
企业培训体系的建设与发展

一、课程背景

在这个竞争激烈、不进则退的时代，企业不学习就难以生存发展。

作为企业培训管理者，承担着企业学习与发展的重担。但怎样做好这项工作，对中国的企业和培训管理者来说都还是一个摸索中的命题：

- * 如何让培训与企业发展战略更紧密结合、并促进业务目标达成？
- * 如何调研和梳理企业培训需求？
- * 如何在有限的预算下，制定有效的培训计划？
- * 如何寻找合适的培训服务供应商，且获得长远双赢？
- * 如何管理培训项目，以获得各方面人员的认同？
- * 如何培养和管理内部培训师？
- * 如何搭建培训管理体系？

调查表明，越来越多企业培训管理者对于工作有很多苦恼，渴望获得更多学习和交流的机会。

二、课程收益

对企业内部培训体系进行系统讲解，提供从培训理念到技能的认知与训练，帮助学员了解专业的内部培训运营流程及操作方法，提升专业知识技能，帮助学员将来面对自己的客户时，可以想客户之所想，急客户之所急，与客户同频率，提升自己的专业程度。面对市场环境，增强自身竞争力。

三、课程时间：1天

四、培训对象：培训经理

五、培训大纲

一、企业培训体系的发展阶段及建设的必要性

- 1、为什么投入人力、物力、财力，培训效果却不佳？
- 2、企业真正认清了培训中存在的问题了吗？
- 3、企业培训发展的三个阶段：离散阶段、整合阶段、聚焦阶段。
- 4、培训部门在组织中的不同形式：从属性、管理型、专业型。

二、培训体系建设的构成

- 1、培训体系建设的构成要素
- 2、培训体系建设的六大常见误区

三、培训体系建设的具体实施

- 1、培训体系之制度与流程建设
- 2、培训体系之资源层建设

内部讲师选拔与激励方法与流程

课程体系建设：横向建设法与纵向建设法

培训资料库的建设、重要性与有效管理

员工培训档案与积分管理

员工培训相关制度建设：考勤制度、激励制度等

相关后勤准备工作：下发通知、制作反馈表、现场布置与服务、课后总结等。

- 3、培训体系建设之运作层建设

培训需求分析必须回答的问题；需求分析的四个常规方法及应用。

培训计划的具体制定方法

培训预算的相关规定及设定方法

培训内容的设定及五个层次

培训课程的开发流程与改进

培训的四级评估体系

4、企业培训外购的注意事项与操作流程