

学校编码：10384

学号：17920111150811



分类号_____密级_____

UDC _____

廈門大學

硕士学位论文

SA 公司管理人员体验式培训体系建设研究

Research on the experiential training system of SA management
personnel

刘德龙

指导教师姓名：吴文华教授

专业名称：工商管理(MBA)

论文提交日期：2015 年 4 月

论文答辩时间：2015 年 月

学位授予日期：2015 年 月

答辩委员会主席：_____

评阅人：_____

2015 年 月

厦门大学博硕士学位论文摘要库

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下，独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果，均在文中以适当方式明确标明，并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范（试行）》。

另外，该学位论文为（ ）课题（组）的研究成果，获得（ ）课题（组）经费或实验室的资助，在（ ）实验室完成。（请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称，未有此项声明内容的，可以不作特别声明。）

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（ ） 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，于
年 月 日解密，解密后适用上述授权。

（ ） 2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

摘 要

“互联网+”思维的出现，意味着现在商业环境出现了一个大变化，企业将面临的是一个充满全新挑战的商业竞争环境。在“互联网+”新的商业思维下，世界经济整体大融合、互联网思维不断注入的竞争环境中，企业面临的竞争更加激烈。企业在生产中设备及物资资源上已经形成不了绝对性的竞争优势。伴随“互联网+”时代的发展，人力资源逐渐成为各个企业的核心生产要素，也是企业战略目标得以实现的重要因素。人力资源的竞争力，必然要涉及到人在岗位的能力、技术与知识与企业发展相匹配的过程。这一过程的实现，企业培训是必不可少的方法手段之一。

体验式培训是一个符合成年人学习特征的培训方式方法。不到十年的时间在中国得到了迅速发展，体验式培训就很快地被企业认可与接纳。但是体验式培训在中国的发展是一个没有系统的。体验式培训实际操作中更多的是做单个个体式的操作，没能够更好的与企业战略相结合，且形成体系化的操作的规范流程。最终，没能实现体验式培训在企业培训中提升人力资源能力的效果。因此，从企业战略需求入手，结合人员的岗位胜任力模型进行体验式项目分析与设计，形成一个体系化、标准化的从需求入手、着重需求目标的落地的体验式培训体系是非常有必要的。

本文通过对国内外的体验式学习理论及企业培训理论的研究，阐述了企业体验式培训从企业战略目标发展入手结合岗位胜任力模型，研究了构建一个体系化的体验式培训体系的方法、步骤、体验式项目的设计。以 SA 公司管理人员为本文的研究对象，介绍与分析了 SA 公司的培训体系现状与不足，论述了 SA 公司管理层体验式培训体系化建设的必要性与可行性，结合 SA 公司管理人员现阶段的培训需求实际开发了体验式培训课程。研究中，以 SA 战略目标为核心，从培训体系化建设的资源层、运营层及制度层分别进行了体验式培训体系建设流程进行详细论述，包括 SA 公司培训需求的分析、结合需求进行体验式课程设计与开发、形成体验式培训计划、打造一个体验式培训实施与落实的实验基地、培训效果的迁移与保持等整个培训体系。为体验式培训体系建设提供了一些具体的技术与方法，具有实际可操作性，试图完善体验式培训在企业培训中发展的不足。

关键词：体验式培训体系；体验式培训；体验课程设计

厦门大学博硕士学位论文摘要库

Abstract

"Internet +" thinking of the emergence, means that the business environment has been a big change, companies will face a new challenge to the business environment. With the development of the times, human resource has become the key factor of production of each enterprise, but also an important factor to realize the strategic goal of the enterprise. The competitiveness of human resources, is bound to involve people in the business process, job skills, and the ability of technology and the development of the enterprise. The realization of this process, training is one of the essential techniques.

