

培训人如何做年度总结规划



- 
- 1、做了很多事情，但怎么跟老板说，才能凸显培训的价值？**
 - 2、23年总结规划写些什么？

做了很多事情，但怎么跟老板说，才能凸显培训的价值？

老板
思维

问题

- 组织问题
- 人才发展问题



解决方案

- 培养方案
- 改善方案



结果

- 培训效果（学习效果、成果效果）

培训
思维

我做了新员工项目.....

我还做了领导力项目.....

我又做了通用素养类项目.....

我甚至还做了几个情压类项目.....

**只有苦劳
未见功劳**

做了很多事情，但怎么跟老板说，才能凸显培训的价值？

问题导向思维 VS 项目式思维（LD思维）

做了很多事情，但怎么跟老板说，才能凸显培训的价值？

项目式思维（LD思维），在以下两种情景之下可用

组织初期，培训
体系尚未成型

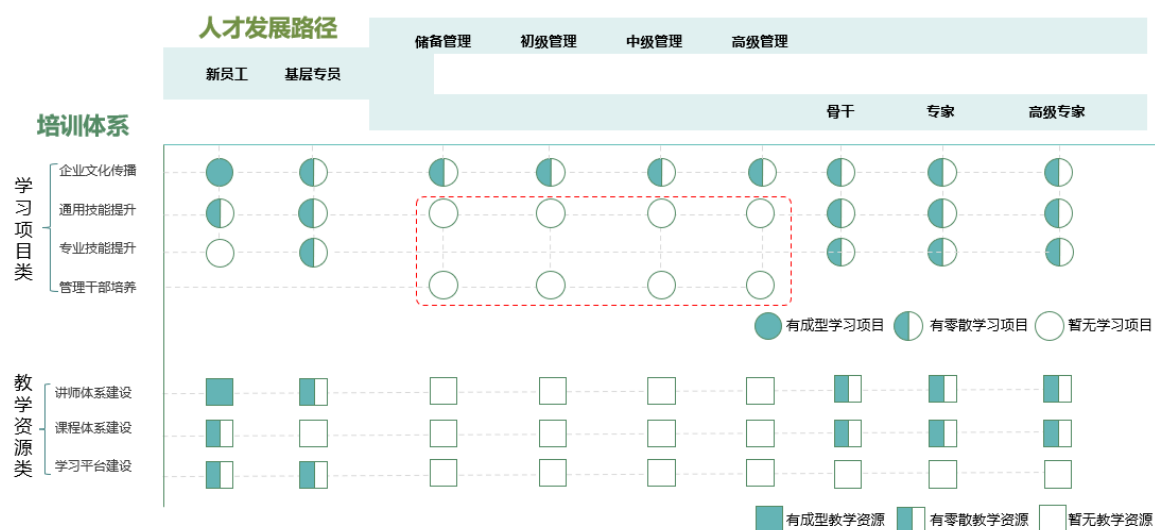
从无到有

有一个长期规划，
每年逐步完善

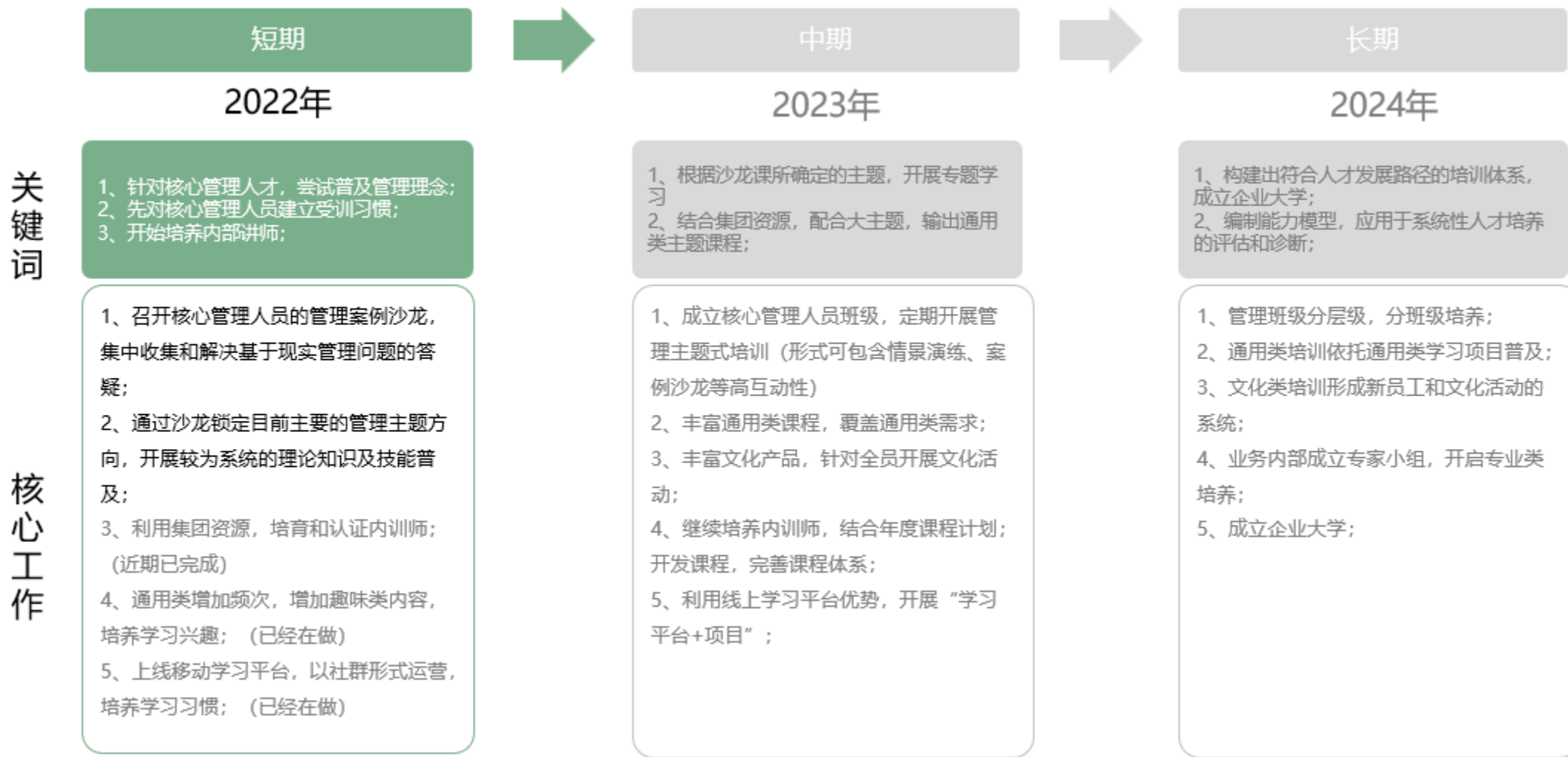
诊断+完善

新增项目一定与组织发展、人才发展有关
