

# 《如何构建高效的企业培训体系》

主讲：闫明

## 一、培训背景：

市场竞争的不断加剧，企业成长的外部环境越来越恶劣，同质化的产品竞争越来越严重，而外部的环境，我们又无法改变，企业能改变的就是努力提升本企业的产品质量，加大营销力度，为消费者提供高品质的服务。而这一切，是否能够落实到位，全依赖于‘人’去落地执行，因此，如何构建企业实战型人才培养体系，是培育出源源不断实用、高效、实战型人才的重要保障。

## 二、课程目标：

- 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。
- 2、通过培训能够提升构建适合本公司实际的企业培训体系的能力；
- 3、通过培训能够掌握年度培训计划制定的整体思路、基本步骤、重点工具；
- 4、通过培训能够提升培训管理实务操作能力；
- 5、通过培训能够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；
- 6、尤其是能够系统掌握培训需求分析、培训效果评估这两个培训管理的关键领域的工作方法与工具。

## 三、授课对象：

人力资源部总监、培训部经理、培训部专员、人力资源部经理、培训讲师

## 四、时 间：

1—2天（根据实际情况适当调整）

## 五、课程大纲：

### 第一讲：从企业战略的视角看待企业的培训管理

★ 新经济环境与企业培训的战略地位；

- 1、环境认知与培训工作的推动；
-

2、 缺口列举与“反差的震撼”。

★ 企业战略对企业培训有何要求？

★ 企业培训如何支持企业战略的落实？

1、 认识企业发展战略；

2、 如何将培训与企业战略紧密结合起来。

★ 公司的人力资源战略对企业培训的不同要求；

1、 人力资源管理作为培训管理的基础

2、 认识人力资源管理对于企业培训管理的影响

★ 企业培训战略的基本内容；

★ 企业培训管理的若干重要理念；

1、 教育与培训的认识

2、 企业培训的现代理念

3、 企业培训的十大变化与八大误区

★ 培训经理如何获得企业领导以及内部各个部门的支持？

1、 研讨与回顾

2、 方法总结

3、 知名企业培训管理案例分享

## **第二讲.如何构建适合本公司的企业培训体系**

★ 企业培训体系包含什么内容？

★ 企业不同意义的培训目标的设计

1、 不同文案中的目标设计

2、 不同阶段的培训目标设计

★ 企业培训管理组织机构的建设

1、 不同层级的培训管理机构

2、 不同层级的培训管理机构的分工

3、 人力资源部、培训部、其它部门的协调的分工

4、 企业培训部以及培训经理的主要工作

★ 培训课程体系设计

5、 不同类型企业培训课程体系案例分析

---

- 6、培训课程体系设计的一般思路与方法
- 7、适合本公司的培训课程体系研讨
- 8、培训课程体系构建与企业培训长期规划
- ★ 全面完善企业培训体系的其它相关工作
- 1、理顺培训部与其它各部门的关系
- 2、如何构建内部讲师队伍？
- 3、如何整合外部培训资源？
- 4、如何整合企业内部培训资源？
- 5、国外培训管理的经验介绍

### **第三讲、年度培训计划制定与培训管理实务**

- ★ 企业培训的规划、计划、策划
  - ★ 企业培训管理的几项主要工作和基本循环
  - ★ 培训总监、培训经理、培训专员、培训师的职责分工
  - ★ 培训需求分析的基本思路与年度培训需求分析
  - 1、培训需求分析与培训规划、计划、策划
  - 2、不同性质的培训需求分析
  - 3、不同目标的培训需求分析
  - 4、年度培训需求的分析
  - 5、培训需求分析的不同方法、不同工具选择
  - 6、培训需求分析的实用表格设计
  - ★ 培训课程设计
  - 1、培训经理在培训课程设计中的职责
  - 2、企业目标、培训目标、学员需求与讲师协调
  - 3、培训经理如何与培训师做好协调与配合
  - 4、课程目标、课程大纲、主要内容、主要方法
  - ★ 培训资源的选择与组合
  - 1、如何选择合适的讲师
  - 2、获得内部支持
  - 3、培训相关资源的筹备
-

★ 年度培训计划的制定

- 1、 重新认识“年度计划”
- 2、 年度培训计划制定的整体思路
- 3、 年度培训计划制定的相关内容
- 4、 年度培训计划制定的基本步骤
- 5、 年度培训计划制定的流程

★ 年度培训计划的落实

- 1、 培训活动策划基本思路
- 2、 培训项目管理
- 3、 各类培训方法的分析和选择

★ 培训评估

- 1、 不同意义的培训评估
  - 2、 四级、多级培训评估的基本思路和方法
  - 3、 训后评估的基本环节
  - 4、 培训评估的不同参与者
  - 5、 如何保持学员的持续学习绩效
  - 6 各类培训评估实用表格设计
-