

2022
REPORT ON TALENT TRAINING
AND DEVELOPMENT OF CHINESE
CHAIN ENTERPRISES

中国连锁企业 人才培养与发展报告 (2022年)



前言PREFACE

2022年，国内外经济增速放缓，新冠疫情反复，连锁企业经营面临压力。为应对不确定性增强的市场环境，连锁企业加快了转型升级的步伐，在经营策略、运营管理和人才要求上，都出现了新变化、新特征。过往连锁企业常用的人才培养模式面临挑战，我们急需面向未来，探索更适合当前企业需求的人才培养方法。

基于此，**中国连锁经营协会（CCFA）联合云学堂共同发起《中国连锁企业人才培养与发展报告（2022年）》**。从培训规划、培训管理、培训资源、平台建设等维度开展调查，旨在廓清当前连锁行业人才培养的现状以及挑战，探寻连锁经营行业人才培养的发展趋势。我们希望通过本研究的洞察与发现，引起连锁企业对人才培养工作新变化的重视，为企业培训管理者、人才培养从业者的工作带来启发和借鉴。

目录CONTENTS

A 现状篇

-
- 01 企业人才培养工作重心，更聚焦在当前业务需求
 - 02 企业在人才培养的资源建设上更倾向于内部挖潜
 - 03 企业人才培养在线化成为常态
 - 04 企业核心人才升级，对培训部门提出更高要求
-

B 趋势篇

-
- 01 下沉业务，培训“属地化”程度提升
 - 02 能力升级，复合型培训人才更受青睐
 - 03 价值显性，培训效果的可视化与绩效化呈现
 - 04 数据驱动，学习平台从数字化向数智化演变
-