Experiential training as a form of training, the mobilization of adults learning motivation and interest feature. However, the development of experiential training is extensive, unilateral, single. Experiential training is more independent, project operation, no can be better combined with the corporate strategy and on the basis of a systematic operation process, ultimately failed to achieve the experiential training to promote the human resource in the enterprise training effect. Therefore, starting from the enterprise strategy, competency model combined with the staff experience analysis and design of project, the formation of a system and standardization of the experiential training course system is very necessary

In this paper, through the experiential learning of theory and enterprise training theory and experience of domestic and foreign study, describes the experience type training starting from the strategic goal of enterprise development with the competency model, design method, construction of training system of experience is a systematic procedure. In the study, the strategic goal of the enterprise as the core, from the resource layer, the construction of training system operation layer and system layer construction process were carried out type training system of experience are discussed in detail, including the analysis of SA company's training needs, combined with the demand for experiential design, formation of experiential training plan, the training effect and maintain the training system of circulation. Finally, experience the difference effect of training and traditional training methods is verified by experiment. To provide some specific techniques and methods for the experiential training system construction, has the practical operability, lack of trying to improve the development of experiential training in enterprise training.

Keywords: Experiential training system; Experiential training; Experience curriculum design

厦门大学博硕士学位论文摘要库

目 录

第一章 绪论	1
第一节 研究背景及意义	1
一、研究的背景	1
二、研究的意义	2
第二节 研究内容方法与创新	3
一、研究的内容与方法	3
二、论文新视角	4
第二章 相关概念及理论综述	6
第一节 企业培训相关理论	6
一、企业培训对企业运营与发展的重要意义	6
二、企业培训的学习理论的应用	6
三、企业培训体系开发系统化运作模型	13
第二节 体验式培训的相关理论	16
一、体验式培训的概念界定	16
二、体验式培训与传统培训的区别	21
第三章 SA 公司管理人员的培训现状与问题分析	26
第一节 SA 公司发展现状	26
一、SA 公司简介	26
二、SA 公司的组织架构	26
三、SA 公司新的市场环境下的战略调整	26
第二节 SA 公司管理人员培训体系现状	28
一、SA 公司培训体系综述	28
二、SA 公司管理人员培训体系现状	30
第三节 SA 公司管理人员培训体系问题与分析	33
一、培训课程的设计与战略缺乏协同性	33
二、培训体系形式化	33
三、培训方式方法单一	34

四、培训体系建设不完善	34
第四节 SA 公司管理人员体验式培训体系建设的必要性	36
一、科学化、体系化的体验式培训建设才能做到有的放矢	37
二、体验式培训能够更好的调动 SA 公司管理人员学习热情	37
三、体验式培训社会机构发展不成熟，体验培训效果不理想	37
第四章 SA 公司管理人员体验式培训体系的建设方案	39
第一节 SA 公司管理人员体验式培训体系建设策略与原则	39
一、SA 公司管理人员体验式培训体系建设策略	39
二、SA 公司体验式培训体系设计原则	40
三、构建科学的培训价值观	41
四、SA 公司管理层体验式培训体系的建设概述	41
第二节 SA 公司管理层的体验式培训体系需求分析	43
一、SA 公司管理人员体验式培训需求分析模型	43
二、SA 公司战略目标下的管理人员能力需求分析	44
三、SA 公司管理人员管理能力测评与分析	48
四、SA 公司管理人员管理能力需求分析结论	52
第三节 SA 公司管理层管理能力体验式课程体系建设	54
一、SA 公司管理人员管理能力体验式课程设计开发流程	54
二、SA 体验式课程体系之体验式课程开发实例研究	57
三、SA 公司管理人员体验式培训课程实施	59
第四节 SA 公司管理人员体验式培训体系资源与制度层面建设	64
一、SA 公司体验式培训体系资源层面建设	64
二、SA 公司体验式培训体系制度层面建设	66
第五节 SA 公司管理人员体验式体系培训效果实验评估预测	68
一、《高效团队建设——从决策到执行体验式培训》效果测评	68
二、《高效团队建设——从决策到执行体验式培训》测评结果分析	68
三、SA 公司管理人员体验式培训体系建设效果预测	71
第五章 结论与启示	72
第一节 结论	72
第二节 启示	73

