

# 战略性员工培训管理

高级训练课程

**培训不仅仅是一个个培训项目！  
培训管理不仅仅是一张张管理表格！  
培训的战略是为企业的长远发展提供支持！  
培训的战略是为企业的业务单位提供服务！**

本课程专门为企业培训经理、培训主管等相关从事培训管理工作人员设计，课程从培训对企业的基本功能为出发点，围绕培训对企业的战略支持功能、业务支持功能、问题解决功能，讲述企业中不同的培训角色——决策者、人力资源部、培训中心、业务部门、员工训练组、外部顾问在其中承担怎样的职责、扮演怎样的角色。如何对承担不同功能的培训进行不同的管理——培训计划、培训资源建设、培训政策支持、运作流程、评估方法等，力求使企业培训的目标性更加具有针对性，达成更佳培训效果。

**课程目标** 通过本次训练使企业内部的培训者由基础的项目操作者转变为企业人力资源开发的战略型管理者，为达成企业长远的发展规划提供长久的人力资源开发构想与设计。学员将学会：

- 了解人力资源开发的分类及作用
- 掌握如何划分培训管理职责，建立培训组织体系
- 制定培训战略与相应的培训制度
- 了解战略性培训资源应包括的内容及构建方法
- 掌握课程体系建设的思路和方法
- 掌握内部讲师队伍建设和管理方法
- 掌握从需求分析、计划制定、培训实施、培训评估全过程的实施技巧，提高培训有效性

## 课程对象

- 企业培训经理
- HR 经理
- 培训主管等相关从事培训管理工作人员等

## 内容设置

- 一、现代人力资源开发战略与企业员工培训：
  - ◆ 现代企业为什么要重视员工的培训与发展；
  - ◆ 培训的使命和地位；
  - ◆ 培训是现代企业的义务和责任；

- ◆ 培训功能及目标的分类；
- 二、培训队伍的形成及架构分析：
  - ◆ 培训管理活动中的不同角色
  - ◆ 角色功能分析——决策层、HR部、培训中心、业务部门、员工训练组、外部顾问
  - ◆ 培训组织体系建设
  - ◆ 培训责任的划分
  - ◆ 特别分析：专职培训部门与业务部门培训职责的划分及配合

### 三、现代企业培训体系战略与操作实务

- ◆ 培训战略与培训政策
- ◆ 战略性培训资源体系建设与管理
- ◆ 培训日常营运管理
- ◆ 培训评估策略与方法
- ◆ 培训成果转化与应用推动

### 四、结合培训战略制定企业年度培训规划的操作过程

- ◆ 年度培训需求分析
  - 战略性需求
  - 业务性需求
  - 个人化需求
- ◆ 培训需求重点列表
- ◆ 确定年度培训重点
- ◆ 培训策略制定
- ◆ 确认培训资源
- ◆ 编制年度培训计划书
- ◆ 培训经费预算

### 五、成功经验及成功模式分享——著名跨国公司培训体系介绍及课程分析

#### **培训形式：**

- ❖ 培训导师讲授与学员训练相配合；
- ❖ 案例教学、分组讨论、互动游戏、情景练习等相结合