CURRENT SITUATION

现状篇

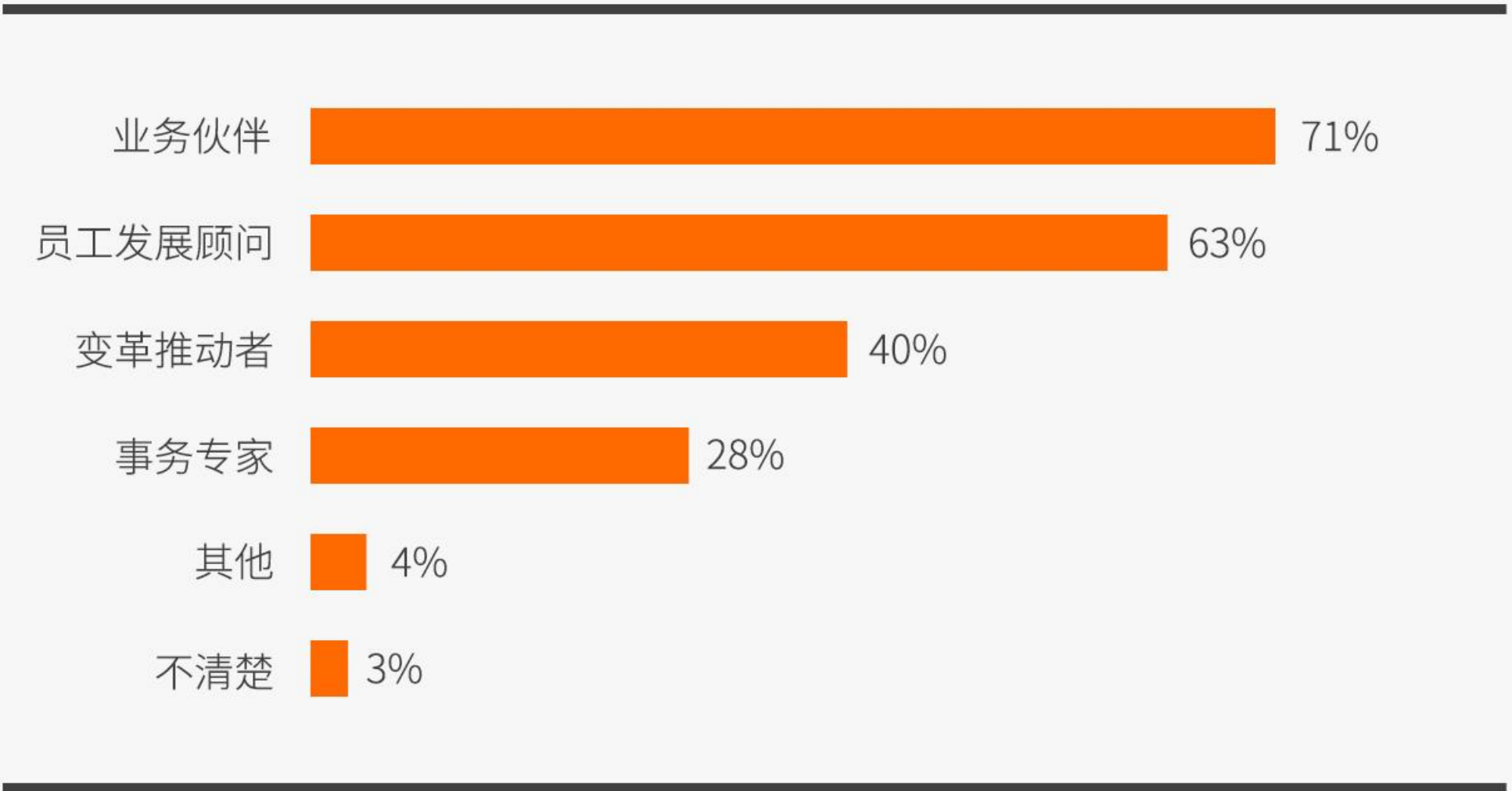


01 企业人才培养工作重心，更聚焦在当前业务需求

1. 培训部门作为业务伙伴的角色愈加明显。

71%的受访企业培训部门在企业内部承担起业务伙伴角色（图1）。调研中部分企业已经意识到培训工作需要与企业业务目标结合起来，人才培养工作要向业务赋能方向进一步侧重。

