

# 企业培训框架搭建

演讲人：

日期：

RESUME

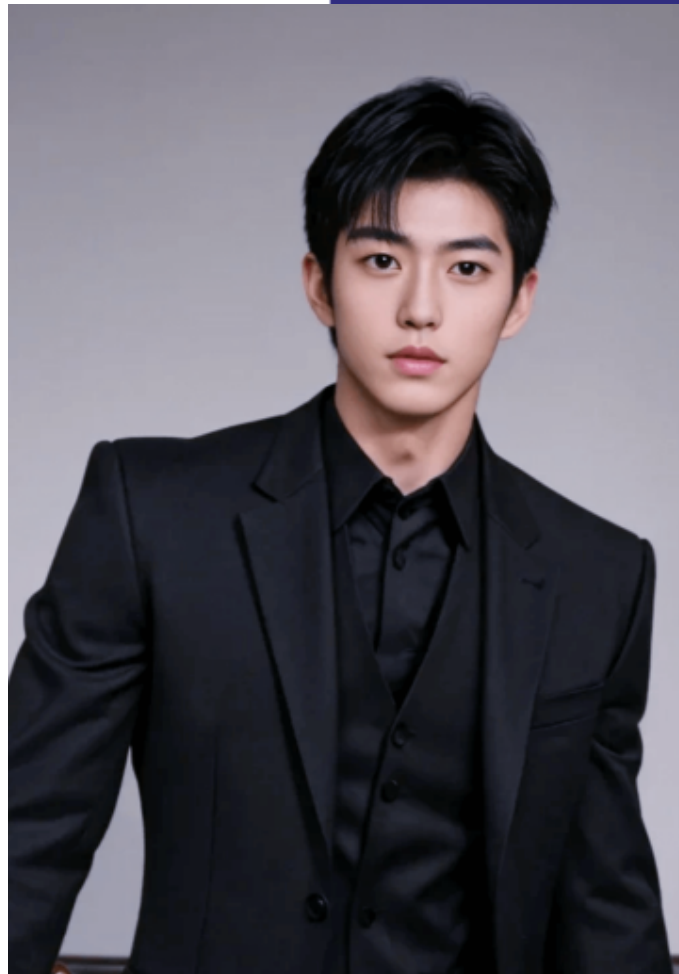


# 目录

## CONTENTS

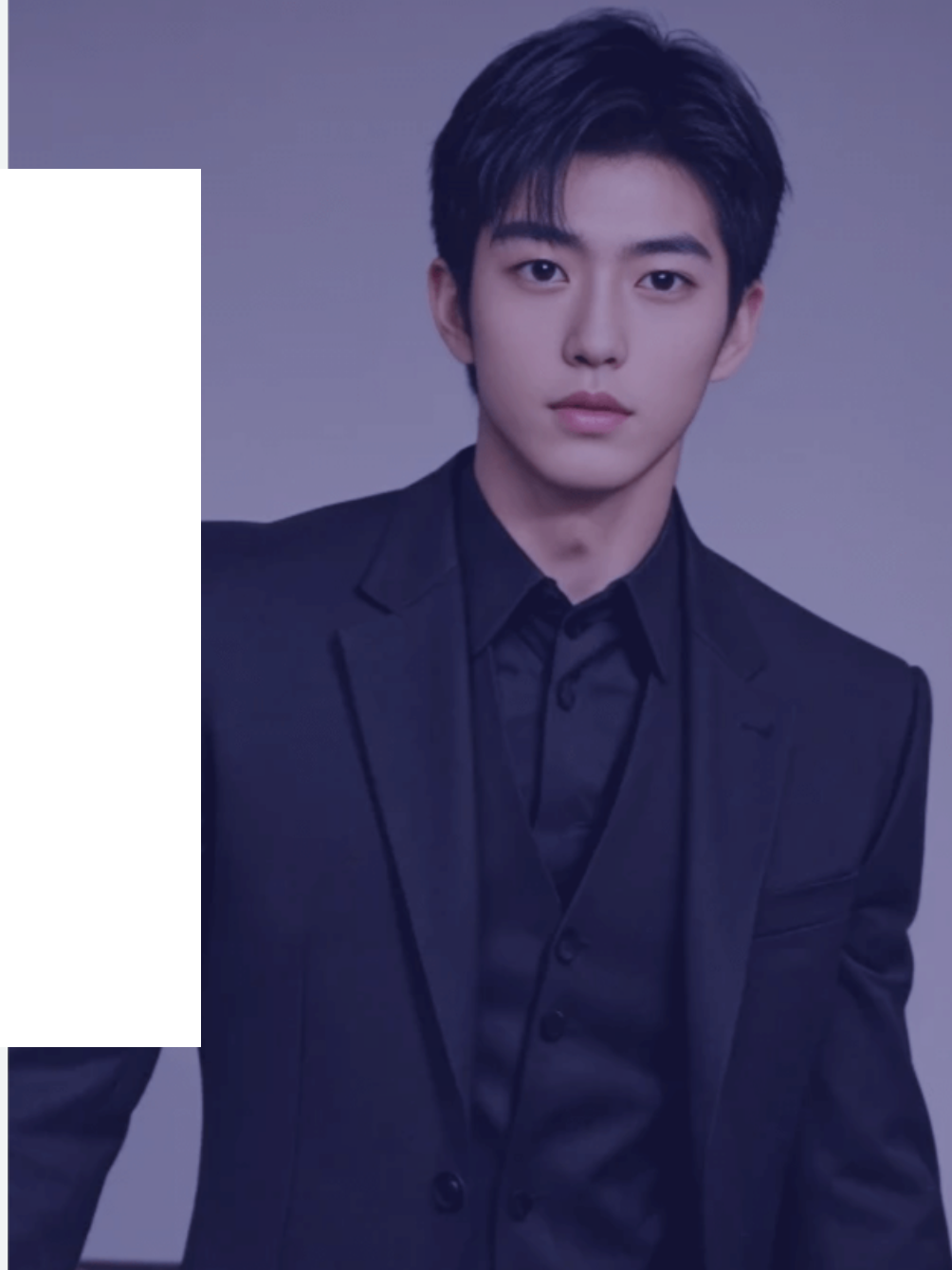


- 培训需求分析与目标设定
- 培训资源整合与优化
- 培训课程设计与开发
- 培训实施与管理流程
