

《员工培训体系建设与管理实务》

培训课程大纲

一、培训背景

企业员工队伍的职业化水平关系到企业的竞争能力，关系到企业劳动生产率的高低。培训开发是提升企业核心竞争力的原动力。

如何建立科学的培训体系，打造学习型组织？

如何做好培训需求分析，提高培训的针对性？

如何构建基于岗位胜任力提升的培训体系？

如何把培训与员工的职业发展规划结合，建立员工的职业晋升通道，促进员工的职业理想实现？

如何创新培训模式，解决工学矛盾？

如何提高员工的学习积极性，变“要我学”为“我要学”？

如何可量化地客观地衡量和评估培训效果，准确评价培训工作和培训部门的价值？

如何提高培训效果，提升培训的贡献率？

如何选拔和建立高素质的内训师队伍，建立职业化的师资体系？

这些问题是企业培训过程中经常遇到的问题，是企业建立学习型组织和提升核心竞争力需要研究和解决的问题，也是培训体系需要回答和解决的问题。

二、培训目的

- 1、帮助企业培训负责人及培训部门人员认清培训形势，了解知名企业培训趋势，开阔视野和思路；
- 2、了解最新的培训方法和培训模式，创新自身培训模式；
- 3、掌握培训流程，提升培训管理技巧；
- 4、掌握培训评估和培训价值显性化方法，提高培训部门的价值，为科学的培训决策提供依据；
- 5、分析诊断培训效果，掌握提升培训效果的方法，全面提高企业的培训业绩和效果；
- 6、把培训与岗位胜任力提升、员工职业生涯规划结合，提高员工的忠诚度，建立职业化的员工队伍；
- 7、掌握内训师培养与选拔方法，为企业持续提升训练建立合格的内训师队伍。

三、培训对象：

企业人力资源部总监、经理、主管；培训中心主任，总经理；培训学院负责人

四、培训方式：

教案讲授、案例分析，情景互动，专题研讨，问题解答，实战演练

五、培训时间：

两天

六、课程大纲

第一部分：新经济时期企业发展对培训趋势的选择

- 1、中国经济发展趋势以及对企业培训开发工作的挑战
- 2、国内外大型企业的员工培训动向分析
- 3、国内企业员工培训开发存在的突出问题
- 4、如何通过培训构建企业核心竞争力
- 5、企业教育培训的本质
- 6、人的思维模式与培训体系建设
- 7、如何建立学习型组织
- 8、国际知名企业教育培训的四大理念
- 9、国际知名企业教育培训的四大体系
- 10、 国际知名企业教育培训的六大特点
- 11、 国际知名企业教育培训的八大趋势

第二部分：员工培训体系构成要素与培训模式探讨

- 1、企业员工教育培训开发体系介绍
 - 培训管理体系
 - 培训教学体系
 - 培训运行体系
 - 培训支撑体系
- 2、培训学院（培训中心）定位
- 3、基于岗位胜任力提升的员工培训体系
 - 培训课程体系设计
 - 培训教材开发
 - 培训队伍建设
 - 培训实施

第三部分：基于岗位胜任力模型的员工培训需求分析

- 1、培训需求判断的标准和依据
- 2、培训需求确认与鉴定的重点
- 3、培训需求分析基本关注点
- 4、培训需求分析的流程
- 5、培训需求分析的内容
- 6、培训需求分析的方法与技术

第四部分：关键岗位员工培训项目规划

- 1、人才类型与人才开发的五个层次
- 2、如何培养企业战略性人才
- 3、培训开发系统与员工职业发展
- 4、人才开发激励机制建立
- 5、不同类型人才的培训开发举例
 - 高层领导培训
 - 中基层管理干部培训
 - 营销人员培训
 - 生产物流人员培训
 - 财务人员培训

第五部分：员工培训策略选择与项目实施管理

- 1、培训项目管理构成
- 2、培训项目管理环节
- 3、培训项目实施
- 4、培训项目督导
- 5、培训项目跟进

第六部分：员工培训效果评估管理

- 1、培训评估存在的问题与误区
- 2、培训评估的意义
- 3、培训评估的对象
 - 针对培训组织的评估
 - 针对学员的评估
 - 针对培训讲师的评估
- 4、培训评估的方法
 - 培训评估流程
 - 培训评估模式
 - 培训量化评估方法
- 5、培训评估结果的运用

第七部分：内部培训师队伍建设与管理

- 1、培训教育师资体系
- 2、教师认证系统
- 3、外部培训供应商的选择
- 4、不同等级内训师的职责
- 5、内训师的素质要求
- 6、内训师的选拔
- 7、内训师的激励

第八部分：企业员工培训组织建设与管理实务

- 1、培训组织模式
- 2、培训职责划分
- 3、培训预算管理

4、如何提高培训效果