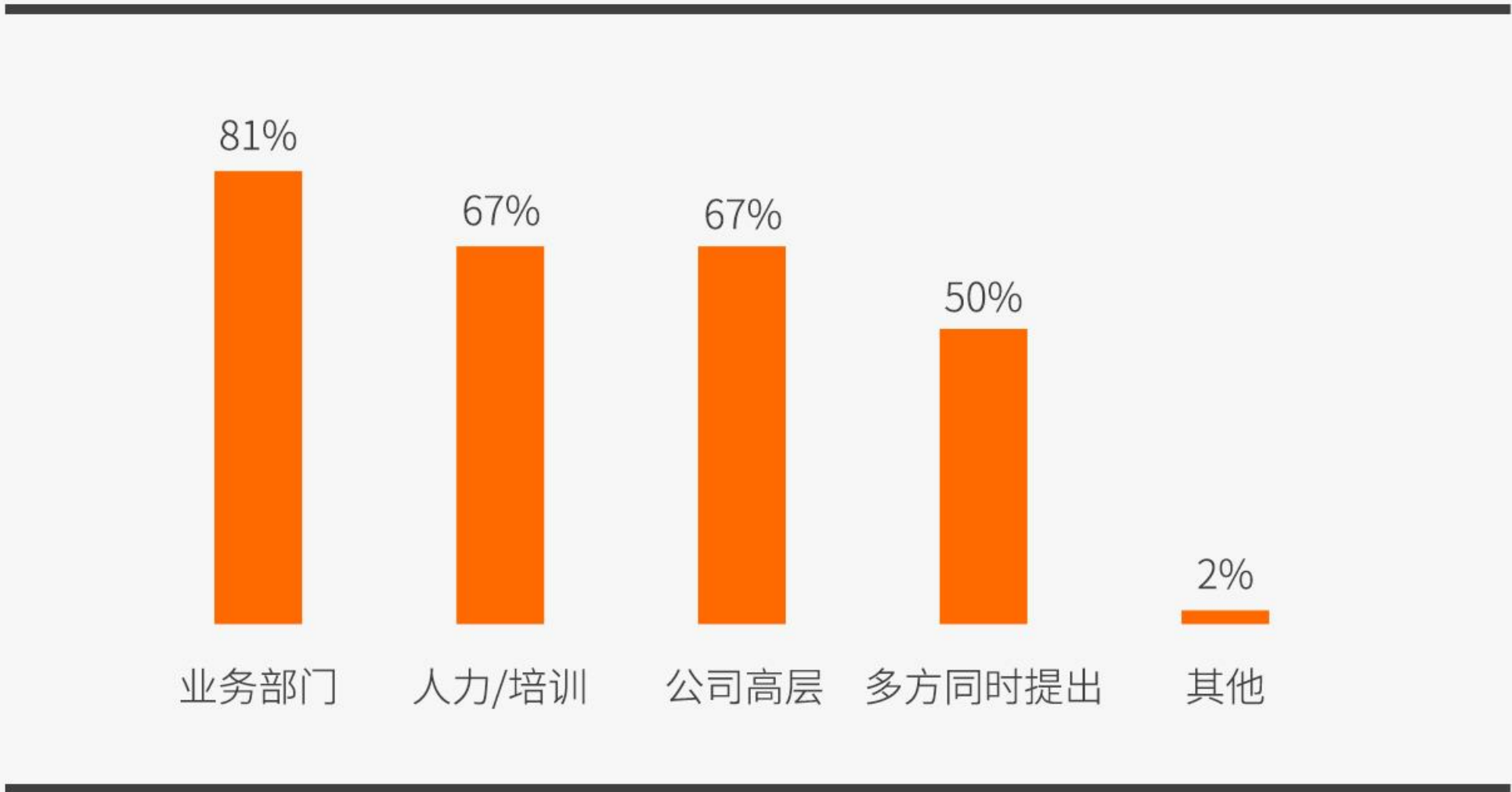
图1：培训部门在企业的定位



2.业务部门成为最重要的培训需求发起者，培训与业务部门的联动趋向紧密。

81%的受访企业培训需求的主要发起部门为业务部门（图2）。业务部门开始主动借助培训来提升其团队工作能力，培训和业务“双向奔赴”形成良性的合作关系。

图2：企业培训需求发起部门