(功劳=苦劳)

做了很多事情，但怎么跟老板说，才能凸显培训的价值？



做了很多事情，但怎么跟老板说，才能凸显培训的价值？



一个简单快速搭建培训体系的方法

结合员工
组织需求

文化

通用

专业

管理与领导
力

专项

全员

文化类活动

通用技能项目

通用专业

新员工

新员工项目

专业1级-能手

办公软件

**岗初级专业

专业2级-专家

沟通表达

**岗中级专业

专业3级-资深

情压管理

**岗高级专业

储备管理

职业素养

初级管理

.....

中级管理

管理与领导力

高级管理

储备管理者班

初级管理者班

中级管理者班

高级管理者班

基于短期
问题解决
类项目

一个简单快速搭建培训体系的方法

人才发展模型

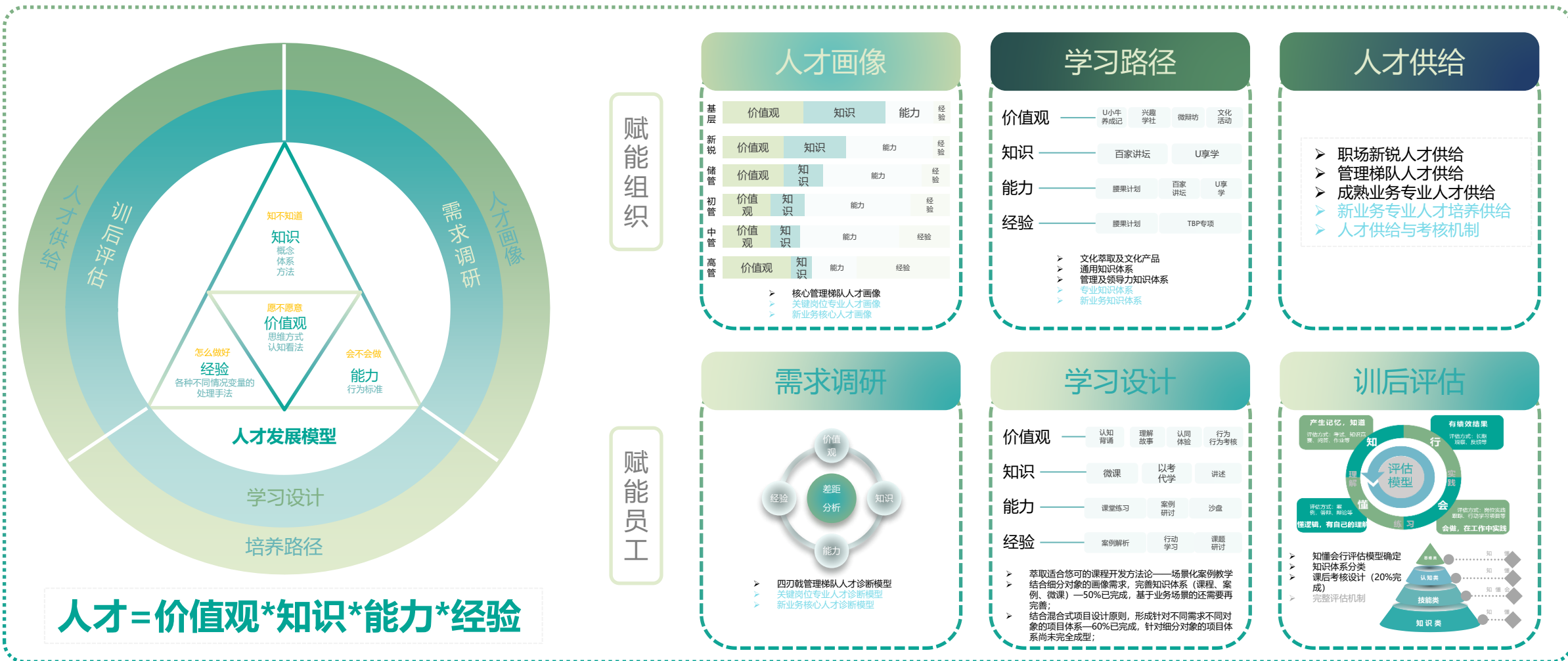
人才是怎样养成的

想做有
意愿

知道是
什么

知道怎
么做

知道怎
么做好



培训体系



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/836145214143010031>