
企业策略性培训开发

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；培训管理人员快速掌握基于 6D 的培训项目管理技巧，使培训工作对业务产生真实、可见的价值。

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 天（8 时）

课程大纲：

第一部分：从企业战略的视角看待企业的培训管理

- 1、企业业务战略对企业培训的要求
- 2、培训需求分析的流程与方法（大胆假设 - 小心求证 - 确定主题）
- 3、培训管理者的角色定位与演化
- 4、培训管理者的工作重点与能力要求
- 5、直线部门经理的培训管理职责
- 6、培训需要从哪些方面准备（人、课、场）
- 7、培训前的工作项目设计（需求确认、培训计划、课题选定、课纲确认、培训通知、学员删选、讲师邀请、时间计划、场地安排、学员签到、考勤管理、请假规定、考核方式等）
- 8、培训中的工作项目设计（学员报到、课程开场、培训目标说明、讲师介绍、观察学员学习情况、课程时间控制、学员缺勤及异常情况处理、现场二级学习评估、教学情况及时同讲师与学员沟通，及时调整或改进等）
- 9、培训后的工作项目设计（书写培训总结、问题检讨与经验提炼、课程满意度评估表的统计、讲师反馈与致谢、课程结案报告撰写、培训内容转化工作安排与实施计划等）

课堂研讨：培训前、培训中及培训后的管理工作重点

课堂分享：培训工作检查工具表（培训前、培训中、培训后）

第二部分：基于6D的培训项目管理

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
- 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

课堂研讨：HR 及管理者应该如何推动学员转化

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