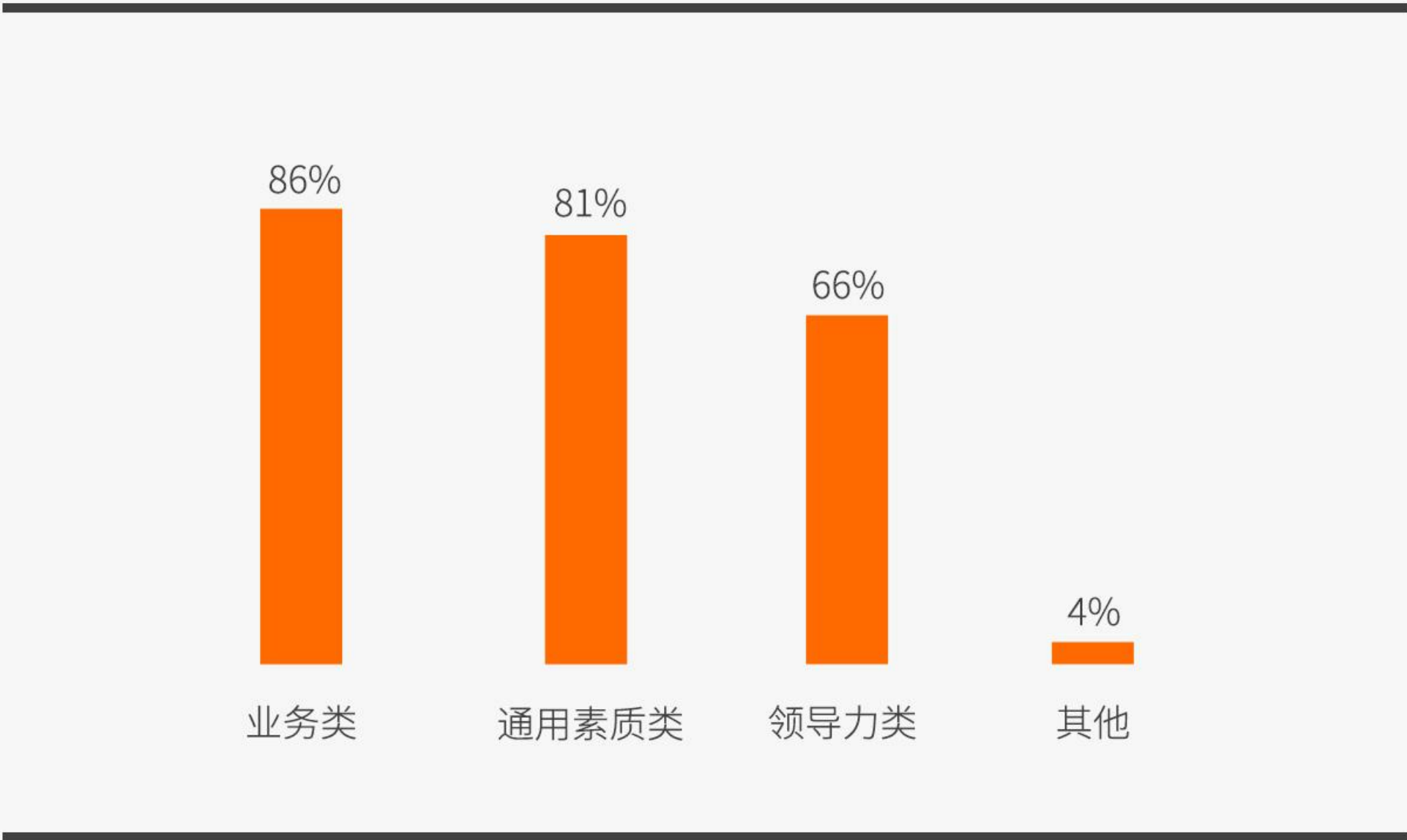


01 企业人才培养工作重心，更聚焦在当前业务需求

3. 从培训资源投入的角度来看，业务类岗位的培训成为企业培训部门的重心。

业务类培训课程占当前受访企业培训课程类型的86%，成为最主要的培训课程类型（图3）。调研中部分企业将商品岗、运营岗、陈列岗等业务岗位资格认证类培训视为培训重心；部分企业调减领导力项目的投入，转而重视店长专业能力培养。

