
基于战略的培训体系建设与年度培训计划制定

【课程背景】

随着企业快速发展，管理者对于培训的认识达到了一个全新的高度，企业的发展离不开战略规划设计，战略规划的达成需要有合适的人员具备相应的能力才能完美实施，所以，提升员工职业素养与专业能力势在必行。通过了解，我们不难发现，包括世界 500 强等一些大型企业对于人才的渴求度极高，所以企业商学院在这些企业中不断兴起，目的就在于人才的快速培养、复制，即使没有自己商学院的企业同样通过企业内训与外训结合的方式，来达到培训人才的目的，有了人才，再有系统，企业家就可以快速实现战略复制，达到自己的战略目标，所以，建设自己的培训部门也是企业人才培养的主流方式。

但是在实现操作过程中，由于管理层培训理念以及培训体系的不完善，导致培训流于形式，效果不明显，再加上培训师水平差强人意，使得员工对培训失去信心，久而久之，员工能力得不到提升，执行力下降，工作失去激情等等问题出现，那么企业到底应该如何打造一套适合自己的培训体系呢？您在本课程中将会快速掌握培训体系构建方法；快速掌握年度培训计划的制定方法；

为了让培训真正做到“上接战略，下接绩效”的培训管理新形态，重新创造出培训管理的心价值。为企业培训管理提供强有力的支持，系统提升员工整体职业能力，进而提升企业竞争力。

【培训对象】：企业人力资源部总监、经理、主管、培训经理、主管、专员；HR 职员。

【培训时间】：2 天（12 小时）

课程大纲：

第一部分 企业培训体系建设

1、人才培养的正确认知

- 1) 放眼国际关于培训思维：国际化视野中的学习与发展趋势
- 2) 我们必须看重的两点：企业人才培养的目的与意义
- 3) 我们不得不承认的事实：人才培养在企业中存在误区
- 4) 企业想要获得高素质人才的关键：如何做好企业人才培养工作

2、企业培训体系建设方法 – 培训组织建设方法

- 1) 按照培训事务分工的培训组织建设方法
- 2) 按职能事项及培训对象设计的培训组织建设方法
- 3) 按培训项目建设的培训组织建设方法
- 4) 以企业大学模式建设的培训组织建设方法

3、企业培训体系建设方法 – 培训师建设方法

- 1) 内训师的选拔原则：师高一级原则+经验优先原则
- 2) 什么人适合做内训师：内训师的人员结构
- 3) 内训师选拔不是随意和凭感觉的：企业内训师选拔条件
- 4) 内训师选拔是有详细的流程的：内训师选拔的四大流程
- 5) 内训师选拔要点：内训师选拔的四条注意事项

4、企业培训建设方法 – 培训课程开发方法

- 1) 课程开发前提是什么：明确企业培训需求，获取培训信息
- 2) 培训课程开发方法
- 3) 课程开发是有标准的：课程开发的九大标准流程

5、企业培训体系建设方法 – 培训制度建设方法

- 1) 认知：哪些培训制度是必须建立的

-
- 2) 培训制度建设时的注意事项
 - 3) 培训部门工作衡量：如何设定培训部门的考核指标
 - 4) 内训师同样需要激励：培训课酬的设定方法
 - 6、企业培训体系建设方法 – 培训评估体系建设方法
 - 1) 深入分析：柯式四级评估模型;2) 重点：培训体系建设难点分析
 - 7、对讲述内容进行总结、回顾，加深学员理解

第二部分 年度培训计划制定

- 1、培训的起点 – 培训需求分析
 - 1) 培训分析的三个层面;2) 培训需求分析的过程;3) 培训需求分析入手点
- 2、培训的“技术”含量所在 – 课程体系设置
 - 1) 课程体系需要“技术”性的开发与管理：内部课程与外部课程的界定
 - 2) 课程开发的方法：培训课程开发的动机行为模型+培训课程开发层次模型
 - 3) 培训课程设计、开发与管理体系：课程库建立+素材库建立+课程开发
 - 4) 企业常用培训课程体系有哪些
 - 5) 培训课程三明治体系设计：管理技能、岗位技能、基本技能
 - 6) 不同对象的能力提升设计：基层管理者、中层管理者、高层管理者
 - 7) 机构与讲师筛选合作的流程：培训师选择与课程采购、内训师培养
 - 8) 课程开发的分层分类
- 3、培训计划制定
 - 1) 计划制定的方式：采用开放式、参与式讨论方式
 - 2) 年度培训计划制定分析：十要素+八要点+四依据
 - 3) 培训计划制定理念：5W1H 原理+6 个一工程

4) 年度培训计划制定方法：9步法

5) 年度培训计划的结构是什么

6) 培训预算方法：总额预算法、零基预算法