

# 《企业培训体系建设与培训管理创新》

## 课程研发背景：

培训是企业人才发展、战略得以实施的重要工作，越来越多的企业开始重视培训，每年在培训上的投入也日益增多。随着培训工作的开展，对培训管理者提出了越来越多的要求：

培训有没有科学的管理流程，怎样做才能更为专业化？

怎么做才能更好的了解培训的需求，如何进行学员的培训调查？

领导对培训的期望很高，如何提高培训的效果？

企业存在的工学矛盾有更好的办法解决吗？

培训资源太多，如何选择适合我们企业的？

企业那么大，培训规划怎样才能落实到位并见到实效？

是不是所有的企业都应该建立完善的培训体系才能确保培训顺利发展？

。。。。。。有太多的问题，企业的培训管理人员都想得到答案。

本课程将通过内容的设置与现场的研讨，帮助学员解决以上问题或得到思路的启发。

## 课程重点线索以及学员收益：

- 本课程从转型期的企业发展要求入手，分析了当前培训工作中的问题，帮助培训工作者理清工作思路，掌握培训管理的关键环节，提高培训工作的绩效；
- 通过对培训前、培训中、培训后的工作流程分析，使学员掌握基本的培训管理方法、以及一些培训工具的使用技巧；
- 课程通过对国内外案例的研讨，帮助学员调整和重塑在一些培训要素上的认识；
- 使学员提高培训工作创新的能力，树立更高的要求 and 标准，为企业学习力的提升和文化建设起到促进作用；
- 使学员掌握培训体系建设的工作思路，更好的整合使用内外部培训资源，以利于建设符合自己企业的培训体系。

## 课程对象：

人力资源经理、培训工作者、内部培训师、培训机构从业人员等

课程时间：两天（共 12 课时）

培训讲师：孙瑞

## 授课方式：

讲授式、案例分析、小组研讨、成果展示、培训游戏等多种教学方式，有益于学员的现场吸收和能力的现场提升。

## 课程大纲：

### 课程总体介绍

#### 第一篇 培训具有战略地位

##### 壹、培训是人才强企战略的核心

- 1、 小组讨论：你所认识的培训工作
- 2、 从对有争议的问题的探讨，分析企业的培训文化

##### 贰、培训问题及对人力资源开发职能的思考

- 1、 对人力资源开发职能的认识：人力资源车轮
- 2、 不要仅为了完成任务而培训
- 3、 培训管理者的使命

#### 第二篇 培训体系建设与培训管理

##### 壹、培训体系建设与企业各阶段的关系

- 1、 小组研讨：企业当前培训存在的问题
- 2、 问题不对，答案一定不对
- 3、 不同发展阶段的培训体系建设要求
- 4、 培训体系在企业中的价值
- 5、 为何学习型组织难以落地
- 6、 培训体系建设中的关键问题

案例分享：国内某知名企业简单有效的自主培训管理方法

##### 贰、培训前的需求调研

- 1、 需求在哪里——如何找到真正的需求

案例分享：迪士尼的培训

- 2、 用对标创标思维来分析培训需求
- 3、 科学的培训需求分析如何入手
- 4、 培训需求分析的层面和方法

##### 参、培训项目的设计与开发

- 1、 培训项目的设计与开发包括哪些内容
- 2、 如何设定培训目标（培训实施和效果评估的标准）
- 3、 培训课程的设置

- 4、 培训材料的准备与开发
- 5、 培训资源的筛选
- 6、 传统的与现代的培训方式的区别
- 7、 准备培训课程实施计划表
- 8、 培训实施过程中的关键管理环节

#### **四、 培训项目的效果评估**

- 1、 从投资者的角度对企业培训费用和投入进行分析
- 2、 培训效果评估的几种衡量指标
- 3、 培训效果评估的常用模型
- 4、 我们能测算出投资回报率吗
- 5、 标杆思维和对标在培训效果评估中的借鉴
- 6、 培训效果推进
- 7、 案例分析：创造绩效的培训——国内某钢铁集团的培训实施

#### **第三篇 培训创新思路——培训工作的持续优化**

- 1、 培训在企业中发展的未来趋势
- 2、 提供有针对性的企业内训，培训效果就成功了一半
- 3、 企业培训课题的挖潜——如何聚焦有针对性的问题
- 4、 培训能解决多少问题——培训名称和效果如何设定的探讨
- 5、 培训工作与其他管理改善的结合度如何更深入
- 6、 多种培训形式的借鉴
- 7、 建设自有培训师队伍、开发自有培训资源
- 8、 创建更适合自己的培、训、练、化体系