

《有效培训体系建设》

主讲：裴宏伟

【培训目标】通过本次课程，学员可以解决以下问题：

- 1) 培训工作如何规划与安排？整个培训体系如何搭建？
- 2) 培训什么？课程体系如何设计？课程如何开发、应用、完善？
- 3) 谁来培训？培训师队伍如何建立与管理？如何建立内部可持续推进的内训支持体系？
- 4) 谁来组织培训？相关部门设置、权责如何划分？
- 5) 如何开展培训？如何建立培训工作机制，包括组织机制、奖罚机制、运作流程等？
- 6) 如何建立并完善培训管理制度体系？如何通过制度来保障培训工作的规范性、有序性？
- 7) 如何评估效果？从哪些方面、在哪些环节开展什么样的评估？如何持续改进？

【标准课时】 1-2 天 (6-12 小时)

【参训对象】 HR 人员、中高层管理者等

【培训方式】 以亲身经历的案例和经验进行分析与分享，突出实用性、操作性，并采用互动、现场演练、行动学习、疑难解答等方式，使学员在轻松学习中掌握更多相关的方法和技巧。

【主要内容】

课程模块	主讲内容
第一部分 培训体系建设的必要性	1、为什么要进行培训体系建设？ 2、培训缺失后给企业带来的问题
第二部分 培训体系建设的必要性及培训体系的构成	1、培训体系构成的具体内容 2、对照本企业在培训体系构成上还欠缺什么？ 3、在每个层面重点应该做好什么？
第三部分 培训体系建设的常见误区	1、培训体系建设常见的误区有哪些？ 2、如何有效避免？
第四部分 有效培训体系的特征	思考：培训体系是否有效的判断标准是什么？ 1、以企业战略为导向 2、着眼于企业核心需求 3、是多层次全方位的 案例：华为的培训与发展体系 4、充分考虑员工的职业生涯发展需要 案例：惠普公司
第五部分 培训体系建设的基本原则	1、如何做到基于战略 2、如何做到动态开放 3、如何保持均衡 4、应满足哪些具体需求 5、如何做到全员参与 6、如何结合员工发展
第六部分 培训体系建设的实施步骤与技巧	1、建立培训管理系统 2、培训的制度和流程 3、内/外部讲师的选拔及激励机制 4、课程体系横向、纵向建设法 5、培训资料库的建立与管理 6、员工培训档案 7、培训需求分析 1) 培训需求分析的重要作用 2) 培训需求的层次分析 3) 培训需求的对象分析 4) 培训需求的阶段分析 5) 培训管理者如何保证培训需求的有效性（静态与动态） 6) 如何对培训需求进行量化 8、培训需求分析的有效方法 9、培训需求分析的有效途径 案例：管理者胜任能力模型 案例：研发技术类岗位胜任素质模型 10、培训需求分析报告的主要内容 11、如何制定培训计划 1) 培训计划的主要内容 2) 制定培训计划的四大要求 12、如何有效实施 1) 培训实施过程中需要考虑的因素 13、如何对效果有效评估 2) 培训效果评估的作用