- 培训师团队建设与激励
- 培训成果转化与应用推广



# 01

## 培训需求分析与目标设定





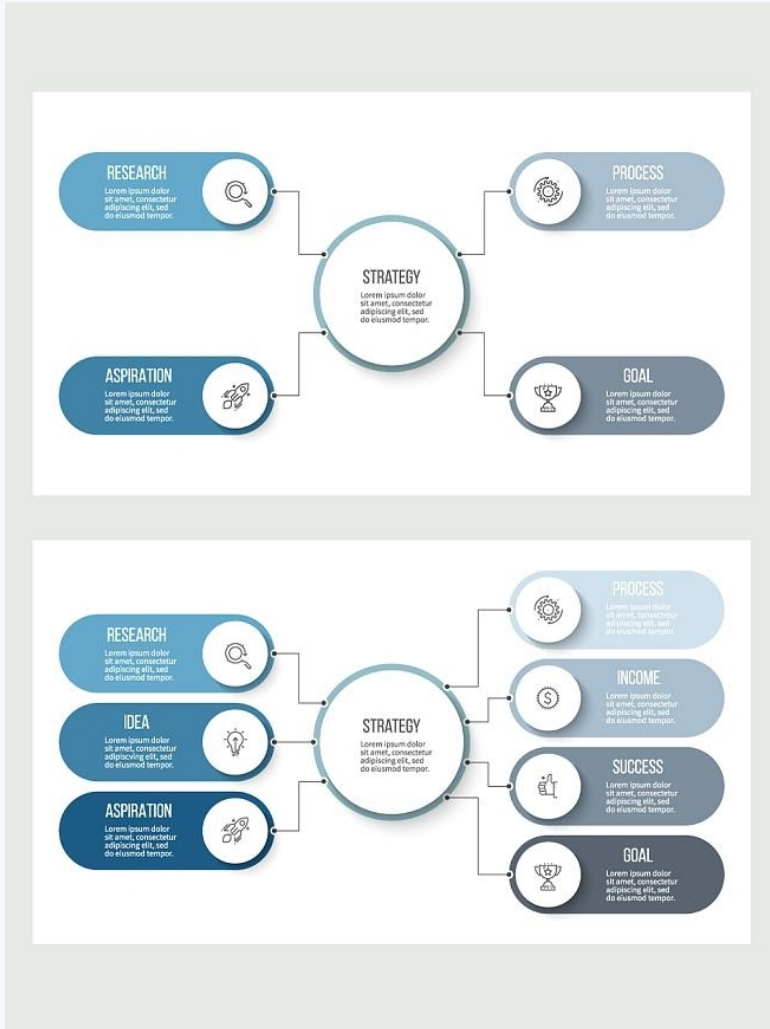
# 需求分析内容与方法

## 内容

包括组织层面、任务层面和人员层面的需求分析。组织层面主要分析企业战略、文化和资源等；任务层面针对具体岗位或业务流程进行分析；人员层面则关注员工的技能、知识和态度等。