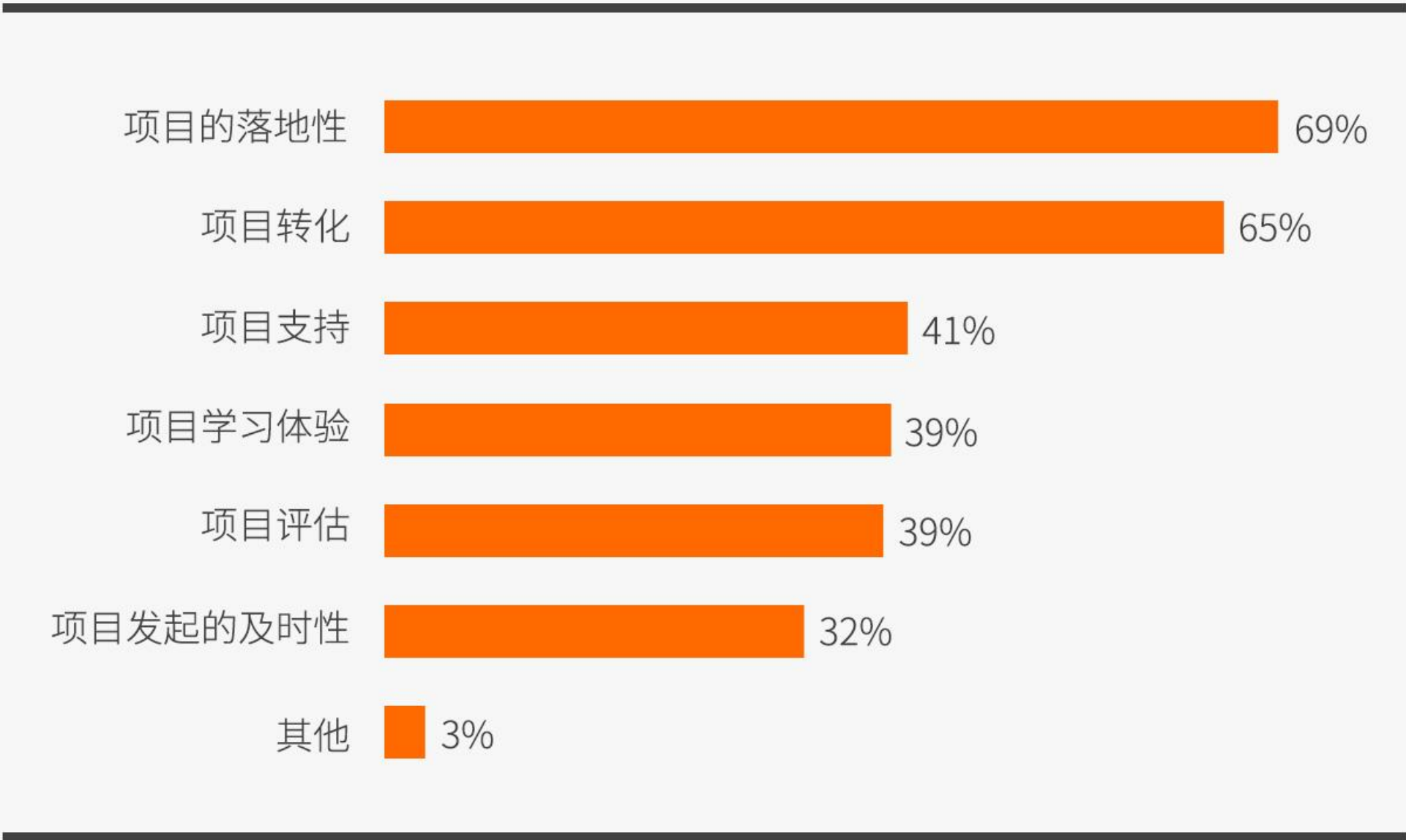
图3：企业培训课程类型构成



4. 人才培养项目注重落地性与转化，企业培训越来越重实效。

调研显示，人才培养项目挑战集中在项目落地性上的比例最高，为69%；其次为项目转化，占比为65%（图4）。

图4：培训项目面临的挑战