一、体验式课程开发的持续性	73
二、体验式课程实施的内部师资队伍建设	73
三、体验式课程体系的全面化	74
四、体验式培训需求的客观性	75
附 录	76
附录一：访谈提纲表	76
附录二：SA 公司管理人员管理能力自测调查表	77
附录三：合作意识测试表	78
附录四：培训后效果评估调查问卷	80
附录五：体验式培训效果评估数据	81
参考文献	82
致 谢	84

厦门大学博硕士学位论文摘要库

Contents

Chapter One Introduction	1
Session 1 Research background and significance	1
Session 2 Research content and method and innovation	3
Chapter Two Related concepts and theoretical overview	6
Session 1 Enterprise training theory	6
Session 2 Related theory of experiential training	16
Chapter Three Analysis on the current situation and problems of SA company management	26
Session 1 SA company development status	26
Session 2 SA company management personnel training system status quo	28
Session 3 Problems and analysis of SA management training system	33
Session 4 The necessity of the construction of the experience training system for the management of SA company	36
Chapter Four The construction of SA company management experience training system	39
Session 1 The construction strategy and principle of SA company management experience training system	39
Session 2 Analysis of the experience training system of SA company management	43
Session 3 The experience based curriculum design and development of SA management	54
Session 4 Construction of the resources and the system of the management personnel training system of SA company	64
Session 5 The experimental evaluation of the training effect of the management staff of SA company	68
Chapter Five Conclusion and Revelation	72
Session 1 Conclusion	72
Session 2 Revelation	73
Appendix	76
Appendix one: Interview outline table	76

Appendix two: The management ability of SA company management self testing questionnaire	77
Appendix three: Cooperative awareness test table	78
Appendix four: Post training effect assessment questionnaire	80
Appendix five: Experiential training effect evaluation data	81
References	82
Acknowledgments	84

厦门大学博硕士学位论文摘要库

第一章 绪论

第一节 研究的背景及意义

一 研究背景

当今社会发展为“互联网+”的信息技术时代，上世纪美国实行了信息高速公路时代，使美国的经济迅速发展起来了。当今“互联网+”时代是迅速发展和全球普及的时代，为人类的发展与人类文明进步带来极大的推动力。在一个以高速为主题的经济环境中，企业面对的竞争压力会不断的增加，企业需要具备一支能够迅速应对商业环境变化的高能力管理团队，高能力的培养则显得非常关键。注重运用合理的方法进行管理，不断的开发与提升管理人员的能力与潜能，最大限度的发挥与提升人力资源的优势，且应用于企业的运营与绩效提升中来。当今“互联网+”时代，一切以速度为先的时代，企业形成自我的竞争核心是优势人才的竞争，核心人才的竞争取决于核心人才的能力与知识智慧的运用，及不断提升发展的能力系统和丰富的知识储备，打造一支高能力与高素质的管理团队是企业形成人力资源优势的关键。因此，从企业的战略目标出发，形成人力资源开发战略，进一步的分化为企业的培训目标，开发设计符合员工能力与知识体系的提升培养培训体系。才可以在市场竞争中拥有核心人力资源优势。商业环境的现实发展过程说明了员工的能力和知识体系，是企业发展重要保障。因为，企业的生产资料的运营与效率提升都需要人来进行管理与优化，形成人力核心竞争优势的关键是企业对员工的系统培训。

企业人力资源要素中，管理人员的综合能力素养是企业发展的关键，是企业团队管理及企业高效运营的核心。而管理人员的管理能力及运营能力的提升需要结合企业战略发展的变化而不断得到提升，最好的方式就是企业拥有一套科学且系统的管理人员培训体系，能够用符合成人学习特点的教学组织方式来组织实施培训课程，以便高效的达成培训课程的真正目的，更高效的提升企业管理人员的运营管理能力。众多的培训方式方法的结合是至关重要的，近些年，体验式学习学习模式不断的被引入企业培训体系中，使企业员工更好的通过专业的、精心的设计的“课程体验”来体悟学习的知识内容、提升相应岗位能力及技能。相对于传统的学习模式（讲授

Degree papers are in the “[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)”.

Fulltexts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.