

# 《揭秘，敏捷年度培训规划—管理者年度培训规划能力提升》

主讲：吴昊

## 【课程背景】

年度培训规划是组织年度培训工作的总体指导文件，也是影响组织培训工作效率、质量和效能的核心要素。制定系统有效年度培训规划，更是组织人力资源管理者或培训管理者的必做之事和必会之能。不夸张地说，年度培训规划做不好，组织能力发展和人才培养工作的质量至少降低 50%！

在制定年度计划时，人力资源管理者或培训管理者经常会面临以下问题：

- 1) 不清楚应该以怎样的思维来制定年度培训规划
- 2) 不清楚培训需求诊断和分析没有思路和方法
- 3) 不知道如何展示规划内容
- 4) 不知道如何保障培训规划顺利落地

本课程通过知识讲解和大量的实践训练，帮助受训者建立正确的培训思维，掌握系统的年度培训规划制定技术，真正做到学了就能用，用了就有效。

## 【课程收益】

掌握敏捷年度培训规划制定方法

## 【课程特色】

立足实战，直击痛点

## 【课程对象】

人力资源管理人员、TD/LD 管理人员、企业中/基层管理者

## 【课程时间】

1 天 (6 小时/天)

## 【课程大纲】

### 一. 年度培训规划对组织有什么价值？

1. 小游戏：画线连点
2. 规划的本质：把“点”连成“线”，把“线”组成“面”的过程
3. 年度培训规划对组织的价值：明态势，升效能，抗冲击，降成本

### 二. 制定年度培训规划的原则和底层思维是什么？

5. 案例分析：A 公司 2024 年培训规划制定，存在什么问题
6. 人才发展规划、年度培训规划和培训计划的关系
7. 制定年度培训规划的基本原则：
  - 1) 承战略，贴业务，体系为基
  - 2) 快响应，活运营，以精为王

3) 先规划，后计划，规范行文

8. 制定年度培训规划的底层思维：培训体系思维

### 三. 如何进行敏捷年度培训规划？

9. 规划的关键点：基本架构，确定需求，培训预算，计划明细

10. 规划书的基本框架：封面，目录，大标题，背景陈述，规划概要，规划依据，培训工作原则，培训工作目标，编写/审核流程，重点工作项目计划，培训预算，管理保障与风险控制，附件

11. 培训需求诊断“Goldstein + 2”模型：组织层，部门层，个体层，体系层，过往层

1) 组织层：组织核心策略、行动和关键岗位

2) 工具介绍：《核心策略推导画布》

3) 部门层：工作任务分析

4) 工具介绍：《工作任务明细表》

5) 个体层：绩效差距分析

6) 工具介绍：常用绩效差距分析方法，《员工胜任情况明细表》

7) 体系层：培训体系检视和问题盘点

8) 过往层：过往问题检视

12. 培训预算管理：标准法，RIO 分析法

13. 计划明细：6W3H 模型

工具介绍：《培训计划明细表》

### 四. 培训规划制定完整后，如何推进落地？

14. 培训价值模型

15. 推进培训规划落地“四式连环拳”

1) 第 1 式“白纸黑字”— 有效宣贯，签字认可

2) 第 2 式“心明眼亮”— 培训成果落地情况可视化

3) 第 3 式“多管齐下”— OMO 混合学习法提升培训效能

4) 第 4 式“润物无声”— 打造组织学习文化氛围

16. 学习项目设计基础

1) 学习项目核心三要素：人，课，场

2) 学习项目设计“4-5-7”模型：4 个原则，5 种形式，7 大要点

17. 全课知识点回顾

### 【课后实践】

运用所学知识、技能和工具，制定组织年度培训计划