

## 《搭建企业培训体系》

### 培训管理者/人力资源工作者培训体系搭建能力提升

主讲：吴昊

#### 【课程背景】

培训体系是构成组织人力资源体系的底层要素，也是组织人才发展、学习发展工作的核心依据和系统支撑。为组织打造系统、完善、具备实效的培训体系，并将体系顺利推行，是培训管理者和人力资源工作者的必备技能。

在实践中，组织培训体系搭建常常会遇到以下问题：

1. 对培训体系的架构存在模糊，不知道应该搭建哪些项目和模块
2. 培训体系搭建的时机把握不准，搭建工作成为领导眼中可有可无的“闲事儿”，甚至是被人厌恶的“赘肉”
3. 对培训体系中各个部分内容的搭建，欠缺思路、技术和工具
4. 欠缺培训体系推进落地的方法和工具，导致体系成为流于形式的“空架子”

本课程种，吴老师立足当下组织实际情况，结合大量实际管理场景展开教学；从“思维”和“技能”两大角度，促进学员培训体系搭建能力全面成长，使学员学之解惑，学之能用。

#### 【课程收益】

1. 建立底层认知：明确培训体系对组织的价值
2. 熟练实践方法：
  - 1) 掌握培训体系的基本架构
  - 2) 掌握培训体系各部分内容的搭建技术
  - 3) 掌握推动培训体系落地实施的方法

【课程特色】逻辑清晰，紧贴实际，学之能用，轻松幽默

【课程对象】组织培训工作者，人力资源工作者

【课程时间】6小时

#### 【课程大纲】

##### 一. 培训体系的对组织有什么价值？

1. 案例：培训经理小陈的困惑
2. 培训体系对组织的价值：让组织的培训工作有效率，更有效能

##### 二. 培训体系的定义和基本结构是什么？

3. 培训体系的定义
4. 培训体系的基本结构（“2-4-2”模型）
  - 1) 2个思维顶层：组织战略目标，人才培养/培训工作定位
  - 2) 4个核心子系统：组织系统，文化系统，资源系统，运营系统
  - 3) 2个运营助力：组织绩效体系，员工职业路径

##### 三. 如何搭建培训体系？

5. 案例：A公司培训体系搭建工作，为何会无疾而终
6. 搭建培训体系关键点一：环境评估与体系搭建工作重点确定
  - 1) 3个维度进行环境评估：组织外部变化，组织发展阶段和水平，组织培训水平
  - 2) 体系搭建工作重点确认：不同阶段体系搭建工作重点介绍
7. 搭建培训体系关键点二：基于组织价值链分析，设计培训组织系统
8. 搭建培训体系关键点三：设计培训资源系统
  - 1) 学习资源生态链：资源获取 - 资源研发 - 资源设计 - 资源再生
  - 2) 课程系统设计方法：汉堡模型，4步法流程
  - 3) 讲师系统设计方法：5步法流程
  - 4) 资金系统设计方法：4个管理原则，3个管理方法
  - 5) 知识系统设计方法：4步法萃取流程
9. 搭建培训体系关键点四：设计培训运营系统

- 1) 培训需求调研、分析操作方法和问题处理技巧
- 2) 培训计划制定 3 原则和 6W3H 内容结构
- 3) 培训项目设计的 6 个基本步骤和 5 个成功表现
- 4) 培训效果评估的 5 个步骤和 3 个主要内容
10. 搭建培训体系关键点五：推进培训体系落地
  - 1) 方法 1：给学员参加学习的理由 — 培训营销 5P1S 模型
  - 2) 方法 2：向业务伙伴展示学习价值 — 建立多维度的培训工作改善评估和反馈渠道
  - 3) 方法 3：为组织打造培训精品 — 设计用户体验，多维度项目宣传，提升实用性，推动效果落地转化
11. 全课知识点回顾与课堂答疑

【课程内容展示】



★ 课程内容展示 1：培训体系成熟度模型



★ 课程内容展示 2：培训项目设计成功的 5 个表现

**【课程实施注意事项】**

1. 为保证学习效果，参训学员总数建议控制在 20 人以内，且尽量保持偶数。
2. 课后建议在组织中开展 PDP 测试，深度了解组织成员行为风格，制定沟通策略