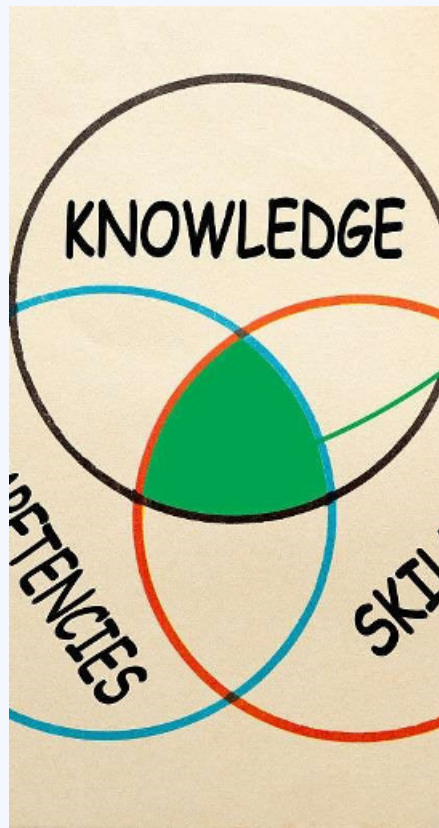
## 方法

采用问卷调查、访谈、观察和数据分析等多种方法，确保需求分析的全面性和准确性。





# 目标设定原则与策略



## 原则

目标设定应遵循SMART原则，即具体、可衡量、可实现、相关性和时限性。



## 策略

根据需求分析结果，结合企业战略目标和员工发展需求，制定具有针对性的培训目标。



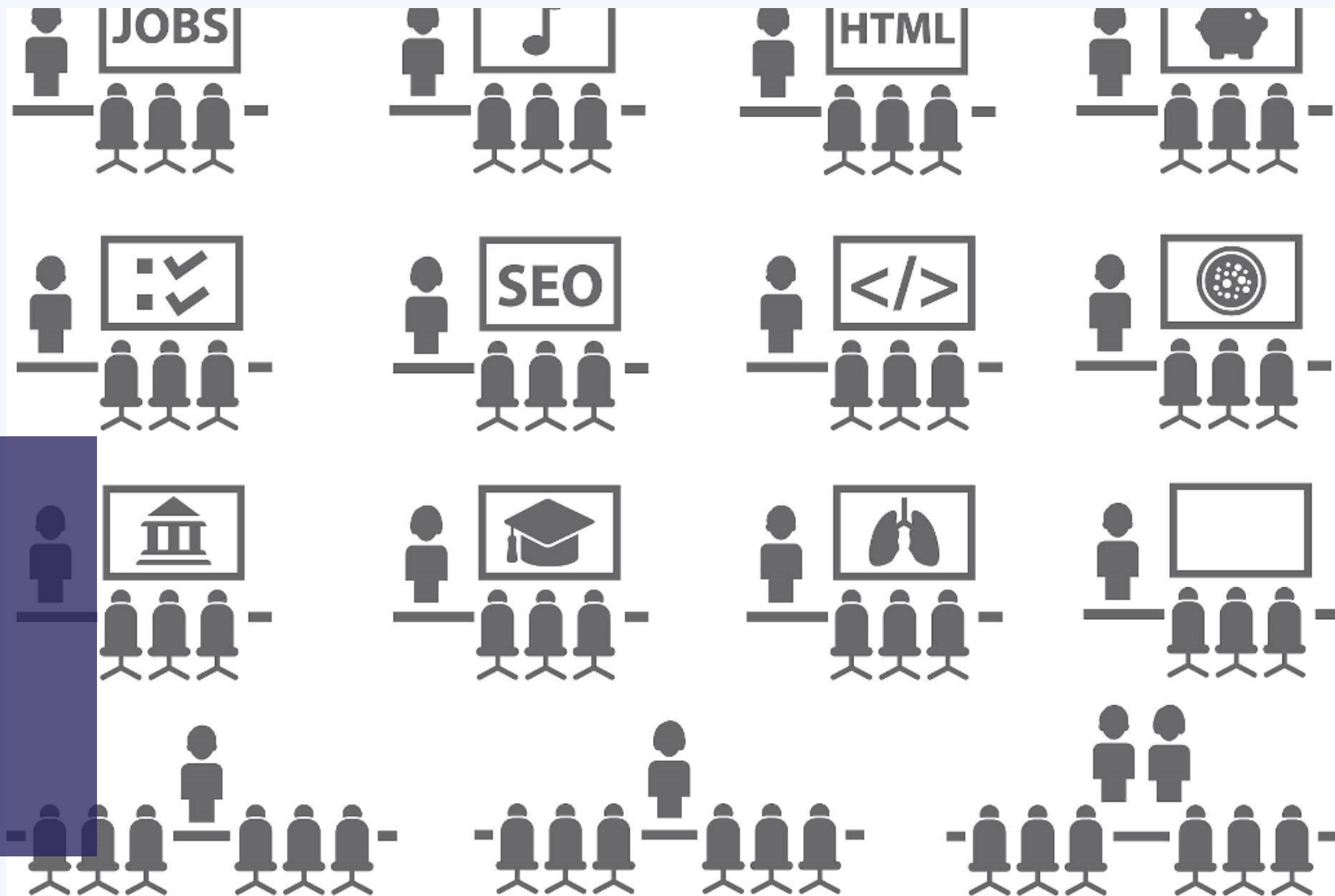
# 预期成果及评估指标

## 预期成果

明确培训后员工在知识、技能和态度等方面应达到的水平，以及对企业业绩的潜在影响。

