

上接战略 下接绩效

——企业培训体系搭建

讲师：张媛

【课程背景】

未来企业的竞争，是学习的效率，变革的速度，以及是否能把员工的潜能发挥到最大的竞争！

学习的速度，变革的速度决定了企业业绩增长的速度！

战略实现，业务卡点，棘手问题等的最终解决靠的是组织能力，人员能力的提升，应该说，没有解决不了的问题，只有解决不了问题的人，只有根据战略的变化，竞争对手的变化，客户的变化，价值点的变化，业务卡点的差距有针对性地设计课程，提升能力，才是真正“有效的”培训，才能真正让培训冲在一线，为企业的发展输送弹药，保驾护航。

然而在企业实践中，很多企业的培训缺乏结果导向，战略导向和绩效导向，不能以终为始地聚焦和定义业务成果，致使培训留于形式，为了做培训而做培训，耗费了大量的机会成本，收效甚微。

不能上接战略和下接绩效的培训是没有价值和意义的培训，学习本课程，提升战略和业务导向，提升维度和系统性思考，真正将战略和业务卡点，变成切实可行的课程，持续转化和提升组织能力。

【课程收益】

- 了解培训的业务和战略导向的价值和意义，理解当前培训工作现状的误区。
- 学习和掌握诊断组织培训体系现状的方法，了解当下组织培训工作的实况，及培训体系的构成及行程过程；
- 学习和掌握战略需求分析的理念，工具，方法
- 学习掌握绩效改进的理念，工具和方法
- 了解和掌握企业精品课程的开发，研究和制作方法，以及讲师团队的建设。

【课程时间】

- 共计 1 天，6 课时

【课程纲要】

一．上接战略，下接绩效，培训就该这样搞

模块一：培训部门是业务部门

- ◇ 当前培训现状和误区
- ◇ 三种问题驱动：能力，战略和绩效
- ◇ 6D 培训法则——将培训变成商业结果
- ◇ 上接战略下接绩效的培训所需要的体系，环境和能力

★案例分享：用友大学最佳实践分享

二．培训体系核心工作介绍

模块一：培训体系现状诊断

- ◇ 培训计划的内涵——培训内容的来源
- ◇ 培训体系建设——培训体系“长”出来
- ◇ 组织发展，培训师与业务经理
- ◇ 对培训资源及培训对象的盘点

-
- ◇ 培训体现现状诊断的方法与工具

★工具提供：《资料审核清单》《调查问卷》《访谈模板》《组织培训体系水平诊断工具》

模块二：培训需求调查与年度培训计划地制定

- ◇ 培训需求分析解析
- ◇ 培训需求的三个层面——战略 绩效和岗位核心能力
- ◇ 培训计划制定的流程
- ◇ 案例分享：用友大学企业培训体系构建

模块三：培训成本预算与收益

- ◇ 培训成本的概念及预算控制方法
- ◇ 收回成本的核心——提升培训效益
- ◇ 如何通过培训后业绩考核衡量培训收益

三. 培训如何上接战略，下接绩效

模块一：上接战略的需求分析

- ◇ 战略地图推导，聚焦核心能力
- ◇ 洞察客户和消费者变化，能力先行
- ◇ 把握年度战略重点和业务转型需求

模块二：下接绩效的需求分析

- ◇ 明确核心能力与绩效卡点
- ◇ 绩效改进分析：内部因素与外部因素
- ◇ 内部因素分析：能力，意愿，流程，和制度
- ◇ 绩效改进培训提升方式：最佳实践提炼，核心能力提升和集体创新

模块三：设计完整体验

- ◇ 引导学以致用
- ◇ 推动学习转化
- ◇ 实施绩效支持
- ◇ 评估学习结果

四 . 开发精品培训项目打造方法解析

如何开发精品课

- ◇ 精品课是怎么炼成的
- ◇ 多种形式的综合应用
- ◇ 五星教学法与建构主义
- ◇ 行动学习是战略落地和绩效改进的法宝
- ◇ 讲师团队培养

如何开发混合式学习的学习项目

★某建筑集团战略落地培训实践

★某亲子游泳教育机构绩效改进培训 实践