

《培训体系搭建与内训师队伍养成》

——助力企业高速人才发展

讲师：孙倩

【课程背景】

伴随着企业的高速发展，众多企业开始越来越关注人才的成长与规划。因为大家深知，企业能否走向成功，要靠人；而人能否能产生价值，要靠其能力。所以人才的培养与规划就成为当下企业最重要的事之一。

今天的课程将从培训体系的搭建与内训师队伍养成两部分展开，帮助企业看清在企业发展不同阶段应如何做好人才培养，并如何通过自己内部的培训师团队，达成企业全景化培养的落地工作，让听的到炮火的人成为讲师，让炮火威力翻倍。

那么在您的企业中是否也遇到过如下的困扰呢？

1. 培训工作一直在做，可就是效果不明显
2. 学员的能力参差不齐，在开展课程时总是无法针对性解决问题
3. 培训需求收集后，发现各部门都需要培养，可到底应该先培养谁
4. 辛辛苦苦设计的培养项目，最后换来业务方的不认可，真是有苦说不出
5. 每次在招募内训师时，当被问到收益这个点，都是打马虎眼，因为好似真没啥给人家的
6. 对内训师的要求严了吧，没人和你玩；不严吧，就是形同虚设
7. 如何能设计出一套完整且实用的落地体系呢

不知在企业中您否也遇到了如上的挑战呢？您是否也想找到个便于掌握的方法和拿来可用的工具呢？

今天的课程将以理论奠根基、以提问引思考、以工具做支撑、以故事敲警醒、以练习助掌握等方式循序渐进，帮助您看到培训体系搭建与内训师养成的全景图，真正助力您的企业高速发展。

【课程收获】

1. 了解企业发展不同阶段培训体系设计的要素
2. 了解搭建培训体系的基本框架与步骤
3. 了解内训师体系搭建对企业的价值及双赢模式
4. 掌握不同阶段搭建培训体系的方法
5. 掌握搭建内训队伍的方法
6. 可根据企业现状搭建匹配的培训体系和内训师队伍

【课程受众】企业培训管理者、企业所有培训人员、企业所有 HR 人员

【课程时间】1-2 天

【授课方式】案例分析 + 实战方法 + 角色扮演 + 提问互动 + 分组讨论 + 精彩点评 + 课堂练习

【授课特色】讲师，风趣幽默；逻辑，环环相扣；案例，情境带入；工具，毫无保留

【课程大纲】

一.企业什么阶段适合搭建培训体系？

1.生存期

- 1) 如何做好救火员
 - A. 定位组织痛点
 - B. 解决组织痛点

互动:初期搭建培训体系有哪些风险？

互动：企业在生存期有哪些表现？

案例：靠鸡血撑起的一片天

小组讨论：生存期的企业培训能做些什么？

2.发展期

1) 搭建片状体系

A. 启动项目

互动：企业在发展期有哪些表现？

案例：手忙脚乱项目启动

小组讨论：发展期的企业培训能做些什么？

3.成熟期

1) 搭建全景体系

A. 构建全景图

B. 分人群排期或同步搭建体系

互动：你现在的企业属于哪个阶段

案例：美菜的培训全景图设计

小组讨论：全景图包括什么？

二.搭建体系的基本框架有哪些？

1.课程体系

1) 业务课程

A. 明确或搭建岗位能力模型

B. 萃取关键方法论及案例

C. 业务课程开发的方法

互动：开发业务课程的方法有哪些？

小组讨论：如何快速得到或萃取岗位能力模型？

2) 通用课程

A. 明确或搭建岗位能力模型

B. 进行上级、同级、跨部门、本人调研收集痛点

C. 通用课程开发的方法

互动：需求调研的方法有哪些？

3) 管理课程

A. 明确目标人群

a) 个人：自我管理

b) 领导：自我管理+团队管理

B. 管理课程开发方法

练习：岗位能力模型的品鉴

互动：课程开发中的痛点有哪些？

2.讲师体系

1) 内部讲师

A. 推举方法

B. 自荐方法

2) 外部讲师

A. 寻找资源途径

B. 评估资源的方式

互动：你企业中的内部讲师是如何选举的？

案例：一场声势浩大的内部讲师评选

3.评估体系

1) 满意度评估

A. 调研方式有哪些及使用场景

2) 考核评估

A. 考核方式有哪些及使用场景

互动：评估的方式有哪些？

互动：考核的标准是什么？

4.管理体系

1) 跟进方式

A. 甘特图的使用方法

2) 实施方式

A. 训前准备内容清单

B. 训中实施流程图及突发情况解决方法

C. 训后工作部署策略

互动：如何进行项目实施跟进？

练习：梳理一堂课的甘特图

三.内训师团队对企业的价值

1.物质层

1) 如何萃取方法论

2) 如何进行案例筛选

2.价值层

1) 案例或方法论白皮书的制作逻辑与方法

3.精神层

1) 传播的方式及策略

互动：你认为内训师在企业中的角色是什么？

四.如何搭建内训师团队

1.选拔原则

1) 初识、了解、评选、更替的方法

2.任用原则

1) 招募、面试、分工、观察的方法

互动：如何招到合适的人？

案例：从小白走向培训精英

五.企业与内训师如何共赢

1.留住应遵循的原则

1) 我有什么

A. 资源、财、物盘点

2) 我能给予什么

A. 物大于财原则

2.淘汰应遵循的原则

1) 我有什么

A. 讲师 271 盘点

2) 我还能有什么

A. 271 人才赋能机制

- a) 2 维持法
- b) 7 变 2 法
- c) 1 变 7 或 2 或淘汰法

3. 激励的手段

- 1) 有偿激励
- 2) 精神激励

4. 淘汰的方法

- 1) 持续选拔
- 2) 优胜劣汰

课程总结