

## 企业培训管理者首选必修课

# 《如何搭建企业培训体系和制定年度培训计划》

### 【课程对象】

- ◇ 中高层管理者；人力资源管理者；培训经理；培训主管

### 【课程背景】

正逢各大 500 强企业为搭建培训体系，提高人均效能苦恼之时。推出此课程，从培训经理和 HRD 的角度出发，针对培训管理中的 10 大困惑，提供一套让公司老板支持；让员工满意；让各部门配合的；容易操作的综合解决方案。课程提供大量工具和 500 强企业真实案例，实操性很强。

### 【解决的十大问题】

- ◇ 如何解决培训与公司战略和绩效之间的脱节
- ◇ 如何解决组织培训越多离职率越高的问题
- ◇ 如何解决从个人能力的提升到组织能力提升
- ◇ 如何制定一个公司领导都满意的培训计划
- ◇ 如何解决横向部门对培训不支持不重视的问题
- ◇ 如何解决各部门调研的培训需求与实际情况偏差的问题
- ◇ 如何合理地分配全年预算，把钢用在刀刃上
- ◇ 如何制定不同部门分层分级的培训计划
- ◇ 如何在培训经费不足的情况下，开展更多的有实际效果的接地气的培训
- ◇ 如何解决由“被动让我培训”到“主动我要培训”



## 【培训时间及形式】 1-2 天 (6-12 小时)

课程采用混合式学习方式，包含讲授、案例研究、小组讨论、角色扮演、工作模型演练等形式。打造生动的课堂氛围，通过案例分析、现场演练等方式，帮助学员直接模拟工作场景，直接应用管理技能，转变观念。课程将注重实战和实操性，适当减少纯粹的理论内容，目的是解决工作中的问题和学员的“行为改变”。

## 【培训内容简介】

### 模块一：企业内训面临的问题与挑战

- 任何管理都是从计划开始的
- 培训效果难以衡量，领导对培训经费支出有顾虑
- 没有计划的培训活动，势必陷入“五拍运动”导致培训经费严重浪费
- 如何分配年度培训预算才合理
- 横向部门对培训工作不支持，培训活动开展困难

**实战问题：**将根据钮东涛讲师对学员访谈的结果来设计现场问题，具体问题以学员访谈为主  
**实战工具：**真实案例分析与问题梳理

### 模块二：上接战略下接绩效的培训计划

- 培训工作要做好的四件大事
- 培训内容源于三大驱动：战略驱动；能力驱动；问题驱动
- 制定年度培训计划的四方面需求
- 年度培训预算的分配原则



- 为什么说常态培训活动才是提升培训效果的关键
- 全年必要的节点培训活动种类
- 多样化的培训形式，分级分层的培训方法
- 制定年度培训计划应考虑的因素

**实战问题：**将根据钮东涛讲师对学员访谈的结果来设计现场问题，具体问题以学员访谈为主

**实战工具：**华为企业大学模型分析

### 模块三：年度培训预算分配及活动计划表

- 什么时间；什么内容；谁来做；谁来检核
- 确定年度常态培训活动内容及预算
- 确定必要节点培训活动内容及预算
- 制定年度培训计划的四大步骤

**实战问题：**将根据钮东涛讲师对学员访谈的结果来设计现场问题，具体问题以学员访谈为主

**实战工具：**雷克萨斯培训预算模型分析

### 模块四：学以致用+行动学习

形式 1：学员实战问题研讨与最佳实践分享；

形式 2：提供世界 500 强企业模板，带领学员进行现场演练；

形式 3：重点问题分析解析。

本模块将根据企业实际情况由钮东涛讲师做课前深度定制访谈，确定实战问题解决方案  
(本大纲内容仅供客户参考，具体案例及内容将根据客户课前内容以培训前钮东涛讲师提供的学员手册为准)



## 【培训效果保障措施】

### 措施一：独有的培训服务流程

- ◇ 课前二周做 3-5 名学员访谈，进一步明确需求；
- ◇ 课前一周完成课程研发，提交学员手册；
- ◇ 课后学员完成《培训后行动计划》与《行动学习项目》
- ◇ 根据需要，提供培训后一对多或一对一辅导

### 措施二：坚守课程开发原则

钮东涛顾问是我公司课程研发团队核心成员，坚持“定制化专业培训”：

- ◇ 原则一：定制化，而不是标准讲义
- ◇ 原则二：实战化，而不是理论讲解
- ◇ 原则三：系统化，而不是单一模块
- ◇ 原则四：业务化，而不是泛泛而谈

## 【培训体系框架图】

