：限定信息字段处理

4 多表数据汇总与统计

4.1 任务：多表格分散数据合并

4.2 任务：多文件同构数据汇集

5 业务类数据指标统计

5.1 任务：使用函数进行多条件数据统计

5.2 任务：简单地按时间段、业务类型统计分析

5.3 任务：多期同比、环比统计分析

5.4 任务：透视表实现指定顺序的多条件统计

6 个性化项目透视统计

6.1 任务：按不同年龄段统计人数、业绩

6.2 任务：按业务量聚合统计数量

7 数据展示与呈现

7.1 任务：使用条件格式，美化数据呈现

7.2 任务：统计图直观呈现统计数据

7.3 任务：混合统计图呈现多层统计数据

（三）Word+Excel 叠加技能升级包

8 任务：处理接龙等不规范数据

9 任务：Word 与 Excel 不规则数据转换

10 任务：迅速打印桌面名片

部分优秀讲师团队简介

贾旭东老师



【工作背景】

兰州大学管理学院教授，博士生导师，管理学博士，德国莱比锡商学院访问学者，“中国管理 50 人”成员，《人民周刊》、《科学中国人》等党和国家媒体专访人物。

兼任：《管理评论》、《南开管理评论》、《管理学报》等国家自然科学基金委权威学术期刊评审专家，教育部学位与研究生教育发展中心评审专家，《中国大百科全书》参编专家，《外国经济与管理》“研究方法”及“东方管理”专栏编委，中国企业管理研究会管理哲学专业委员会副会长，中国实学研究会理事，广东省企业培训研究会副会长，深圳市传统文化研究会副会长，深圳前海智库专家委员会委员，深圳市国新南方知识产权研究院特聘专家，华夏双创研究院特聘专家，广东粤秀书院特聘国学专家，甘肃中国传统文化研究会儒商学会名誉会长，甘肃省管理学会理事。

曾任：甘肃省管理学会秘书长、深圳 MBA 联席会首席顾问、美即控股战略顾问兼运营总监。

【擅长领域】

从事企业组织与战略、跨文化管理、传统文化与企业管理、扎根理论与质性研究方法等领域研究，提出“中华文明引领论”“中华学术范式”等学术观点，在管理学术界率先提出并积极倡导管理研究的“扎根精神”，提出“中国管理扎根研究范式”、“管理‘三元’模型”、“管理‘三界’互动模型”、“管理理论建构与发展模型”等理论模型，长期致力于促进中国管理学术界、企业界、咨询培训界等“三界”的良性互动和传统文化的“科普”工作。

王智裕老师

- ◆ 江门人社局特聘专家
- ◆ 广州中精纵横企业管理咨询有限公司首席咨询师
- ◆ 广州东略企业管理咨询有限公司总经理
- ◆ 广东省企业培训研究会常务理事
- ◆ 华南农业大学/广东工业大学创业就业导师
- ◆ 国家高级人力资源管理师、高级企业培训师



【企业实战经验】

从事咨询工作十多年，培训与辅导上百家不同性质的企业，有央企、国企、外企、民企，前后与上万名企业管理高层、中基层管理人员就企业战略、人力资源、营销、制造等问题进行研究与讨论，最终制定出合适企业发展的经营战略与策略，并长期驻厂辅导，辅导过程绝不讲空道理，而是手把手教企业解决企业管理过程在所存在的管理问题，以改变企业业绩为最终的目标。

十多年的企业培训与咨询经验，积累了丰富的战略管理、人力资源管理、营销管理、制造管理、数据化管理等实战经验，并提出了许多极具竞争力的思想和观点，在企业转型升级辅导实战方面造诣颇深。

王可老师

——独立讲师，广东省企业培训研究会理事



【工作经历】

2003年至2012年曾就职于佳能、安利、中广核等多家国内顶级企业大学，担任课程体系与讲师培养体系的负责人，2013年至2017年在益言普道咨询公司担任培训产品总监。