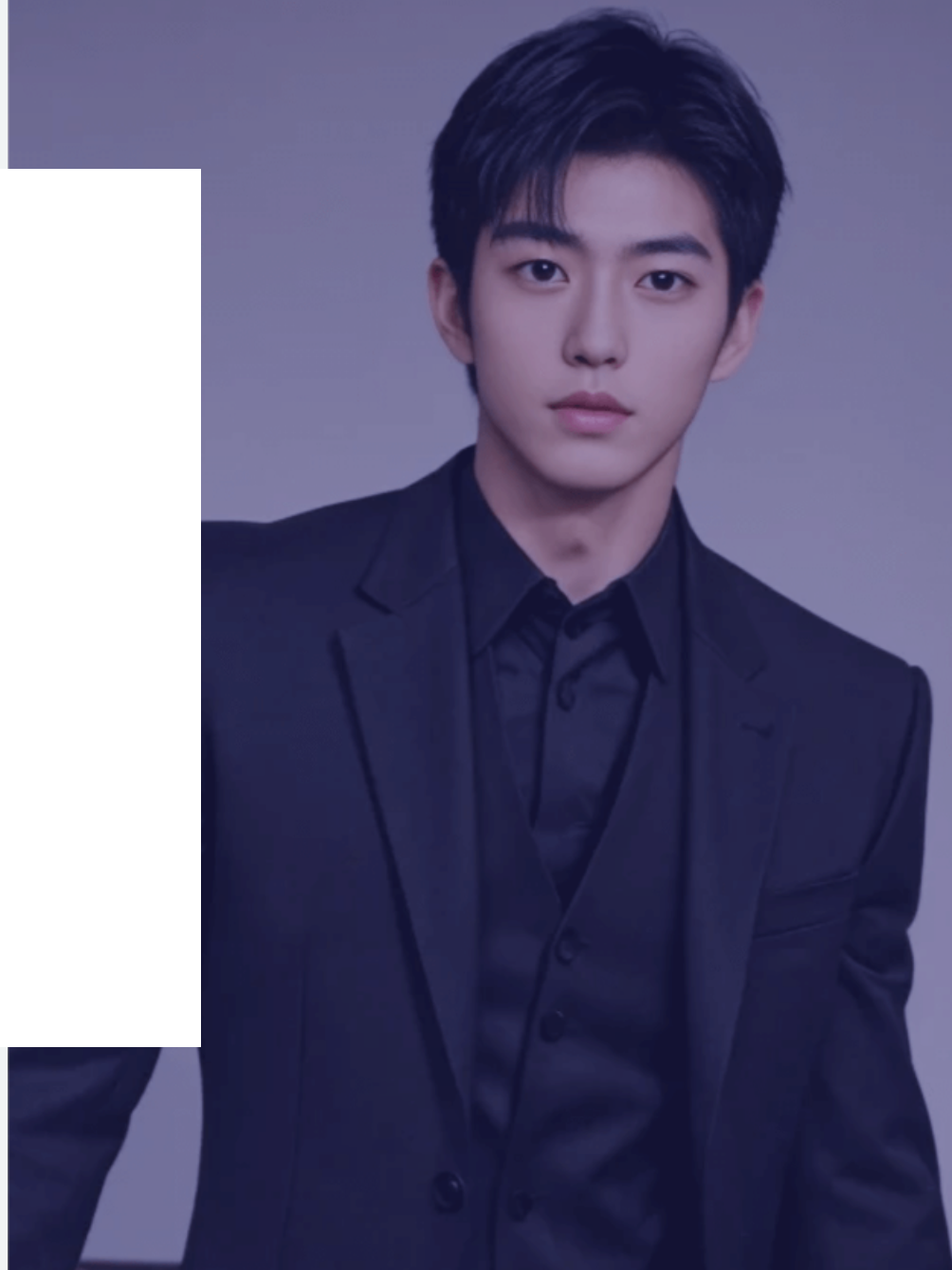
## 评估指标

制定具体的、可衡量的评估指标，如培训满意度、知识掌握程度、技能提升幅度等，以便对培训效果进行客观评价。



# 02

## 培训资源整合与优化





# 内部资源挖掘与利用



## 发掘企业内部专家



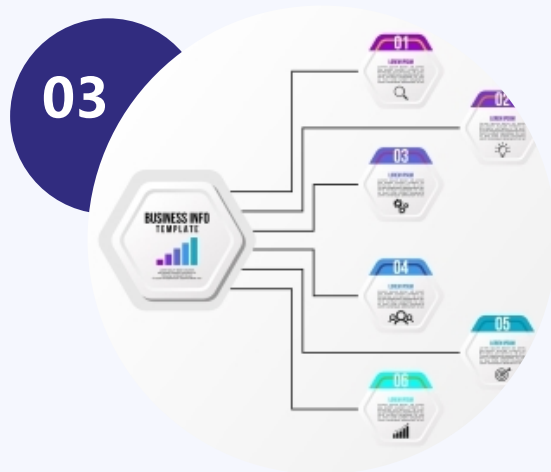
寻找具备专业知识和经验的企业内部员工，将其培养为内部培训师，提供专业培训内容。



