

# 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知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】**：1.5 天（9 小时）

课程大纲：

## 第一部分 企业培训体系建设

### 1、培训组织建设方法（巧妇难为无米之炊）

- 
- 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

## **2、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) 内训师的激励要点：“面子与里子的故事”

## **3、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：基于问题与基于职能；面向现在与面向未来；
- 3) 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
- 4) 培训课程三明治体系设计：管理技能、岗位技能、基本技能
- 5) 不同对象的管理能力提升设计：基层管理者、中层管理者、高层管理者

## **4、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

## **5、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

## **第二部分 培训需求分析与基于 6D 的培训项目管理**

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

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

**导入：**

1.为什么业务部门视培训为鸡肋？

2. 6 D 的理论认知

### **一、界定业务收益**

1.采集关键决策者的结果计划轮

2.分析界定培训&管理问题

3.确定组织培训的必要性

4.完成绩效差距分析

5.区分业务目标和培训目标

**课堂演练：**

**1、如何根据企业战略设计培训课程**

**2、学习价值链的小组演练**

### **二、设计完整体验**

1.完整学习的四个阶段

第 3 页 共 5 页

2.设计四个阶段要素

- 
- 1) 准备阶段：促进学员对课程产生期待
  - 2) 学习阶段：有效的课程实施/匹配不同的学习形式
  - 3) 转化阶段：督促学习转化和工作应用
  - 4) 评估阶段：学习成果评估与嘉奖

### 3.影响业务负责人

**视频分享：甲方乙方**

### 三、引导学习致用

#### 1.合理的课堂设计

- 1) 避免认知“过载”
- 2) 戴尔“经验之塔”
- 3) 学习风格匹配

#### 2.激发学习动机

#### 3.学习目标检验

### 四、推动学习转化

#### 1.影响学习转化的三组主要因素

- 1) 应用的动机
- 2) 应用的能力
- 3) 工作环境

#### 2.评估和改善转化氛围

#### 3.学习转化的责任区分

第4页共5页

**课堂研讨：HR 及管理者应该如推动学员转化**

### 五、实施绩效支持

---

1.提供相应的支持手段与工具

2.转化过程中的辅导与激励

## 六、评估学习结果

1.评估业务收益

2.反思结果，推动持续改进

**案例分享：富士康的培训积分制度**