

# 《赢在起跑线-年度培训规划与计划制定》

## 管理者年度培训规划能力提升

主讲：吴昊

### 【课程背景】

年度培训规划是组织年度培训工作的总体指导文件，也是影响组织培训工作效率、质量和效能的核心要素。制定系统有效年度培训规划，更是组织人力资源管理者或培训管理者的必做之事和必会之能。不夸张地说，年度培训规划做不好，组织能力发展和人才培养工作的质量至少降低 50%！

在制定年度计划时，人力资源管理者或培训管理者经常会面临以下问题：

- 1) 不清楚应该以怎样的思维来制定年度培训规划
- 2) 不清楚培训需求诊断和分析没有思路和方法
- 3) 不知道如何展示规划内容
- 4) 不知道如何保障培训规划顺利落地

本课程通过知识讲解和大量的实践训练，帮助受训者建立正确的培训思维，掌握系统的年度培训规划制定技术，真正做到学了就能用，用了就有效。

**【课程收益】** 掌握年度培训规划、培训计划制定方法

**【课程特色】** 立足实战，直击痛点

**【课程对象】** 人力资源管理人员、TD/LD 管理人员、企业中/基层管理者

**【课程时间】** 6 小时

### 【课程大纲】

#### 一. 培训规划对组织有什么价值？

1. 乌卡时代和后疫情时代，组织人力资本管理的变化和培训对组织的价值
2. 规划的本质：把“点”连成“线”，把“线”组成“面”的过程
3. 年度培训规划对组织的价值：明态势，升效能，抗冲击，降成本

#### 二. 制定年度培训规划的原则和底层思维是什么？

4. 案例分析：A 公司 2024 年培训规划制定，存在什么问题
5. 案例分析：买戒指
6. 制定培训规划的底层思维：
  - 1) 客户思维
  - 2) 系统化思维
7. 制定年度培训规划的基本原则：
  - 1) 承战略，贴业务
  - 2) 快响应，活运营
  - 3) 先规划，后计划

#### 三. 如何进行敏捷年度培训规划？

8. 培训需求诊断“Goldstein + 2”模型：组织层，部门层，个体层，体系层，过往层
  - 1) 组织层：组织核心策略、行动和关键岗位
  - 2) 工具介绍：战略地图、核心策略推导画布
  - 3) 部门层：工作任务分析
  - 4) 工具介绍：工作任务明细表
  - 5) 个体层：绩效差距分析
  - 6) 工具介绍：员工胜任情况明细表
  - 7) 体系层：培训体系检视和问题盘点
  - 8) 过往层：过往问题检视
9. 培训预算管理：标准法，RIO 分析法
10. 推进年度培训规划落地“四式连环拳”
  - 1) 第 1 式“白纸黑字”— 有效宣贯，签字认可
  - 2) 第 2 式“心明眼亮”— 培训成果落地情况可视化

3) 第3式“多管齐下”—OMO混合学习法提升培训效能

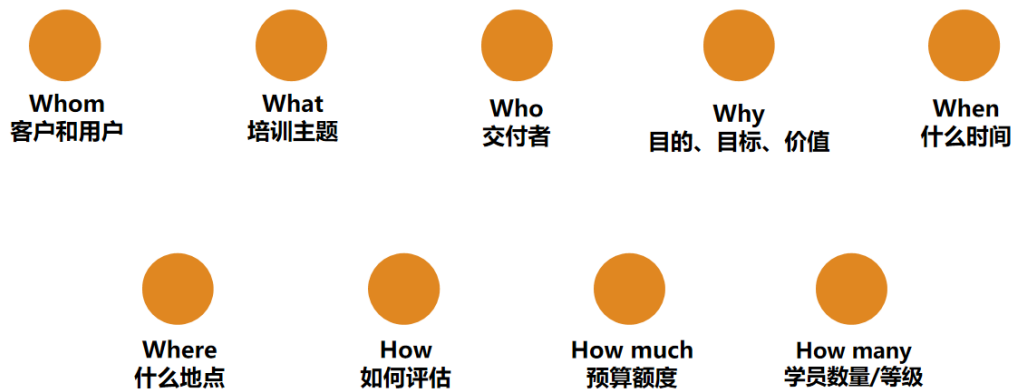
4) 第4式“润物无声”—打造组织学习文化氛围

## 12. 全课知识点回顾

### 【课程内容展示】

| 组织战略目标 |    |        |     |   |
|--------|----|--------|-----|---|
| 1)     |    |        |     |   |
| 2)     |    |        |     |   |
| 关键发展策略 |    |        |     |   |
| 新      | 攻  | 强      | 高/精 | 省 |
|        |    |        |     |   |
| 重点行动   |    |        |     |   |
| 1)     |    |        |     |   |
| 2)     |    |        |     |   |
| 关键岗位   |    |        |     |   |
| 部门     | 岗位 | 价值产出要求 |     |   |
|        |    |        |     |   |
|        |    |        |     |   |

★ 课程内容展示 1：核心策略推导画布



★ 课程内容展示 2：制定年度培训计划“6W3H”模型

### 【课后实践】

运用所学知识、技能和工具，制定组织年度培训计划