华为大学课程开发顾问

CSTD 敏捷课程开发授权认证讲师

SAM（美国敏捷迭代课程开发模型）认证讲师

IPMC 课程开发导师主讲师（具备授证资格）

DDI 领导力课程认证讲师

英国奇切斯特大学 MBA 客座讲师

【实战经验】

超过 20 年的人力资源领域的实践与咨询经验，服务于达能、华润、中信卡中心、广东省移动鼎培学院、百度、南方航空等多家知名企业的学习发展项目，专业咨询领域覆盖到行动学习、课程设计与开发、案例编写与应用、内部讲师培养、企业转型变革、人才测评等，擅长于利用顾问思维帮助企业解决复杂的人才培养体系问题和项目执行问题。

【擅长领域】

擅长于利用顾问思维帮助企业解决复杂的人才培养体系问题和项目执行问题。

冯婉珊老师

——企业人才培养体系建设导师

红杉咨询创始合伙人；
 亚欧国际教育创始合伙人；
 16年人力资源管理与咨询培训经验；
 清华大学EMBA，工商管理硕士；
 亚洲城市大学 工商管理 硕士；
 华南理工大学特聘专家讲师；
 广东工业大学特聘专家讲师；
 国家认证一级人力资源管理师；
 OICL 认证高级人力资源管理师；
 《激活人才-人力资源管理效能突破》作者；
 《平台思维-事业合伙人体系构建》作者。



冯婉珊老师历任过合资、上市公司的人力资源总监、组织发展部经理、培训总监职务，对企业事务管理和人事管理运作规程具有丰富的实际操作经验。通过自身培训、咨询工作经验积累，不仅具备深厚的人力资源管理经验，对人力资源的3P(岗位、绩效、薪酬)有深入研究，还具备丰富的战略、组织运营、流程优化等领域的实战经验，既有战略高度又能到基层落地执行，善于解决绩效考核中量化数据提取和选择的问题，从事人力资源管理咨询及培训至今成功为30多家生产制造业、连锁管理、互联网等类型企业设计人才梯队建设体系，任职资格体系、绩效考核体系和薪酬体系、组织结构优化、商学院体系等相关内容咨询，在多年的咨询、培训过程中，仅人力资源管理授课就多达100多场次，培训学员近10000多人次.....

【实战经验】

- **百利集团（生产制造业）组织发展部经理**，根据集团战略与业务发展情况进行组织诊断，分析组织架构与业务发展的匹配度，优化组织结构和人员配置，协助各级管理团队进行组织架构、职责及管控模式的规范管理，制定解决方案。负责公司岗位职级体系、任职要求体系（人才选拔、晋升与淘汰）、干部管理体系、人才盘点、领导力建设等管理专项的建设与全面实施。
- **伯乐仕（猎头行业）人力资源总监**，建立并完善人力资源管理体系，研究、设计人力资源管理模式（包含招聘、培训、绩效、薪酬及员工发展等体系的全面建设），制定和完善人力资源管理制度。
- **哥弟集团（服装行业）人力资源总监**，负责公司组织变革、流程优化、人力资源管理(含岗位、绩效、薪酬)等管理系统的建立、实施、优化等工作。
- **林中宝国际（生物工程）培训总监**，协助总经理组织实施董事会批准的公司季度、年度计划、财务计划、利润分配使用方案，制定公司年度培训规划和预算，并具体实施培训工作，包括：培训制度、培训实施、效果评估，评估师资、开发课程、独立授课等工作。

汤敏生老师

- ◆ 实战派人力资源管理专家、企业管理效率提升专家
- ◆ 广东省企业培训研究会常务理事（省级 5A 社会组织）
- ◆ 国家人社部企业班组长职业资格认证高级培训师
- ◆ 国家人社部人力资源管理师/劳动关系协调师职业资格认证高级培训师
- ◆ 国家人社部人力资源管理师/劳动关系协调师项目高级考评员
- ◆ 华南理工大学/华南农业大学/广东工业大学创业就业导师
- ◆ 国家一级人力资源管理师、一级企业培训师、一级劳动关系协调师、经济师
- ◆ 曾任大型集团人力资源副总经理、商学院院长、集团营销副总监
- ◆ 西北工业大学（985 重点高校）工商管理专业 MBA
- ◆ 多家企业或咨询机构人力资源管理顾问和营销顾问专家



