

## 《企业培训体系搭建工作坊》

### 课程说明书

#### 【课程背景】

培训体系是企业培训工作理念纲领的实际体现，是企业抓好培训和人才发展工作的重要依托。建立完整、高效、合理、科学的培训体系是企业开展高质量培训工作的重要基础，也是企业大学需要解决的重要问题。企业的培训管理者，在企业培训体系建设和培训实施的管理实践中常常遇到以下问题和困扰：培训工作没有规划，市场流行什么就培训什么？今天想到要培训什么就培训什么？面对市场上良莠不齐的培训课程产品，看得“眼花缭乱”，如何精准选择培训师和培训课程产品？组织了多场培训，但员工参与度始终不高，都把培训当做一份“苦差”，如何提高员工培训的参与度？公司培训费用控制比较紧，培训的资源是倾向“绩优员工”还是“绩效低下”的员工？面对公司领导 and 业务部门对每一次培训的投入都要求能迅速产生绩效的追问，如何让培训成果有效转换？这一系列问题的解决，都需要有一个基础的条件，即建立能带来高质量学习、服务员工与组织发展的企业培训体系。

#### 【课程收益】

- ✓ 系统掌握培训体系建设的流程和方法；
- ✓ 懂得如何提炼各个岗位能力素质模型和课程体系的建设；
- ✓ 掌握培训组织实施的 ADDIE 流程；
- ✓ 掌握知识管理的方法
- ✓ 掌握课程开发经验萃取各个环节的基本动作；
- ✓ 掌握建立内训师队伍的一般流程和管理方法；
- ✓ 营造企业良好的培训文化

【课程时长】 2天，6小时/天

【授课对象】 企业 HR 经理/总监、培训经理/主管、企业大学运营团队、各部门培训负责人

#### 【课程大纲】

导论：

- 1、理解企业培训的真正价值
- 2、理性思考现有的培训体系存在的问题，明确体系优化方向

## 一、为什么要建立培训管理体系

- 1、高效做事靠系统，不靠感觉!
- 2、不建立体系的培训，就是救火
- 3、培训无效的根源——没有转化
- 4、培训制度保障培训成果转化
- 5、培训体系建设的“五大子系统”

## 二、课程体系建设的四个主要步骤

- 1、课程体系建设的四个模式
  - 2、课程体系建立的四个步骤
    - (1) 确定岗位序列
    - (2) 根据岗位能力素质模型及岗位说明书提炼关键课程指标
    - (3) 进行岗位聚类分析，确定课程内容
    - (4) 建立与完善课程体系
  - 3、如何组织课程开发和课程开发技巧
  - 4、课程体系升级的方法和策略
- 案例分析：某制造企业(世界 500 强)课程体系建设

## 三、内部讲师管理与课程开发

- 1、内部讲师的能力和素质要求
  - 2、内部讲师的培养策略和方法
  - 3、内部讲师的管理和激励
  - 4、外聘讲师的选用与管理
- 分享：30 天完成企业内训师队伍建设的心得

## 四、培训运营管理体系建立

- 1、培训运营管理体系的基本内容
- 2、培训项目实施的主要流程
- 3、相关培训管理制度的设计
- 4、培训计划及其实施的管控
- 5、培训效果的评估
- 6、学习迁移与培训转化
- 7、培训经费的使用与管理

## 五、培训需求分析与年度培训计划拟定

- 1、培训需求分析的几个常见误区
- 2、培训需求三个典型层面的分析
- 3、培训需求分析的常用方法
- 4、如何甄别和确认培训需求
- 5、企业年度培训计划与培训项目计划的制订（计划要素）
- 6、培训计划的管理（年度/季度/月度计划，部门/项目计划）
- 7、如何编制培训预算

现场练习：公司培训需求分析与年度培训计划制订

## 六、企业大学培训体系建设实际问题研讨与问答