

# 企业培训体系搭建-课程大纲

讲师—刘文鹏

从企业长远发展的角度来说，以人为本才是不断提高企业竞争力，特别是企业发展到一定程度，内部没有人才蓄水池，和没有内部培训体系，那多年企业良好的经验没有得到沉淀，一个会让企业人才培养特别困难，二是企业中高层断层了，这个时候，企业再想发展就非常困难了。

培训是企业成功的必须，没有知识的更新，将无法应付一个不断变化的世界，所有的管理人员都必须培养应变能力和创新能力，而学习培训恰恰是适应环境和不断成长壮大的战略；

作为企业来说，培训固然需要花费相当部分的人力、财力资源，然而它回报给企业的，又岂止是培训费用的几十倍；

企业建立培训体系的最终目的是为了持久有效地将组织学习进行到底，将学习的基因注入到每个员工每个部门，打造学习型组织。

课程特色：基于多年培训管理工作经验的积累、沉淀、总结，通过大量的实践案例展开，让学员身临其境，逐步了解培训体系搭建全流程。通过实际案例的得失讨论，学习到如何设计关键人才发展方案。

授课对象：企业培训管理人员，直线部门培训专员等

课时：2天（6小时/天）

培训形式：课程讲授、研讨、现场实操演练

课程纲要：

一、 从组织战略到培训战略

1. 培训目的
2. 从战略到运营的过程解读培训
3. 从组织战略到培训发展
4. 培训体系的顶层设计
5. 培训战略的四个阶段
6. 培训影响力模型
7. 培训管理的常见问题

二、 基于岗位胜任力的培训体系模型

1. 岗位胜任力—素质能力 VS 任务能力—胜任资格&能力标准
2. 课程体系—输入+输出，认知&技能提升方式
3. 讲师体系—承载，沉淀，传播
4. 知识管理体系-积累-分类-整理-迭代
5. 流程管理体系-计划-运营-实施

三、 企业人才复印机--学习地图\*\*\*\*\*

企业骨干快速培养方案的设计基础

1. 岗位胜任力—骨干人员的评价标准
2. 学习地图的设计

- a) 骨干人员能力发展的阶梯，
- b) 不同岗位阶段需要发展的技能，
- c) 不同阶段需要学习的课程或知识，
- d) 技能养成周期
- e) 各项技能学习形式
- f) 达成标准后能够完成的任务

### 3. 基于岗位胜任力的培训规划

学员能力发展的自我承诺表单

学员上级领导监督实现的见证

### 4. IDP-个人能力发展规划

## 四、制定企业年度培训计划

### 1. 培训需求管理

- a) 战略分析
- b) 行业发展需求
- c) 组织发展核心
- d) 员工发展
- e) 培训工作的局限性
  - i. 培训起到的作用
  - ii. 培训不能解决的问题

### 2. 内容来源

### 3. 费用预算

#### **4. 审批**

#### **5. 推动**

**a) 落实培训项目**

**b) 形成培训计划**

**c) 宣传**

### **五、 内训师培养—企业培训实施的脊梁，企业智慧的承载**

#### **1. 培训管理团队**

**a) 专职培训岗**

**i. 培训策划**

**ii. 培训活动管理**

**iii. 课程设计与开发**

**iv. 现场授课**

**v. 资源管理**

#### **2. 兼职讲师【荣誉导师】-从实践中来，到实践中去**

**a) 业务精英**

**b) 高绩效管理者**

**i. 经验分享**

**ii. 专项课程开发**

### **六、 培训项目实施**

#### **1. 培训计划**

2. 项目实施
3. 项目干系人接待安排
4. 培训活动实施
5. 培训项目总结
6. 项目督导
7. 培训项目评估
8. 培训效果评估
9. 项目改进
10. 项目归档
11. 培训实施注意事项

## 七、 培训资源管理

1. 外部
  - a) 机构-讲师-
  - b) 相关会议参与
  - c) 应用网站会员
  - d) 资料管理
  - e) 物料采购商家
2. 内部
  - a) 学习文化
  - b) 讲师
  - c) 兼职讲师

**d) 内生资源**

**e) 资料**

**f) 硬件设备**

**g) 应用软件**

**h) 存储工具**