

上市公司的培训体系怎么建立-怎么设计培训管理体系-股识吧

一、如何构建公司培训体系

构建企业培训体系必须密切结合企业战略，从企业的人力资源规划和开发战略出发，满足企业及员工两方面的要求，考虑企业资源条件与员工素质基础，考虑人才培养的超前性及培训效果的不确定性，确定培训目标，选择培训内容与培训方式。

一个健全的培训体系，应该包括：（一）企业培训文化的建立培训的真正效果取决于学员是否在工作中反复地应用学习的行为，而学员通常不会主动地使用一种不熟悉的行为，培训习惯行为是一种长期的过程，这就要求必需有人能提醒督促他们在工作中使用这些行为，而这个人正是学员的主管经理。所以培训的效果掌握在主管经理手里。如何转变经理人员的角色认知，使他们从过去的监督，控制转向激励辅导将是企业培训成功的关键，建立良好的培训文化使企业每一位员工都肩负起培训的责任。

（二）培训需求的评估系统企业制定年度培训规划，最重要的是要对企业来年的培训需求进行分析。

按照来年的发展规划，要不要进行人员培训，如何进行人员培训，在决定进行培训之前，培训管理者首先应该对企业进行组织层面、工作层面分析、工作者个人层面的分析并以此作为决定培训与否的基础。

组织层面的分析主要是通过对企业的目标、资源、特质、环境等因素进行定期分析，准确地找出企业存在的问题与问题产生的根源，以确定培训是否是解决这类问题的最有效的方法。

工作层面的分析目的在于了解与绩效问题有关的工作内容的详细内容、标准和达成工作所应具备的知识和技能。

工作分析的结果也是设计和编制相关培训课程的重要资料来源。

工作分析需要富有工作经验的员工积极参与，以提供完整的工作信息与资料。

工作者个人层面分析主要是通过分析工作人员个体现有状况与应有状况之间的差距，来确定谁需要和应该接受培训以及培训的内容。

（三）培训课程的设计与更新体系根据企业特点建立多层次的培训课程体系，并不定期的根据培训需求对课程体系及培训内容进行更新。

一般可以分为：教育发展培训----每一次职位的变迁都有不同的培训发展课程；

管理技能培训 ----不同管理职位就会有不同的学习需要这就需要开发适应不同需要的管理技能培训课程；

职能部门培训 ----对专业性职能部门人员的培训与发展课程。

（四）讲师的培养与管理培训体系的成功运作需要一支强而有力的培训队伍。

内外部讲师的选择、内部培训讲师的培训与考核、培训讲师培训效果的评估与反馈

都是体系应该明确的重要内容。

（五）培训工作的组织管理培训部作为培训工作的组织管理者，必须完善部门工作制度与流程。

对培训设备与资源进行有效管理、按时完成日常培训工作的营运管理及基础行政工作。

（六）培训体系的健康维护培训工作是不断的发展的，企业培训需求要不断的更新因此培训体系必须得到健康维护。

二、如何建立企业培训体系及建立体系的意义

结合公司培训总目标，调研各部门培训需求，制定公司年度培训计划，申报培训预算，细分各部门培训计划，实施培训计划，统计培训效果以及培训绩效，总结培训报告。

三、如何进行公司的培训体系建设

结合公司培训总目标，调研各部门培训需求，制定公司年度培训计划，申报培训预算，细分各部门培训计划，实施培训计划，统计培训效果以及培训绩效，总结培训报告。

四、怎么建设企业培训体系？

原发布者：edwin657733培训体系建设1目录一、基础—企业大学之战略规划二、设计—学什么、怎么学、如何学三、落地—如何有效实施四、结果—体现培训成果五、优化—培训运营一.基础—企业大学之战略规划企业大学概念企业培训的一种先进教育模式，是一种全员参与的培训氛围，是打造完备人才体系的有力手段和提升企业竞争力的有效工具，是企业打造优势人才体系的系统工具之一一.基础—企业大学之战略规划1.实现战略目标的要求2.企业宣传的窗口3.推动人力资源战略4.提升企业综合能力5.培育上下游6.如何从战略规划为企业目的服务一.基础—企业大学之战略规划1.实现战略目标的要求战略目标导向企业人力配置核心团队竞争力按照战