【实战经验】

十六年企业人力资源管理与市场营销工作经验，先后在旺旺食品集团（台资企业）、欧派家居集团（A 股上市公司）、联邦家私集团（家居行业龙头企业）、好莱客家居（A 股上市公司）、箭牌公司（建材行业龙头企业）等大型集团工作，历任生产主管、区域经理、大区营销总监、集团营销副总监、高级营销培训师、集团培训总监、商学院院长、集团人力资源副总经理等职，取得卓越的工作业绩，有效帮助企业业绩提升和组织系统高效运作。具有心理学、管理学、营销学等学科扎实的理论知识及实践水平，成功给多家企业授课超过 600 场，受训学员超过 20000 人，受到学员高度赞誉，培训满意度在 90% 以上。

■ 擅长领域

主要包括：1、大学生职业素质开发与校企合作订单班人才培养项目；2、家居建材行业（智能家居产业）人才招募与培养项目研究与操作；3、企业班组长与中高层管理人才培养项目；4、新时代构建企业和谐劳动关系模式研究/企业人力资源激励系统创新与优化；5、企业大学构建（发展规划/师资/课程/运营/评估体系）与学习型组织建设项目；6、连锁企业门店运营管理与业绩倍增辅导项目。

王涛老师

管理学教授

广东省劳动协会高级顾问

三星集团高级顾问

中山大学管理学院特聘教授

英国剑桥大学国际职业经理人

广东省人力资源师技能鉴定中心专家

三茅研究院院长

前程无忧特聘金牌讲师

多家培训机构特聘教授级讲师



【工作背景】

拥有世界 500 强知名企业管理及培训经验，同时还有大型企业集团企业管理、人力资源管理经验， 曾任三星高新电机（天津）有限公司人力资源高级经理、宝供物流集团有限公司高级经理等职务；

【擅长课程】

人力资源各模块、沟通谈判技巧、领导力提升、中层管理能力提升、高绩效团队、战略管理、 执行力、互联网+时代企业变革、TTT、非人等课程。

【课程特点】

系统的理论知识+丰富的企业管理实战+顾问经验，授课方式新颖独特，重视与学员间的互动、交流来启发学员，使学员形成多方位的感受，从而使之产生体验；并将理论与实战、认知与实践相结合，重视激发学员思维内在视角，启迪团队灵性及感悟智慧，其博取众长，形象生动的授课风格，幽默和极富感染的表达力，营造了一个个活泼有趣的培训课堂，使参训者的专业知识和技能在较短的培训时间内得到了升华，深受客户的欢迎和好评。

胡佩花老师

国家注册企业培训师

美国认证协会国际注册讲师（ICL）

注册国际高级职业培训师（CISPL）

IPTA 国际 TTT 职业培训师



【工作背景】

拥有十几年世界 500 强企业的工作经验，在人力资源管理、核心团队搭建、培训开发管理等领域有非常丰富的实战经验。曾为全球第二大汽车零部件企业建立培训体系，组建了一百多人的内训师团队。并 2 次东渡日本，系统学习先进的国际管理知识、吸取先进的培训理念和管理技能，主导成立企业学院，完成人才梯队的建设重任。

担任任广州隆控工业设备有限公司战略发展顾问，指导企业打造核心团队，协助管理层制定基于工业 4.0 的企业发展战略与实施计划。指导基层管理者用 90 后思维管理 90 后，营造充满朝气与凝聚力的企业文化，2016 年取得了业绩翻倍的显著效果。

【擅长领域】

TTT 系列课程、企业内训师育成项目、企业岗位经验内化、沙盘课程

【课程特点】

具有港资、外资、及本土企业工作经验，融汇中西方先进的培训理念和方法于一身，善于搭建场景，注重学员体验，强调技能的落地和实用。课程实战性强，运用沙盘辅助培训，结合小组讨论、角色扮演、案例分析等多种授课方法，使学员易于掌握培训内容并应用到工作中，获得企业和学员的一致好评。

