



培训体系构建与年度培训计划制定

讲师：陈松

课程纲要

【课程名称】 培训体系构建与年度培训计划制定

【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”,人力资源作为企业资源中最关键的资源,是最活跃和最积极的要素,并且在企业的经营管理中同样是至关重要的。在具体的人力资源开发过程中,为什么培训费用花了却没有更大产出?为什么培训课程结束了员工却无法独挡一面?为什么培训无法和员工的职业发展体系联系起来?为什么培训效果的评估无法和员工的绩效提升挂钩?企业要如何建立基于战略发展的培训体系?年度培训计划要如何制定与实施?

《培训体系构建与年度培训计划制定》课程直面当前企业培训体系存在的问题,一方面深入剖析企业培训体系构建的方法和流程,另一方面就企业计划年度培训管理方面的具体工作进行解析。通过大量的案例讨论与分析,使学员能够熟练掌握基于人才战略的培训体系构建与年度培训计划制定的具体方法。

【课程收益】

- 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
- 掌握培训策略和培训方式选择的方法和技巧
- 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：培训体系认知

- 小组讨论：培训要解决的问题是什么？
- 学习的三个层次

个人学习

团队学习

组织学习

- 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

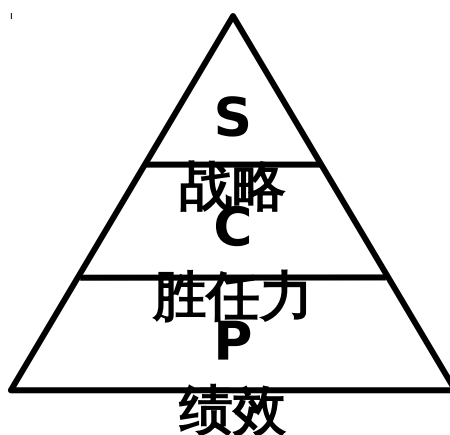
技能训练系统

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：某银行的“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
- 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