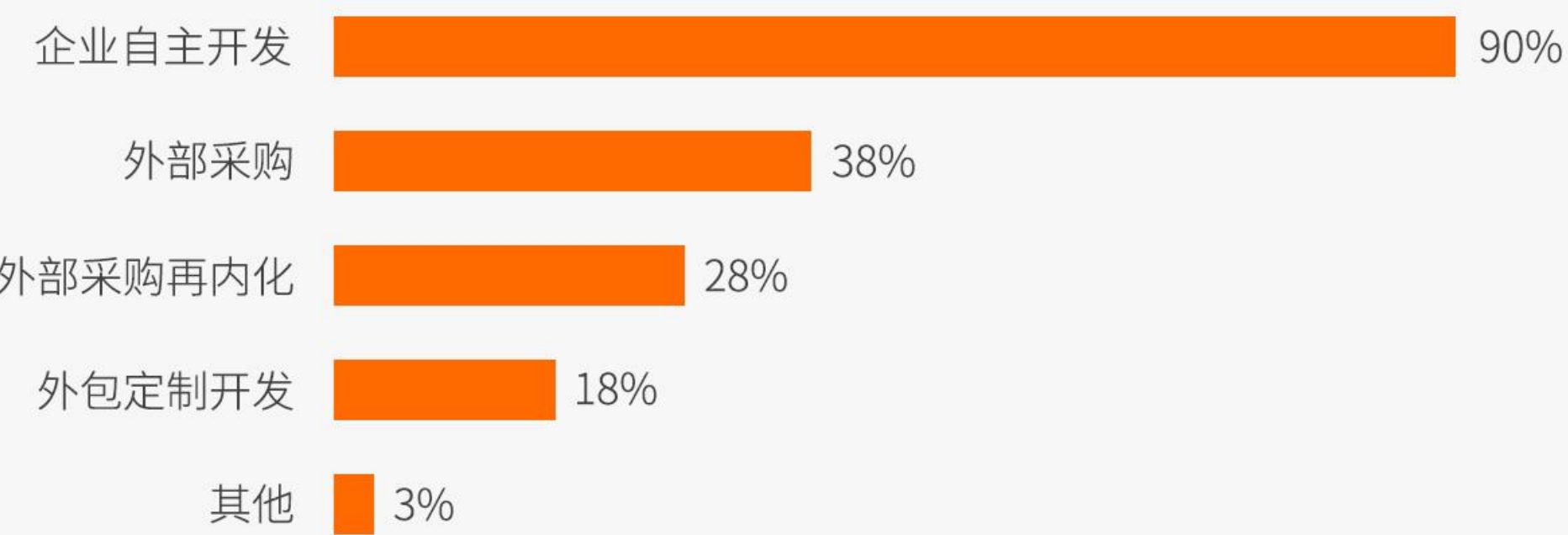


02 企业在人才培养的资源建设上更倾向于内部挖潜

1.当前企业课程以自主开发的方式为主。

受访企业选择自主开发培训课程的比例高达90%（图5）。自主开发培训课程更容易与企业个性化的业务需求相匹配。调研中部分企业对知识萃取的需求较高，希望借助有效的工具和方法将沉淀在企业内部的业务经验提炼出来，进行传播。