游帆老师

——实用 Excel 培训讲师

河源职业技术学院优秀教师称号

广东省职业技能大赛教学能力比赛一等奖

广东省青年教师教学大赛二等奖

河源市岗位技术能手称号

广东天禾十大优质服务青年岗位排头兵



【工作背景】

中山大学 管理学硕士

高校企业管理专业教师

10年私企、国企管理工作经历

【擅长领域】

企业信息化、企业培训、办公软件培训、人力资源管理、乡村振兴、农村电商等。



温赞华老师

国家人力资源管理师
国家人力资源考评员
广东省职业鉴定中心特聘讲师
广东省高校联合会职业指导师
广东创业基金中心导师
国家一级企业人力资源管理师
管理咨询顾问
前程无忧、智联招聘专家顾问



【专业背景】

15 年以上的从业经验，曾经在国企、世界 500 强的企业、美国、香港上市企业任职人力资源管理最高负责人职业经验，并同时拥有多年管理咨询与人才测评的实际经验。

能够从实际企业出发，利用专业测评体系，实现企业的人力资源体系快速建、发展储备和规划。

【擅长领域】

人才测评与心理评估、构建胜任力模型、战略规划、员工职业发展规划、人才盘点体系设计、企业文化建设。

王秋霞老师



【工作背景】

1986-2003 江门市外联集团科教有限公司 办公室主任
2004-2008 江门健威家具集团 行政人事经理
2009-2017 江门安诺特炊具制造有限公司 HR 总监
2017-至今 江门市人力资源管理协会 会长
2018-至今 兼职担任多家人力资源企业高级管理顾问

【参与项目】

- 1、江门市侨都大讲堂项目外包主导工作
- 2、广东省人力资源服务业推进会会议外包工作主导
- 3、江门市人力资源管理及服务高峰论坛工作主导
- 4、2017-2021 年各年度人力资源管理协会高峰论坛会议主导
- 5、江门市总工会社会工作者业绩考核调研工作主导
- 6、江门市乐业五邑港澳青年交流活动主导
- 7、参与江门市人力资源服务业评审专家工作
- 8、参与江门市下基层讲师团
- 9、担任江门市技师学院校企合作委员会副主任
- 10、主持江海区 2019、2020、2021 年度社会招聘工作

【擅长领域】

项目管理、流程管理、精益生产管理、ERP 系统（HR 模块），以及 ISO9000 质量管理体系、SA8000 社会责任标准等专业培训。

李晶老师



【工作背景】

曾任新东方教育科技（集团）有限公司集团人力资源部 HRBPM；

曾任多家上市企业 HR 管理顾问和执行辅导老师；

曾主导过多项 HR 绩效管理改善项目、薪酬及人力成本设计项目；

资深 HR 管理教练，擅长中高端人才评价、企业人才盘点；

曾任全国发行杂志主编，累计发行刊物超 10 万本。

【授课背景】

专业培训老师，国家人力资源管理师（一级），江门三级高层次人才，擅长行动学习教学方式，主讲《人力资源管理》、《情绪领导力》、《沟通技巧与艺术》、《创业团队管理》、《企业市场营销观察》等实战课程，培训逾 8 千人次。

【擅长领域】

1、《人力资源专业管理系列课程》（薪酬设计、绩效考核管理、劳动关系风险管理、人才盘点、人才测评）；

2、《情绪管理与领导力》、《情绪管理与 EAP 服务》；

3、《行动学习系列课程——团队执行力》。

【课程特点】

1、丰富的理论知识框架，富含不同层次的实践经验和管理体验，深入浅出，通俗易懂；

2、多行业，尤其制造业培训经验，符合企业实际的管理战术性需求；

3、培训方式多种多样，课堂气氛活跃，受学员广泛欢迎；

4、注重培训后掌握和反馈，举一反三启发式案例分析。