

无忧信息快报

行动学习



行动学习作为一种有效的培训与学习方法，一方面强调员工的发展，同时强调现实问题的解决，因而受到越来越多企业的关注。对于大部分企业而言，要将行动学习应用到企业内部的培训发展实践中，既是现实的挑战，也是自我提升的契机。前程无忧人力资源调研中心认为，企业可尝试从以下几点着手，将行动学习的效果落到实处。

不同的知识结构、技术技能与工作经验等背景，但对于研究课题都要有一定的认知和关注。另外，还应为学习团队选定一名有相关培训经验或有一定威望的成员作为组长，以掌握和督促行动学习的整体进程。



4、学习目标的实现

行动学习的特点在于能够在解决问题的同时，促进团队成员的发展。因此，企业应在行动学习的过程中积极促进以下两个目标的实现：

1、高层领导的支持

行动学习的实施过程中，课题的提出、人员的选拔、过程的投入及效果的评估等工作都需要得到高层领导的重视与支持。一方面，高层领导的支持，可使行动学习的全过程能更好的得到企业评估和激励等机制保障，并获得持续的资源支持；另一方面，领导的重视也能让参与者在思想上引起足够重视，从而确保行动学习的顺利开展。

第一，员工的发展。企业一方面可将行动学习的过程与绩效考核、内部晋升等机制挂钩，以激励团队成员的学习热情与积极性，不断提出新的想法与创意。另一方面，还可通过为学习团队提供相应的专家支持，来引导团队成员更好的学习与思考。

2、学习课题的选定

学习课题在很大程度上影响着行动学习的效果，选题的标准主要有：（1）学习课题应该具有现实的意义，且通过努力能够找到解决的方案；（2）其重要性与紧迫性值得企业投入足够的时间、金钱和人力来解决；（3）问题的解决需要发挥团队的力量，同时能够给参与者创造学习的机会，能够从中获取相关的知识与技能。

第二，问题的解决。行动学习的过程是一个反复提出解决问题的方案，并在实践中不断质疑和改进的过程，因此，要针对方案的实施过程进行持续的跟踪评估，以不断探索和改进解决问题的方案。在行动学习结束后，则要及时的将行动学习中得出的方案精细化、流程化、规范化，以更好的在公司内部进行经验分享。

3、学习团队的组建

在组建行动学习的团队时，在团队的人数方面，通常以4-8人为宜。在人员的组成方面，团队成员之间最好能形成优势互补，如不同的性格特质、学习风格，以及

然而，由于行动学习的专业性与复杂性，在企业中的应用实施还存在着一些困难。企业要有效的应用行动学习，还需要进一步加强内部专业人才的培养，有条件的企业则可以通过聘请外部的专家或与专业咨询公司合作，来推动行动学习的开展。

关于我们：

前程无忧人力资源调研中心为企业涵盖人才管理、薪酬管理、企业管理等各方面的专业指导建议，提供切实可行的人力资源管理方案，帮助企业战略地规划人员架构，建立适合其发展的管理机制。本刊物由前程无忧人力资源调研中心编写，只对感兴趣的话题给予一般的指导，而不提供具有针对性的专业建议。