

《透过阿里培训体系，看企业培训体系搭建》

主讲老师：葛蔓

【课程背景】

企业培训体系是孵化企业人才的摇篮，是企业组织能力提升的重要组成部分。很多企业已经意识到培训的重要性，投入大量财力、人力，但未能取得对组织能力提升的助，究其原因呢？有很多 HR 经理想不明白，完美的培训体系为什么会在企业中无法运转下去，不被管理者和员工所接受？每年做了大量的培训的工作，业务伙伴依然不认可培训人员的工作，让很多培训经理、培训专员否定培训存在的价值？

带着这些问题，课程通过对培训体系的全方位讲解，加之阿里培训体系的案例剖析，共同探讨，适合企业的完美培训体系。

(本课程涉及培训重点和难点，有 1—3 天课程可选，拆分定制，如 TTT 讲师培训、内训师敏捷赋能法的运用等)

【课程收益】

- 熟知培训体系的组成、阶段等培训理论基础，做为工作指导方向。
- 通过阿里案例的剖析，借鉴和学习优秀的培训体系，扩宽视野和格局。
- 掌握适合企业不同阶段的培训体系搭建方法
- 内训师敏捷赋能法的学习与运用

【课程特色】

- 课程引入相关工具、模型，从理论到实践每一个模块有讲解、演示、练习、点评，四大流程组成，确保学员课程学习效果。
- 课程活动有趣、愉悦，寓教于乐，确保学员良好的学习气氛中提升与进步
- 讲师有丰富的实践经验，结合企业、学员实际案例，让学员听得懂、记得牢、做得到。

【课程时间】1 天—3 天，6 小时/天

【课程对象】企业 HR 经理、培训经理、培训专员，企业管理者

【课程人数】40 人左右

【课程方式】讲师讲授+案例分析+角色扮演+情景模拟+实操演练（根据每次课程设计方式）
【课程大纲】

第一单元：培训是一部有历史的书

1、了解培训发展史

- 国外发展史四个阶段
- 培训雏型的形成
- 真正意义的培训

2、培训行业在国内发展演变过程

- 国内发展的 4 个阶段
- 每个阶段特色和应用
- 国内培训现状

3、不同的企业阶段，匹配多样化的培训

- 培训人员
- 定位认知
- 培训适应企业发展的阶段
- 培训人员的自我认知

【第一部分说明】

- 4、设计理念：清晰的知道培训的由来和国内外发展历史，是做为培训工作者的第一步。
- 5、案例：5个案例，
- 6、互动：2个讨论，培训在企业的现状是什么？如何认知培训在企业中的定位？

第二单元：他山之石可以攻玉—阿里培训体系发展与演变

- 1、阿里培训发展的四个阶段
 - 遍地开花
 - 初有规模
 - 逐层深耕
 - 体系自成
- 2、纵横相交，相得益彰的培训体系
 - 平台培训体系
 - 业务团队培训体系
- 3、不一样的《百年阿里》
 - 百阿的由来
 - 课程体系背后的故事
 - 百阿体系是什么
- 4、培训平台与业务伙伴的共舞
 - 什么是培训平台
 - 平台与纵线分工与定位
- 5、阿里巴巴管理文化体系与三板斧
 - 阿里巴巴管理文化体系
 - 三板斧的介绍
 - 人才发展理念
 - 文化的强大背景

【第二部分说明】

设计理念：以阿里培训体系搭建过程和背后的故事为案例，剖析培训发展历程，从而对比自身企业培训体系

案例：6个案例，

互动：2个讨论，满意度调查结果低怎么办？2、阿为什么会有如此的口碑？

第三单元：顺势而为的培训体系搭建

1、为什么要有培训？

- 员工培训的两大核心是什么？
- 企业为什么要有培训？
- 培训经理有什么可为之处？
- 谁是培训经理的帮手？

2、培训体系的组成与搭建

- 何为顺势而为？
- 培训体系的组成部分有哪些？
- 管、课、施怎么运转？

3、培训的四大环节（重要讲方法与工具）

- 主体环节
- 培训需求分析
- 培训课程制定
- 培训实践活动
- 培训效果评估

【第三部分说明】

- 设计理念：以阿里培训体系搭建过程和背后的故事为案例，剖析培训发展历程，从而对比自身企业培训体系
- 案例：6个案例，
- 互动：2个讨论，满意度调查结果低怎么办？2、阿为什么会有如此的口碑？
- 产出：可以针对问题独立设计一套体系化培训方案

第四单元 内训师敏捷赋能法（包括部分TTT内容）

1、内训师队伍现状

- 内训师团队痛点
- 存在哪些不合理现象

2、内训师培训建设四大目标

- 内化
- 吻合
- 效率
- 培养

3、内训师敏捷赋能法（选、育、用、留）

- 选：选的标准？从哪里来？长什么样？
- 育：培养方法 课程开发 实施现场、授课技巧
- 用：有效“使用”内训人才
- 留：到底留什么？

【第四部分说明】

- 设计理念：内训师是企业培训体系重要的组成部分，是培训体系难点
- 案例：7 个案例，
- 互动：2 个讨论，1、TA 为什么来做内训师？（驱动力探讨） 2、内训师激励方法脑暴
- 产出：学会一套内训师管理和搭建流程与方法

第五单元 培训中的“101”个坑

1、 大而全不如小而美

- 以案例为媒介深度讨论
- 企业大环境与培训相匹配才完美
- 培训中犯了哪些错误，如何避免？

2、 广而范不如窄而深

- 以案例为媒介深度讨论
- 企业大环境与培训相匹配才完美
- 培训中犯了哪些错误，如何避免？

3、 来自灵魂的提问（你真的明白培训体系吗？）

- 培训的目的是什么？
- 培训的目标是什么？
- 谁为培训结果负责？
- 管理者承担什么角色？

【第五部分说明】

- 设计理念：以案例为由，深度探讨培训中的问题，理论联系实战
- 案例：2 个深度案例，
- 互动：通过 4 个讨论，回顾培训内容，将所学运用到实际工作中，产生联系。