



## 培训管理者角色认知与年度培训规划

讲师：陈松

课程纲要

## **【课程名称】** 培训管理者角色认知与年度培训规划

### **【课程背景】**

现如今企业的发展与竞争,已不再仅仅取决于规模、设备、资金等物质资源,最终的衡量标准是企业所掌握的知识和技能,也就是核心人才。“争天下者必先争人”,培训管理者作为人才发展、技能提升工作的承接者,担负着重大的工作使命。那么,培训管理者要如何认知自己的岗位角色,并充分发挥岗位职能进而帮助企业实现战略目标呢?

《培训管理者角色认知与年度培训规划》课程一方面深入剖析企业培训管理者的角色定位,另一方面就如何制定企业年度培训规划进行解析,从而帮助培训管理者提升工作效能,助力企业战略目标实现。

### **【课程收益】**

- 掌握新时代下培训管理者的角色特征
- 掌握培训管理者的六大核心任务
- 掌握基于战略的培训规划体系的内容
- 掌握培训需求调研的技能和技巧
- 掌握企业计划的内容
- 掌握培训管理的相关工具和表单

**【课程对象】** 企业培训部门的相关人员

**【课程时长】** 1天，6小时/天

**【课程时长】**

- 案例研讨+小组讨论+情景模拟+现场演练

**【课程要求】**

- 分组研讨，按4-6人一组，现场学员呈岛状安排座位便于讨论；
- 每个小组准备白板纸2张，三色白板笔各一支。

## **【课程大纲】**

### **第一单元：培训管理者的角色认知与核心任务**

- 培训管理者的角色认知
  - 组织发展的推手
  - 培训管理的能手
  - 绩效推动的旗手
  - 能力提升的鼓手
- 培训管理者的核心任务
  - 拟定人才开发战略
  - 制定培训开发规划

## 实施管控培训工作

### 第二单元：培训规划认知

- 小组讨论：培训要解决的问题是什么？

- 学习的四个层次

知识学习

技能学习

任务学习

创新学习

- 培训体系是组织发展的动力保障

- 培训体系的核心内容

人才盘点系统

岗位胜任系统

技能训练系统

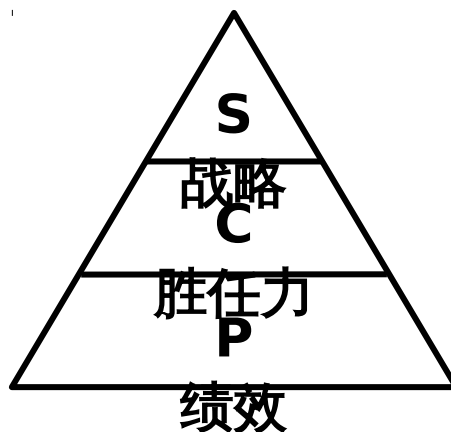
人才梯队系统

工作改善系统

### 第二单元：培训需求分析

- 小组讨论：员工和企业都需要什么样的培训？

- 培训需求分析工具：SCP模型



现场演练：从企业战略中提取需求

现场演练：从胜任资格中提取需求

现场演练：从绩效反馈中提取需求

培训需求分析的注意事项

### 第三单元：培训计划设计的两大工具

- 工具一：学习地图
- 为什么要用学习地图？
- 学习地图与“五级双通道”
- 学习地图设计的三大基本流程

现场演练：学习任务设计

现场演练：学习方案设计

现场演练：绘制学习地图

- 工具二：学习护照

案例研讨：某企业的“学习护照”的应用方法

现场演练：绘制某岗位的学习护照

#### 第四单元：年度培训计划的编制

- 小组讨论：培训计划中核心要素有哪些？

- 年度培训计划的核心六要素

培训目标：培训目标编写的基本方法

培训策略：不同类型培训的实施策略

时间进度：长、中、短期培训项目的最优组合

相关人员：培训计划中的五方相关人

培训资源：培训资源管理与开发的方法

风险预案：搞定不确定

- 年度培训计划工具：一页纸培训计划管理表

- 案例分析：某企业的《一页纸培训计划管理表》

- 现场演练：设计本企业的培训计划管理表

#### 第五单元：培训计划落地的四个保障

- 领导带头推动

案例分析：三级四类培训责任人机制

- 企业文化倡导

案例分析：学某企业学习型组织建设

- 考核评估跟进

案例分析：针对培训计划落地的考评机制

- 加强内训师团队管理
- 推进知识管理

知识管理工具：组织经验与工作改善执行表