## 利用企业内部资料



整理企业内部资料，如工作手册、案例库、经验分享等，形成系统的培训教材。



## 开发内部培训课程

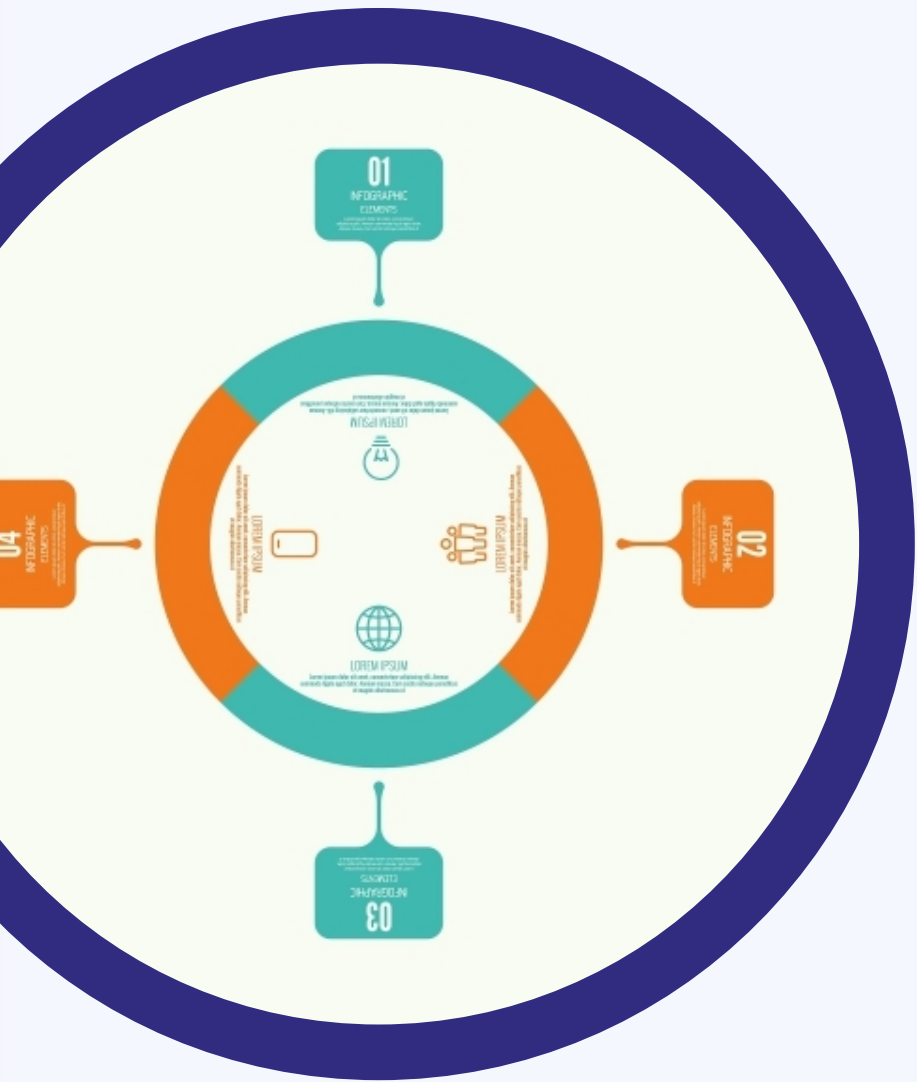


根据企业需求和员工能力，开发符合实际需要的培训课程，提高培训针对性和实效性。





# 外部资源引入与合作模式



01

## 引入外部培训机构

与专业培训机构合作，引入其优质的培训资源和师资力量，提升培训水平和质量。

02

## 开展校企合作

与高校、职业院校等教育机构合作，共同开发培训课程，实现资源共享和优势互补。