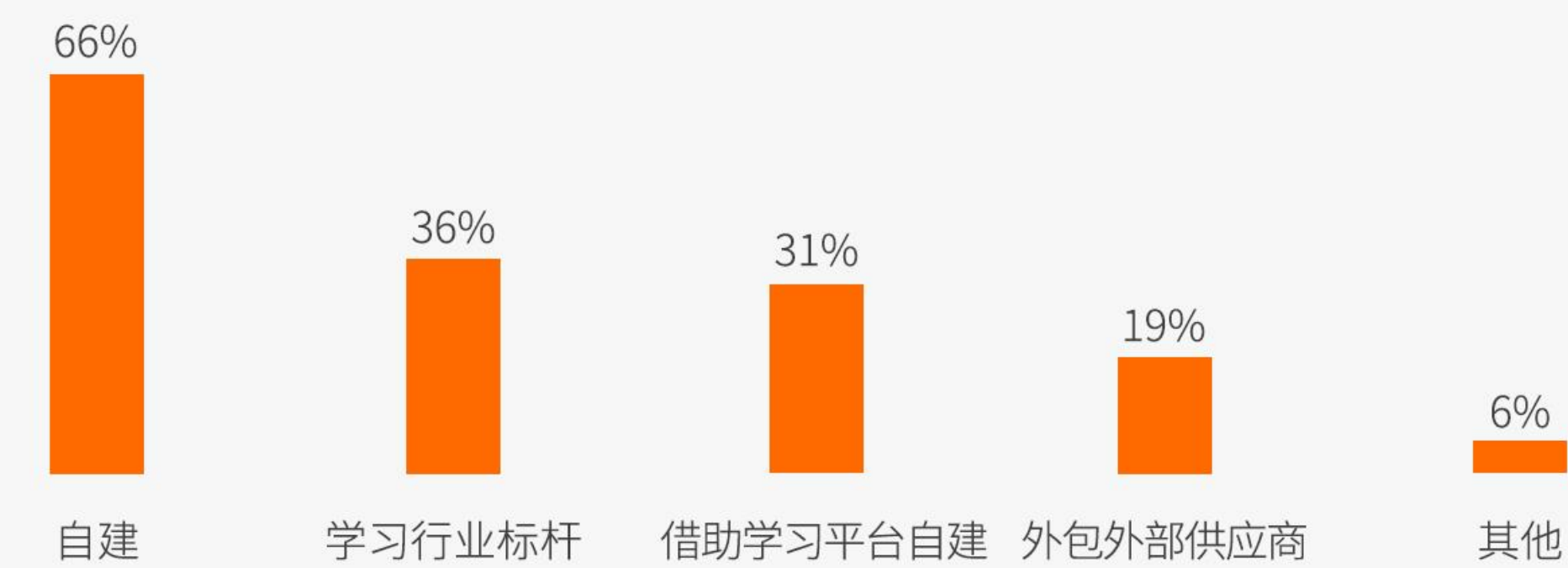
图5：课程开发方式



2.企业降低对服务商依赖度，自建岗位能力模型的比例较高。

核心岗位能力模型关系到企业骨干人才的发展，以往企业会选择与专业咨询公司合作。但当前企业受限于培训预算收紧，数字化学习平台也为企业自建模型提供了便利性，培训从业者开始自主建立企业岗位能力模型。（图6）

图6：企业员工岗位能力模型建设方式

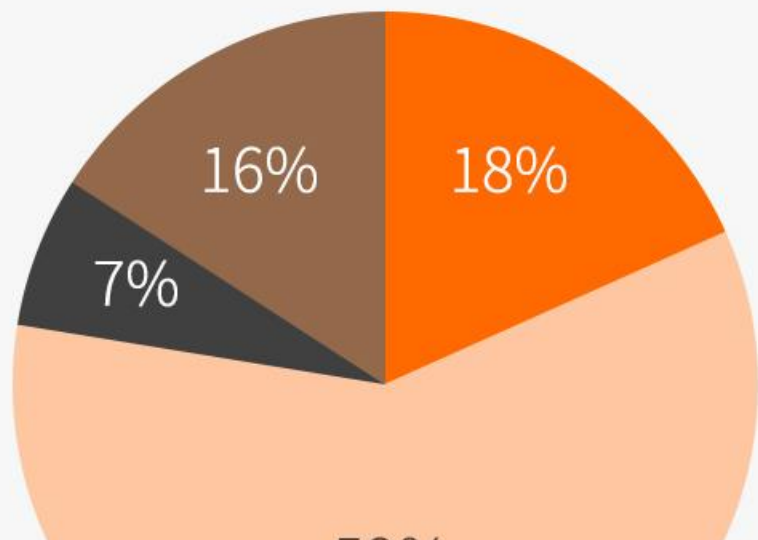


02 企业在人才培养的资源建设上更倾向于内部挖潜

3. 企业更加强化内部讲师队伍建设。

77%的受访企业已经建立了内训师队伍（图7）。内训师对企业内部课程开发、讲授及培训效果具有很重要的作用。

图7：企业内部讲师现状



52%的受访企业愿意将企业培训预算投入到内部讲师补贴上（图8）。内部讲师补贴将有助于激发内训师赋能组织的积极性。

图8：企业培训预算支出



预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_49668