略的人才储备和选拔系统一.基础—企业大学之战略规划2.企业宣传的窗口资本市场的
需求之一内部及外部的宣传引进和导出文化的平台一.基础—企业大学之战略规
划3.推动人力资源战略21世纪什么最贵？留住员工空降兵落地梯队建设一.基础—企
业大学之战略规划4.提升企业综合能力知识体系沉淀技能提升-常州某集团能力素
质模型一.基础—企业大学之战略规划5.培育上下游产业链系统KFC连锁华硕核心---
-资源优化一.基础—企业大学之战略规划6.如何从战略规划为企业目的服务难点：
定位不清组织不健全不规范难以实施高层参与度不够培训切入点不准师资体系难建
立评估难消化难一.基础—企业大学之战略规划6.

五、公司缺乏系统化的培训，应该如何建立适合企业发展的系统化的培训体系？

员工培训对企业发展有着重要作用，企业要想建立完善的培训体系，应先明确培训目的。

华恒智信团队结合多年实践经验认为企业培训目的主要分为以下三个层次：第一、岗位胜任为目的培训。

70%-80%企业对员工的培训是以此为培训目的的，重在通过培训使员工能够更好的适应岗位需要，胜任目前岗位；

第二、提升能力为目的培训。

企业为能提高组织的运作效率，希望员工能够一专多能，丰富员工工作内容，此时的培训是以提升员工能力为目的的。

例如，企业希望接待人员具备沟通能力、开车、懂方言等，如果某一员工同时具备这三种技能，则可能需要三个员工完成的任务一个员工便可胜任，这对降低企业成本、提高组织工作效率很有帮助；

第三、核心能力开发为目的培训。

该类型的培训主要是结合企业自身战略发展需要，对核心骨干等进行分层分类培训，以提升骨干员工各方面创新意识为导向的培训。

因此，华恒智信团队建议企业应明确自身培训目的，目的不同课程设置、投入时间与精力都会有所不同，根据目的进行的设计，培训体系会更适合企业自身情况。

以岗位胜任为目的的培训，应尽量增加培训频次；

以提升能力为目的的培训，则应建立配套的职资格模型或能力模型；

而核心能力开发为导向的则应注重高层意识的丰富与拓展。

除培训目的不同外，一般培训可以分为脑力劳动与体力行为类培训两种，针对不同类型培训，企业在培训方法上应有所不同。

其中脑力劳动培训更多是工作角色或思维模式的转化，应侧重增加员工不同角度看问题的能力，例如财务类人员进行非财务经理课程的学习培训，培养其从非财务角度看问题的意识；

而体力劳动培训更多是行为经验类培训，是以员工行为改善为目的，重在员工的自我感受与改善。

由此可以看出，企业要想建立完善的培训体系应明确培训目的，更好的以培训目的为导向进行体系建立，在方法上注意区分脑力及体力两类培训，以更好的建立适合自身发展的培训体系。

希望对您的企业问题有所帮助！

六、如何建立企业培训体系及建立体系的意义

1、企业培训体系：是指在企业内部建立一个系统的、与企业的发展以及人力资源管理相配套的培训管理体系、培训课程体系以及培训实施体系。

(1) 培训管理体系包括培训制度、培训政策、管理人员培训职责管理、培训信息搜集反馈与管理、培训评估体系、培训预算及费用管理、培训与绩效考核管理等一系列与培训相关的制度。

(2) 培训课程体系是指建立并完善包括企业文化培训、入职培训、岗位培训、专业知识和专业技术培训、营销培训、管理和领导技能培训等一系列具有本企业特色的培训课程。

(3) 培训实施体系则包含了确保企业培训制度实施，并通过培训活动的有效组织和落实、跟踪和评估、改善和提高，体现培训价值的一整套控制流程。

2、企业培训体系的建立：(1) 进行培训需求分析 即企业要不要做培训的决策问题，主要从组织、人员和工作任务三个方面进行分析：组织分析——考虑的是培训是在怎样的一种背景下发生的。