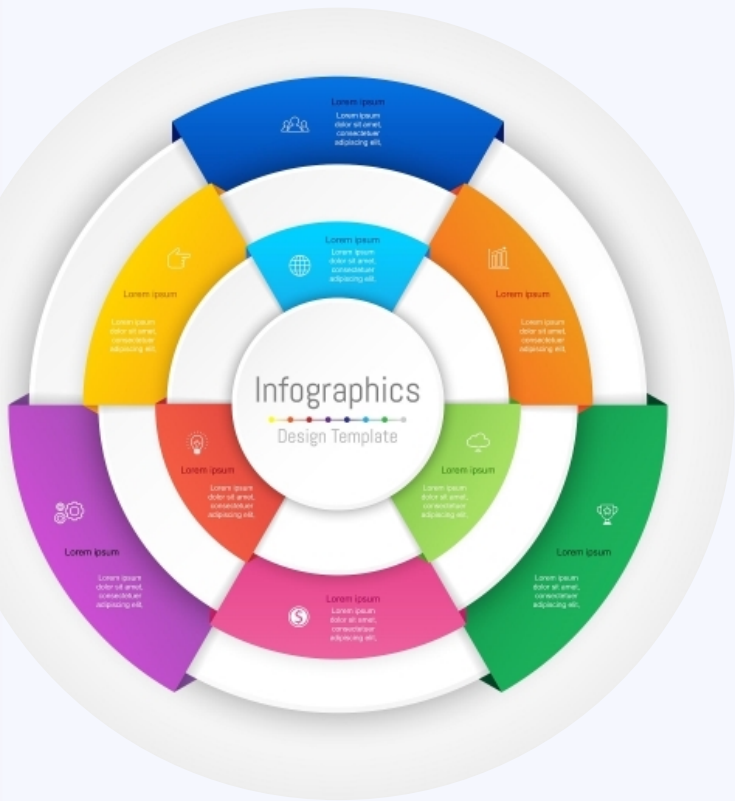
03

## 建立行业联盟

与同行业企业建立联盟关系，共享培训资源，推动行业人才培养和发展。



# 资源整合策略及优化方向



## 制定资源整合计划

根据企业培训需求和资源状况，制定资源整合计划，明确整合目标和实施步骤。

## 优化资源配置

对内外部资源进行科学配置，实现资源共享和最大化利用，提高培训效益。

## 建立动态调整机制

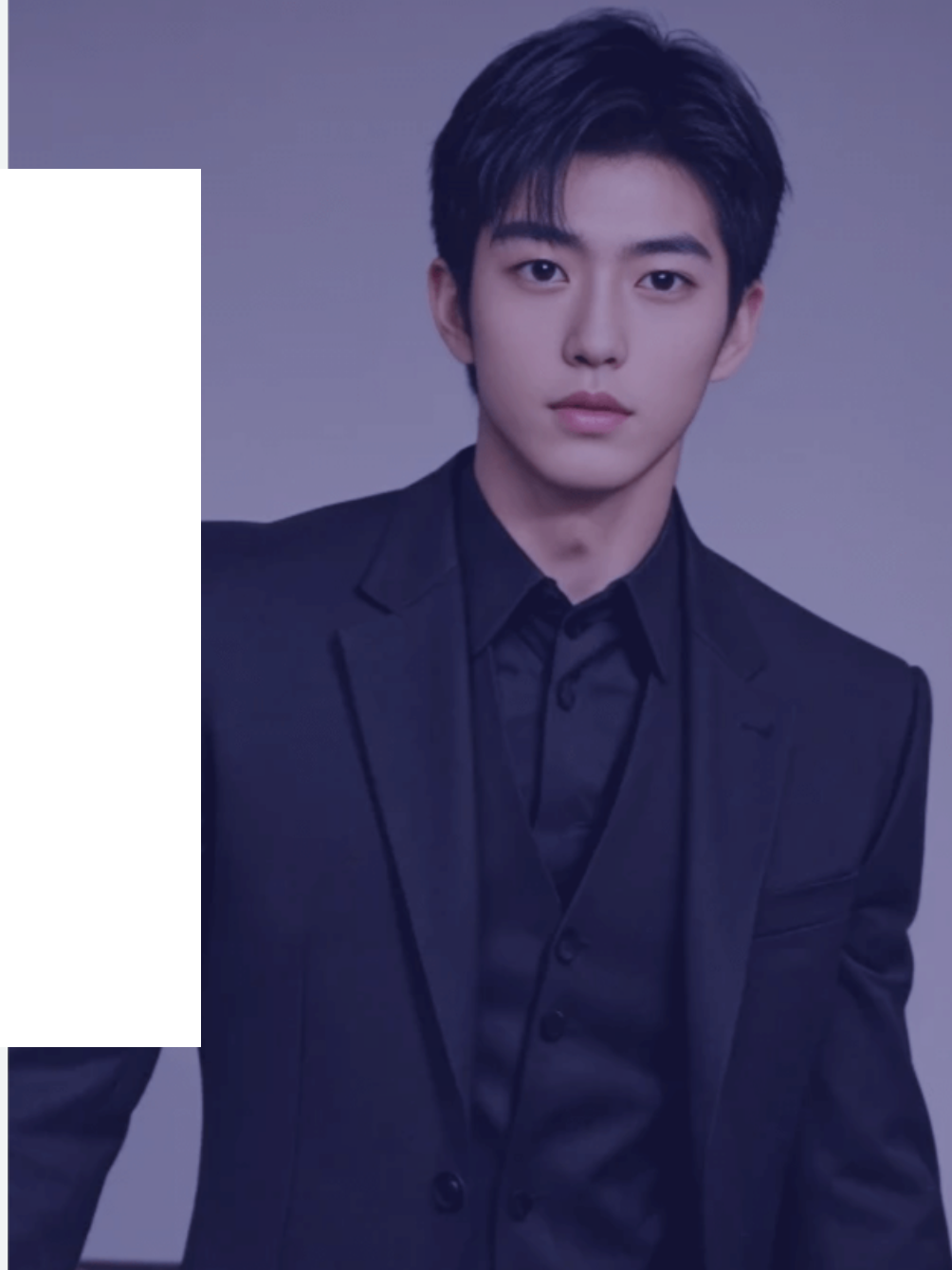
根据企业发展和市场变化，及时调整资源整合策略，保持培训资源的先进性和适用性。

## 加强资源管理与维护

建立完善的资源管理制度和维护流程，确保培训资源的稳定性和可持续性。

# 03

## 培训课程设计与开发





# 课程体系规划及结构设计

## 基于岗位能力模型设计课程体系

根据企业战略目标、业务需求及员工能力现状，构建与岗位能力相匹配的课程体系。

## 模块化课程设计

将课程内容划分为若干个模块，每个模块聚焦一个主题或技能点，便于灵活组合和搭配。

## 层级化课程结构

根据难易程度、先后顺序等因素，将课程划分为初级、中级、高级等层级，满足不同员工的学习需求。





# 课程内容选择与编排策略

1

## 精选核心内容

从海量知识中筛选出与岗位紧密相关、实用性强的核心内容，确保员工学到最有价值的知识和技能。

2

## 案例教学与实战演练相结合

通过引入真实案例、模拟场景等方式，让员工在实践中学习和运用知识，提高培训效果。

3

## 适时更新课程内容

根据行业发展动态和企业业务需求，及时更新课程内容，确保员工学到最新、最实用的知识和技能。



以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：  
<https://d.book118.com/118123064023006131>