

金牌培训经理成长—— 人才发展战略体系建设

培训对象：

大型企业培训经理、人力资源总监、企业大学初建者、高管

课程背景：

- 1、培训管理体系如何与公司发展战略紧密结合？
- 2、面对公司领导或部门主管对培训的消极态度，一筹莫展？
- 3、开展培训需求调研，工具用了一大堆，却发现需求结果更不清楚？
- 4、年底做完培训需求调查，回来一大堆数据，制定培训计划，却无从下手？
- 5、企业安排筹建内部讲师队伍，需要进行培养和管理，却不知如何开展更有效？
- 6、企业希望提高人才胜任岗位技能，为企业培育“人财”，却不知如何统筹规划？
- 7、员工希望能在企业得到能力提升与职业发展，却没有具体的方向和系统的培训？

在经济全球化的今天，随着科技飞速发展，企业所面临的竞争日趋白热化，从原来的资源竞争上升到了人才竞争，企业要提升生存能力和持续发展，就必须能够吸引、培养和留住人才，如何实现呢？企业培训起到至关重要的作用，它是保持竞争力的“发动机”，这

一理念已成为共识。

本课程在以较为系统的框架基础上，理清了培训管理工作这一企业管理的新领域的众多模糊问题，真正站在了培训管理者而不是培训师的角度，向培训管理者提供了一系列具有实务操作性的思路、工具和方法。课程强调以实际演示方式安排教材，以咨询个案教学方式处理，强调手把手的教导学习，循序渐进、深入浅出。

课程的目标：

【1】通过培训能够从战略角度审视企业培训的定位、内容、方式，从而有能力从不同角度获得企业内外各方支持、推动公司培训的开展；

【2】通过培训能够系统掌握培训需求调查、培训需求分析、制定年度培训计划、实施培训、培训效果评估等环节的整体思路、流程步骤、重点工具；

【3】通过培训能够掌握培训前、培训中、培训后的实务操作工具与方法，提升培训组织能力与企业培训成效；

【4】通过培训能够提升培训管理实务操作能力，提升培训经理和培训师的培训项目策划与培训项目管理能力。

课程时间：12H

课程大纲：

一、 人力资源从业者未来工作升华的五个关键词：

- 1、“知识迭代”；
- 2、“工作互联网化”；
- 3、“蓝领招聘”；
- 4、“HR 的外脑思维”；
- 5、“战略下的人才发展”

二、人才发展体系之——培训体系搭建两个关键维度：

- 1、培训体系建设的两个关键维度；
- 2、培训与系统开发运作图；
- 3、设计培训体系的四个步骤；
- 4、培训目标设定的七法则；
- 5、培训目标提取的六个要点；

三、年度培训需求调研分析的精准化：

- 1、需求分析经典模型
 - (1) 需求差距分析模型
 - (2) 麦克利兰的成就动机理论
 - (3) 前瞻性培训需求模型
 - (4) Goidstein 模型

2、组织层次常见培训需求事项；

3、工具：任务分析会

4、培训需求分析的三个层面；

5、培训需求调研的十种方法；

3、6+1 需求调研法；

4、培训需求分析的双轨模型；

5、有效培训需求分析五步法；

6、培训需求分析报告的障碍解决；

四、年度培训需求调研分析的精准化

1、企业培训模型；

2、培训模型的四个维度；

3、根据职务体系规划培训；

4、课程设计：建立认知资格体系；

5、任职资格之业务模型；

6、组织学习体系；

7、职业经理人经典分层模型；

五、年度培训需求调研分析的精准化：

1、课程开发标准流程：

2、课程设计的内容与逻辑；

3、课程开发成果；

六、年度培训需求调研分析的精准化

1、企业内训师队伍组建方案设定阶段

【1】 组建企业内训师队伍项目价值意义

【2】 企业发展战略需求对培训的期待及内训师队伍现状调查

【3】 近期公司的内训师选拔活动计划

【4】 内训师选拔活动的基本流程介绍（时间期限、人员分工、评委人选、物资准备（证书、奖品、横幅、水果）

2、企业内训师选拔赛启动宣传阶段

【1】 内训师选拔赛活动启动会（领导指示讲话）

【2】 内训师选拔考核的标准

【3】 宣传张贴，各部门层层下发

【4】 准备参赛物资和奖品（横幅、铃铛、礼品、奖品）

3、资料初审阶段

【1】 入围基本要求是否满足

【2】 各部门推荐意愿如何

【3】 工作年限及表现反应

【4】 面谈交流、访问环节

4、定题备课阶段

【1】 课程选题范围

【2】 规定时间期限

【3】 试讲选拔规则说明

【4】 颁证与奖励措施

5、赛前辅导阶段

- 【1】初赛辅导（心态、形象、呈现）
- 【2】复赛辅导（课程制作、结构思路、PPT 优化）
- 【3】决赛辅导（互动技巧、控场技巧、落地导入）

6、正式比赛阶段

- 【1】分批次、抽顺序依次比赛（参赛选手签到表）
- 【2】主持人引导语
- 【3】邀请评委（讲师选拔评分表）
- 【4】特邀领导做嘉宾

7、公布入围人选

- 【1】统计核算平均分
- 【2】公布得分及入围名单
- 【3】可视企业情况划分为高级、中级、初级、见习讲师类型
- 【4】单独发送致贺邮件

8、颁发资格证书（加入讲师团，享受公费津贴）

- 【1】集中颁发资格证书
- 【2】合影及形象风采照
- 【3】加入内训师俱乐部

七、年度培训需求调研分析的精准化：

- 1、人力资源逻辑模型；
- 2、有效培训系统模型；
- 3、培训工作的职责分工；

- 5、年度培训规划的一个中心两个基本点；
- 6、制定培训计划的三个误区；
- 7、年度培训规划制定要素；
- 8、年度培训计划结构；
- 9、制定培训规划及实施步骤；
- 10、年度培训预算方法；
- 11、培训计划执行保证与困难；
- 12、年度培训计划制定焦点；

案例：中小企业干部培养机制。

XX 公司管理序列学习地图。

TX 职业规划方案

八、年度培训需求调研分析的精准化

- 1、培训全过程控制；
- 2、与业务部门一同策划培训班；
- 3、组织实施培训班的 4 个步骤；
- 4、培训评估的四个关键问题；
- 5、衡量培训效果的几个标准；
- 6、特殊情况的评估；
- 7、影响培训效果转化因素；
- 8、培训转化行为改变；
- 9、培训相关工作重要性调查；

特别说明：本课程内容为通常版本。在正式合作之前，会在授课前与企业相关人员做进一步沟通。根据学员和需求分析，调整成最符合企业实际情况之课程内容。