通过组织分析来决定在公司的经营战略、可用的培训资源以及员工的上级和同事对培训活动的支持一定的情况下，培训是否符合需要；

人员分析——确定那些人需要培训。

包括分析：查找原因 判断业绩不佳到底是什么原因引起的，是知识、技能或能力不足。

还是由于工作动力不够，或者是工作岗位设计本身有问题。

确定谁需要培训。

确定员工是否作好培训准备。

工作分析——首先需要确定员工需要完成那些方面的重要任务，然后确定为了帮助员工完成他们的这些任务，应当在培训培训中强调那些知识、技能以及行为。

(2) 依据培训需求制定企业的培训计划和相关预算；

(3) 进行培训课程的设计，包括四大部分：培训课程规划、选择相关资源、教学设计和学员手册编制；

(4) 培训实施，包括培训信息发布、培训组织、教材编印等；

(5) 培训成果转化与评估 培训成果转化方式、过程监测和效果评估等。

3、建立企业培训体系的意义：企业建立培训体系的最终目的是为了持久有效地将培训进行到底，让培训发挥最大的效果，让培训走上正规化，让培训成为企业的家常便饭，灌输到每一个员工的思想里，并成为一种提升自己和企业竞争力的必备工具。

- 具体来说，
- (1) 减少培训投资的浪费；
 - (2) 通过提升员工的技能来提高工作绩效；
 - (3) 使培训目标与企业经营战略更好地结合。

七、怎么设计培训管理体系

培训是通过指导活动而获取知识、提高技巧、改进态度的一个过程，使员工明确自己的任务、工作职责和目标，具备与实现企业目标相适应的自身素质和相适应的业务能力。

企业的竞争归根到底是人才的竞争，因此，从某种意义上讲，又是企业培训的竞争。

重视培训是每一个企业家或企业经营管理者必须具备的意识和责任。

 ;

 ;

 ;

无可否认培训对企业发展的促进作用、对员工职业化的提升作用，但是很多企业却花费颇多收效甚微。

原因是什么？华恒智信认为，主要是两个方面：一、培训体系管理体系建设漏洞百出，也就是培训中很多问题出在培训体系某个环节没有做到位上。

二、培训执行三天打鱼两天晒网。

培训的提出和执行不是以问题为导向的常态，而是以少数领导的感觉导向的随意性，想起那个解决那个，缺乏系统性。

没有真正按照企业中所遇到的培训问题理性排序与思考，最终导致培训管理与发展战略脱节，与人员能力提升脱节的现象。

 ;

 ;

 ;

华恒智信认为企业的培训体系主要包含以下八个方面内容：培训需求分析，培训计划拟定，培训过程监控，培训效果评估，员工入职培训(入职同化)，员工在岗培训，培训资源管理之培训师的选择与管理，培训教材的设计与使用管理。

 ;

 ;

华恒智信提出的培训管理体系从系统的视角逐步解决企业中的培训管理问题，例如以培训课件设计为主导的培训管理体系、以培训效果评估为主导的培训管理体系、以人员能力提升为主的培训管理体系等。

华恒智信相信该体系的应用，将分别有针对性地解决企业中的培训困惑与问题。

实践证明将逐步提高员工的工作效率、技术技能、专业和人际交往技能等等，最终提高人力资源利用率，进而产生明显的经济效益和企业文化效应。

根据相关外资企业统计，由于培训员工掌握了解决问题的方法，培训收益大约是培训投资的10-17倍。

 ;

 ;

 ;

华恒智信将立足帮助企业建立分层分类的培训管理体系，实现全员能力逐步发展，核心能力逐步提高，人员职业化水平逐步提升的人力资源管理目标。

参考文档

[下载：上市公司的培训体系怎么建立.pdf](#)

[《转账到股票信用账户上要多久》](#)

[《30万买股票能买多久》](#)

[《股票多久能涨起来》](#)

[《卖完股票从证券里多久能取出来》](#)

[《高管离职多久可以转让股票》](#)

[下载：上市公司的培训体系怎么建立.doc](#)

[更多关于《上市公司的培训体系怎么建立》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/author/65351197.html>