

企业培训体系建设与落地实施（廖衍明老师）

【课程时间】两天 12 小时

【主讲老师】廖衍明老师

【培训对象】企业董事长、总裁、总经理、培训总监/分管副总、培训经理、培训主管

**包括评估和转化在内的一切多余行为都是浪费！培训应该立即产生绩效！
本课程就是告诉你在企业中如何实实在在做到这一点！**

【背景知识】

国内大多数企业（包括很多大型企业）培训体系完成度不到 30%，很多企业的培训现状是号称已经有了培训体系，实质上只是不够完善的培训计划，远远谈不上体系。还有很多企业连内外部讲师库、标准化课程研发部门都没有设立，就提出商学院、企业大学，这往往只是企业管理者心中的愿景而已！或者仅仅是追求新鲜名词，对培训理解不深，方向走错了，当然实际效果与国际巨头真正意义上的商学院、企业大学相去甚远！

关于培训体系目前有可参照的 ISO10015 体系，可是体系文件离实际运用相差太远，严格来说体系文件只是一个形式上的指引，几乎没有可操作性，很多企业在 ISO10015 上都流于形式，效果不佳。而很多培训师在教授培训体系规划的内容时，往往就体系讲体系能够告诉学员应该做需求调研分析、培训规划、培训评估等工作，但却没有教学员怎么做这些事情。略微偏实战的培训师，会从能力/胜任力模型出发谈到柯氏四级评估法，但建立胜任力模型费时费力，且少见成功案例；传统柯氏四级评估法自身就有严重缺陷，09 年柯氏已经出来重新诠释，但很多培训师并未做过专业研究，因此虽然实战性强了一些，但是指导理论本身有缺陷。方法论很美，很多企业老板或培训部门会被这些花哨的效果所蒙蔽实操性很差，结果是课程结束每个人都觉得学到了东西，实际上根本用不起来！

《企业培训体系建设与落地实施》完全从企业实际运营目标出发，从 2009 年开始即获得广泛好评，本次最新改版将更加侧重于培训体系的产出，提倡首先用培训解决企业的迫切问题，在大方向正确的前提下，分三步走：先有蓝图，再让培训体系具有初步实效开始落地，再按蓝图逐步优化完整。课程核心部分共有 3 个阶段 7 个单元，每个单元都提供实操方法，并可在现场看到培训成果：

现在 STT 已经在斗山机械中国总部（世界 500 强）、广州本田（世界 500 强）、太平洋恩利（全球最大海产加工企业）、西南证券总部（上市企业）、雪莱特光电总部（上市）、华润涂料总部（国内涂料第一）、巴德士总部（国内涂料第三）、华晨动力总部、哈纳斯集团（西北最大能源企业）等百余家大型企业实施了内部培训和辅导项目，大多数服务满意率保持在 95% 以上！我们热忱期待您的加入！

课程大纲：

【目的规划阶段】

一、如何进行可落地的培训体系规划？

- 1、寻找自我定位：企业培训发展的四个阶段
- 2、对培训体系的错误理解将专家和企业带进死胡同
- 3、宏观视角：从三万米高空看企业培训体系的整体结构
- 4、推动培训体系建设时常见的四种项目定位
- 5、个性化点评：如何选择适合自己企业的项目定位

【计划执行阶段】

二、如何制定培训体系建设总体规划？

- 1、规划蓝图，并选择合适的项目定位
- 2、企业培训体系建设的三类主要背景
 - 以前没有开展过培训工作
 - 以前开展过，但员工甚至老板支持度越来越低了
 - 以前开展过，已经获得了一定的认可度
- 3、根据企业真实背景，选择合适的培训体系建设路径
- 4、设定培训体系三大基础资源框架搭建计划：
 - 标准化课程库搭建计划
 - 多能型讲师库搭建计划
 - 评估与激励系统搭建计划

三、如何轻松实现内部培训课程的标准化？

- 1、常年困惑企业培训管理者的恶性循环
 - 无内容可讲，外面找内容堆砌
 - 实际效果不大，学员不愿意学
 - 学员意愿低，讲师讲课热情低
- 2、在扎实的课程设计基本功面前，问题只是浮云！
- 3、企业培训体系课程库三大基本结构及设计要求
- 4、衡量培训课程库是否达到标准化的几个标准
 - 标准化程度越高，开发速度越快
 - 标准化程度越高，耦合度越低
 - 标准化程度越高，更换讲师准备时间越短
- 5、帮助企业快速实现课程库标准化的速赢®课程四步成型
- 6、现场指导：重新梳理企业课程库设计要求
- 7、速赢®课程四步成型将为企业培训体系带来的效果
 - 建立公平、公正的内部课程甄选标准
 - 从“研讲一体”进化到“研讲分离”
 - 课程快速研发，完成海量课程库建设
 - 快速完成海量案例的搜集与整理
 - 实现员工自动自发的更新课件

四、如何将零散的标准化课程转变为系统性的课程库？

- 1、标准化课程与标准化课程库的区别
- 2、企业培训体系的总体目标之一：缩短员工到达胜任标准的时间
- 3、找到标准化课程之间的内在逻辑，有助于实现企业培训总体目标
- 4、运用速赢®价值流分解技术轻松找到课程库的内在主线
- 5、速赢®价值流分解技术的落地将为企业带来至少两项直接收益：
 - 员工达到岗位要求所需时间明显缩短
 - 员工学习的主动性和欲望明显增强

五、如何快速组建高水平的内部讲师队伍？

- 1、案例分享：连续 15 天的 TTT 培训给企业带来了什么？
- 2、换老师为什么不能解决传统培训师培训的问题：课程指导思想落后
- 3、要将“快速”与“高水平”糅合在一起，必须转变哪两大指导思想？
- 4、视频点评：是什么令没上过台的学员在 3 小时之内发生明显的改变？
- 5、口碑传遍全国的神奇方法：STT®五行训练法
- 6、企业如何运用 STT®五行训练法快速组建高水平内部讲师队伍？
- 7、如何为企业内部培训师创造足够的实践环境？
- 8、如何零成本调动内部培训师的授课积极性和创新性？
- 9、如何提高内部培训师的转训能力？
- 10、心得展示：其他企业推行 STT®五行训练法的实际效果

【评估改善阶段】

六、如何轻松搭建可持续改善的培训评估系统

1. 传统培训评估方式在满足企业需求时遇到的困境
 - 培训效果好不好究竟以什么为准？
 - 没有指出究竟谁该对培训效果负责？如何负责？
 - 培训效果不好时应该怎么办？
2. 从传统训后评估思维转变为全流程评估思维
3. 覆盖训前、训中、训后的速赢®全流程评估八模块
4. 如何为评估的不同层面确定负责人？
5. 如何撰写评估报告并确定培训改善计划？

七、如何有效管理企业培训体系的外部资源？

1. 外部资源在企业培训体系中的定位
2. 试听是成本最高，且难度最大的方法
3. 用正确的方式分析讲师水平，降低筛选风险
4. 观念突破：外聘讲师最大价值并非讲课
5. 如何将外聘老师有效的融合进企业培训体系，加以监管