

《赢在系统》

— 培训体系建立与管理 — 课程大纲

【课程背景】

伴随市场竞争的日益激烈，企业之间的竞争已经不仅仅局限于 4P 等领域，而更多的竞争是体现在人才领域的竞争，人力资源是实现企业经营战略的核心能力之一，人力资源的每一项活动和成果都与战略实现紧密相关联。企业若想在竞争中成为赢家，势必要在人才的培养和引进上加大资源投入，企业竞争优势也更多的体现在人才的培养和引进的速度上！然而，许多企业由于自身的培训体系功能缺失或不够完善，致使个人智慧无法转化为群体智慧；团体智慧无法转化为整体智慧；在绩效和执行力等等关键指数上无法支撑公司的发展战略。无奈之下，很多企业寄希望于聘请外部讲师或借助外脑来补齐短板，然而新的问题也接踵而至，如：水土不服，针对性不足，需求挖掘深度不够，行业不熟等等！鉴于以上情况和存在的问题，企业自身培训体系的建立与管理就变得尤为重要，学习与发展作为企业人力资源体系的核心环节，其活动的有效开展则必须依赖于一整套相对完善的培训体系来支撑。

- 如何有质量的开展培训工作？
 - 如何确保培训项目实施成功？
 - 如何建立和管理企业内部培训师队伍？
 - 如何对培训效果进行有效的评估与监督落地？
 - 如何通过需求的量化数据指导培训计划的制定？
- 综上所述：这些课题的解决方案就展现于以下课程之中。

【课程收益】

- 给出一套技术，协助企业建立培训体系。
 - 培训一批中高层管理者或绩优人员成为讲师。
 - 提炼本企业案例，经验，管理精华做个性化和岗位化的课程研发。
 - 沉淀本企业的管理和培训标准，作为人才的复制标准。
 - 从顶层设计的高度上解决企业发展中，人才的培养和梯队建设问题。
- 通过本课程的培训，可以让企业培训工作者借助一系列表单，模型等相关工具，体系化标准的展开企业培训工作。

【课程对象】

- 企业 CEO，HR 经理、培训主管及各级管理人员。
- 通用管理培训领域的职业培训师，企业内部专、兼职培训师。
- 以兼职培训师身份参与培训工作的企业中高层干部及业务骨干。

【课程特色】

- 结构清晰 — 板块化讲解与规划课程内容。

- 层次分明 — 先总后分逐步深入覆盖细节。
- 给出模型 — 针对需求与问题给出解决方案与模板。
- 易于操作 — 注重目标效果，简化操作流程。
- 实用性强 — 重视评估体系的应用，确定培训效果落地。

【课程时间】

本次课程时间：2天（6小时/天）

特别说明：

我们推崇以需求为先导，以解决绩效差距为目标，因此，本课程内容及教学方式遵循实用性、针对性、创新性、可行性、技能性及科学性的原则，确保每一位学员学习后能够在培训技能和规划管理方面有着量的积累和质的变化；
课程持续升级中，课纲仅作参考，具体以授课内容为准。

课程内容框架一览表

板块	内容
第一板块	认知培训
第二板块	学习工具与基础理论解析
第三板块	全面梳理企业培训体系建立与管理
第四板块	总结串讲（课程复盘）

★ 《赢在系 建立与管理课程大纲

统》培训体系

一，认知培训

- 1， 解读培训工作的特点与构成要素
- 2， 解析企业培训工作的几个发展阶段
- 3， 培训工作认知感言

二，学习工具选择

- 1， 解读 ADDIE 模式
- 2， 介绍本课程学习工具
- 3， 金字塔原理及 MIND 思维导图的运用
- 4， 进入课前需求调研 — 建立《问题采集版》

三，全面梳理企业培训体系

第一篇：规划建立篇

- (一)，培训体系构成
 - 1、培训的缘起
 - 2、培训体系框架（PDCA 的流程图）
 - 3、培训管理系统解析
 - 4、培训资源系统解析
 - 5， 培训制度系统解析

