

培训体系设计与应用实务____帮助员工提升工作技能

【基础信息】

1. **课程系列**：人力资源管理
2. **课程名称**：培训体系设计与应用实务____帮助员工提升工作技能
3. **学员人数**：人数控制在 40 人以内。分小组，每组 8-10 人，不要低于 8 人，每人设置名牌
4. **物资准备**：投影仪、白板、白板笔、白板纸、A4 纸若干、音响
5. **授课时长**：2 天，12 小时
6. **培训形式**：通过案例讲解的方式，边讲解，边讨论本公司的课程体系和师资队伍建设问题
7. **目标学员**：各级管理者，优秀骨干，HR 工作者

【课程背景】

如果说十年前企业开展内部培训工作还处在相对被动的环境中的话，而现在则是每一个想要发展想要成功的企业，无不是在培训这个领域下足了功夫。培训工作本身就是企业可持续发展的一个动力，通过培训提升员工的技能和专业水平、提升管理者的管理技能，并进一步通过人力资源管理的其它工具，改变员工的行为，从而最终转换成企业目标实现的一种方式

但如何做好培训工作，如何搭建一个适合本企业的培训体系，则并不是每个企业都能做好的。很多企业的培训工作开展的很临散，缺什么就培训什么，而没有站在企业整体的高度和发展目标的角度来思考和布局该项工作

【课程目标】

1. 了解培训工作的主题内容和培训的重要性
2. 学会建立培训需求计划
3. 掌握不同培训的方法和工具
4. 掌握内部培训师的建立和管理方法
5. 学会使用培训的四级评估体系

【方法论及模型】

本次课程讲解过程中的思路与系统，基于以下方法论和模型，其基础来源于华为的早期管理实践，并经过后期的大量实践提炼而成，重点解决的问题是培训体系建设

【课程大纲】

1. 认识企业培训及其作用和价值

- 案例分享：某公司的一次产品质量问题
- 信息收集：你是如何理解培训工作
- 企业培训的作用与意义
- 培训的系统模型介绍：培训体系包含的内容
- 小组讨论：我们现在的培训工作做了哪些，改进点在哪里

2. 培训需求分析与计划制定

- 多种角度分析培训需求
- 编制培训需求调查表
- 制定培训需求访谈提纲
- 利用观察法收集信息
- 利用其他方法收集信息
- 不同需求分析的方法比较
- 案例展示：某公司需求分析的模板介绍
- 案例展示：某公司培训需求分析
- 学会将需求转换成培训的行动计划
- 案例展示：某公司的培训需求计划
- 了解培训预算

3. 培训课程体系的设计与制定

- 课程体系模型介绍
- 确定培训目标：基于企业业务问题设定
- 制定教学目标
- 课程主体内容
- 编制课程大纲
- 一个完整的课程包应包括的内容
- 案例展示：某讲师制定的培训大纲和课件

4. 内部培训师的管理与激励

- 内部培训师的选拔标准
- 内部培训师的分级分类管理
- 案例展示：某公司的内部培训师的激励

5. 培训实施的管理

- 培训管理的常见误区

- 如何组织好一个培训班
- 培训组织者如何与培训师进行教学配合
- 如何利用有效的培训资源
- 如何筛选、使用外部培训资源
- 如何建立和完善培训制度
- 多种培训方法介绍

6. 培训效果与评估

- 培训的四级评估的理论与实践
- 培训评估的数据采集
- 了解并逐步使用培训四级评估
- 培训的效果评估指标介绍