练习：培训工作中常见问题的归类

(二) ，培训体系规划与建立

单元一：基础概念与模型

- 1、培训热门词汇理解
- 2、培训体系成熟度模型
- 3、培训体系框架与核心要素
- 4、课程体系模型

单元二：能力分析 with 课程体系规划

- 1、领导力模型分析与课程规划
- 2、岗位通用基础能力模型分析与课程规划
- 3、岗位专业能力分析 with 课程规划
- 4、培训课程体系规划

单元三：标准课程开发与课程体系建立

- 1、标准培训课程解析
- 2、课程开发与试讲验收标准流程
- 3、企业内部培训手册编制

(三) ，内部培训师队伍建立与管理

- 1、企业为什么需要内部培训师
- 2、建立内部培训师队伍的六个步骤
- 3、内部培训师的选拔方法
- 4、内部培训师的五项核心培养方法
- 5、内部培训师的六项激励机制
- 6、推动高管走上讲台的六项核心策略

(四) ，员工发展体系设计与建立

- 1，员工发展体系的作用与价值
- 2，员工发展体系与培训体系的关系
- 3，如何建立专业线与管理线发展通道
- 4，如何建立能力素质标准
- 5，如何建立评价中心
- 6，如何实施员工发展机制

第二篇：管理操作篇

概论：

一，培训工作者能力提升的路径与方法

- 1、培训管理者能力模型
- 2、培训管理者学习路径图
- 3、培训管理六大模块解析

二，如何提升培训工作的专业度

- 1、如何强化培训体系建设
- 2、如何强化培训管理
- 3、如何设计多元化的培训项目

实战操作：

第一节：培训需求调查与计划实施制定

一、如何进行培训需求调查

- 1、培训管理流程
- 2、静态需求与动态需求理论
- 3、传统多层次培训需求分析模型
- 4、组织层面培训需求访谈操作技巧
- 5、岗位与个人层面培训需求问卷调查操作技巧

二、如何制定年度培训计划

- 1、制定培训计划的误区
- 2、制定培训计划的流程
- 3、培训计划的结构设计

三、如何实施培训项目

- 1，培训教学准备及场地布置
- 2，外部课程及培训师甄选

第二节：培训效果评估与绩效转化

一、正确理解培训效果

- 1，企业培训工作面临的困惑与挑战
- 2，培训价值链构成

二、培训效果如何转化为绩效改进

- 1、培训目标与培训效果的关系
- 2、培训效果转化四（五）部曲

三、柯式四级培训评估体系

- 1、一、二级评估方法及要点
- 2、三、四级评估方法及要点
- 3，柯氏四级评估的简述
- 4，柯氏四级评估的三大误区

四、培训效果转化案例列举分析

- 1、训前预习、训中学习、训后实践各阶段培训效果评估与转化案

例

- 2、《培训评估报告》案例

第三节：如何实施培训满意度调查与评估

- 1、培训满意度调查与培训评估
- 2、如何设计培训满意度调查问卷
- 3、如何实施培训满意度调查
- 4、如何编制培训满意度评估报告
- 5，内部培训师培养与激励

第四节：简易素质模型的建立与应用

- 1，解析冰山理论模型
- 2，素质与素质模型
- 3，素质模型的构建方法
- 4，如何建立及应用简易素质模型

第三篇：项目设计篇

一，新员工培训项目设计：

- 1，新员工培训的核心目的与作用

- 2, 新员工入职引导操作技巧
- 3, 新员工培训操作技巧
- 二, 管理干部培训项目设计:
 - 1, 中高层领导力培训项目设计
 - 2, 后备干部培养选拔方案的设计与操作
 - 3, 线上 + 线下领导力培训项目设计
- 三, 日常在岗员工培训项目设计:
 - 1, S-OJT 结构化培训项目设计
 - 2, OPL 内部经验萃取, 沉淀, 分享培训项目设计
 - 3, 企业内部读书学习沙龙活动项目设计
 - 4, 有质量的学习与自我提升项目设计
- 四, 销售人员培训项目设计:
 - 1, 分析销售人员的特点
 - 2, 如何设计销售人员的培训课程
 - 3, 如何设计销售人员的发展路径与任职标准
 - 4, 如何建立动态员工发展机制与管理办法

第四篇：未来展望篇

- 如何进行人力资源工作创新
- 如何建设与运作企业大学/商学院
 - 1、强化硬件设施建设
 - 2、对内 — 精细化运作培训管理
 - 3、内外 — 成为利润中心

课程知识要点回顾,

- 学员建立 MIND 课程内容思维导图
- 感谢聆听！祝愿各位同仁一切顺利！