



智享会
HR Excellence
Center

内训师如何帮助员工职业发展



Visiting us at  www.hrecchina.org



★ 人力资源智享会微信公众账号

在微信查找微信公众账号：HRECChina

右侧二维码：扫一扫+关注

*行业资讯一手掌握



★ 人力资源智享会微信会员服务号

在微信查找微信公众账号：HRECService

右侧二维码：扫一扫+关注

*最新会员资讯，关注微信一手掌握



内训师如何帮助员工 职业发展



2016/08/31 Eva Deng



企业为什么要建立培训和发展体系？

职业价值

知识管理

管理水平

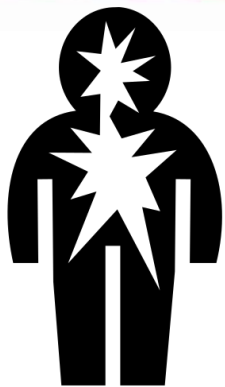
员工激励

核心竞争力

工作扩大化丰富化



企业为什么需要内训师？内和外的差别在哪里？



省钱



有利于知识管理



有利于提升本身的造血功能



比较接地气



有利于促进管理变革



内训师如何帮助员工发展？

关于员工发展的顶层设计



内训师由哪些人组成



公司有设计职业发展路径吗



公司公认的能力模型是什么



公司的培训和发展框架是什么



发展他人的驱动力在哪里

我们的内训师由哪些人组成

岗位师傅



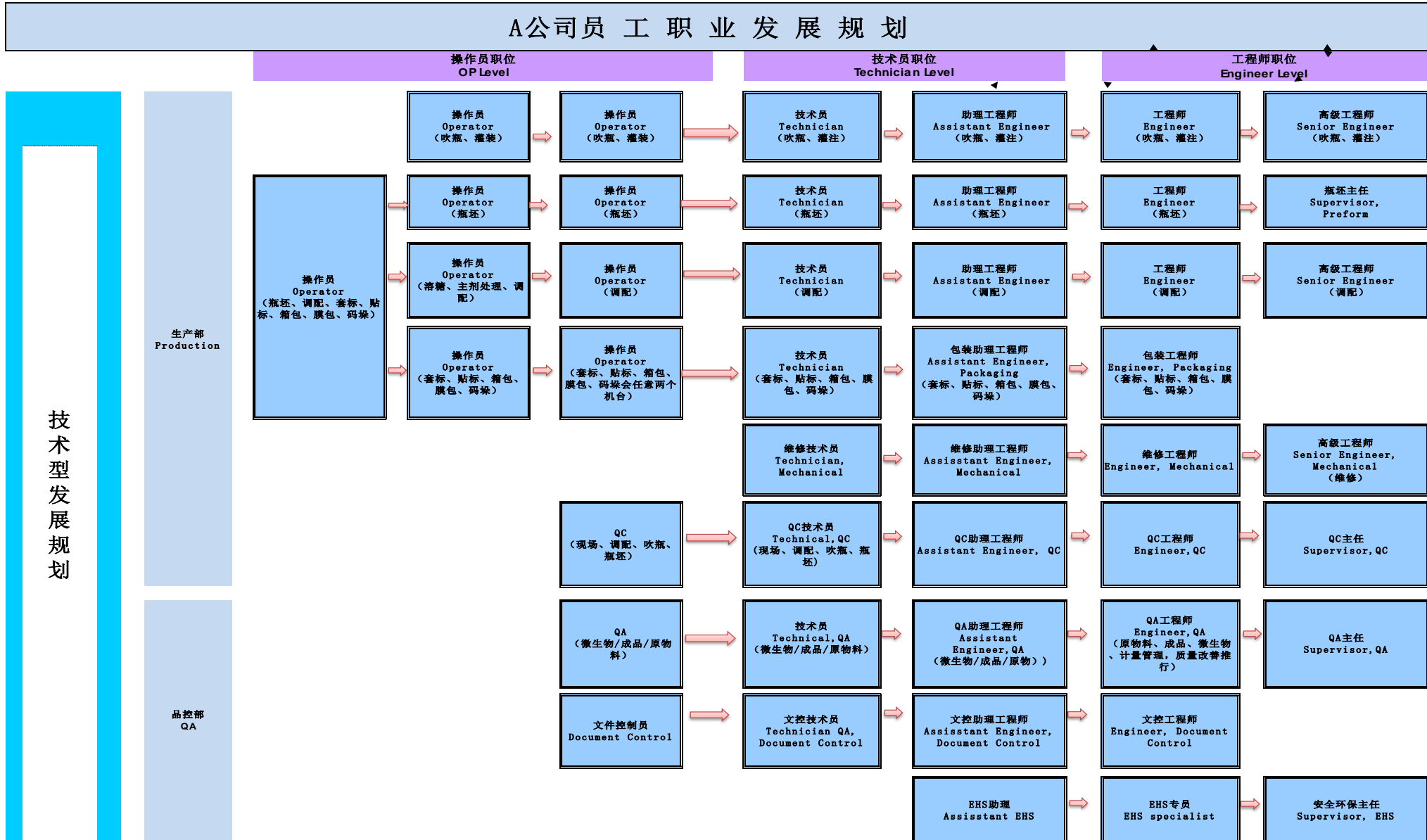
主管&经理



技术人员和专家

我们的职业发展路径

A公司员工职业发展规划



我们的培训和发展框架



我们的技能矩阵

职业发展路径

能力纲要

技能模型

技能列表

灌装工程师技能卡

岗位	技能项
灌装OP2	【正确操作】
灌装OP3	【正确操作】、【常见故障处理】
灌装技术员	【正确操作】、【常见故障处理】、【机器原理】、【基本设备维护】
灌装助理工程师	【正确操作】、【常见故障处理】、【机器原理】、【基本设备维护】、【主导维护】、【专业基础】、【SAP基础操作】
灌装工程师	【正确操作】、【常见故障处理】、【机器原理】、【基本设备维护】、【主导维护】、【专业基础】、【SAP基础操作】
灌装高级工程师	【正确操作】、【常见故障处理】、【机器原理】、【基本设备维护】、【主导维护】、【专业基础】、【SAP基础操作】

我们的能力模型

•组织有效性

•领导力

- 激励他人
- 分清权责
- 辅导下属
- 促进变化
- 发展他人

•□对组织施加影响

•团队合作

- 展示同理心
- 促进合作及尊重多元化
 - 建设和领导团队
- 表现机智和外交手腕

•业务与技术专长

- 管理战略

•执行

- 计划与组织
- 委派与授权
- 展示系统思考
- 管理绩效



•个人有效性

•自我管理

- 展示适应性和快速学习的能力
 - 承担责任
 - 表现主动积极
- 体现勇气和正直

•沟通

- 积极聆听
- 在组织环境中有效沟通
- 促进开诚布公的沟通

•解决问题与作决策

- 展示分析思考力
- 有决策力



我们的驱动力

• 绩效管理体系

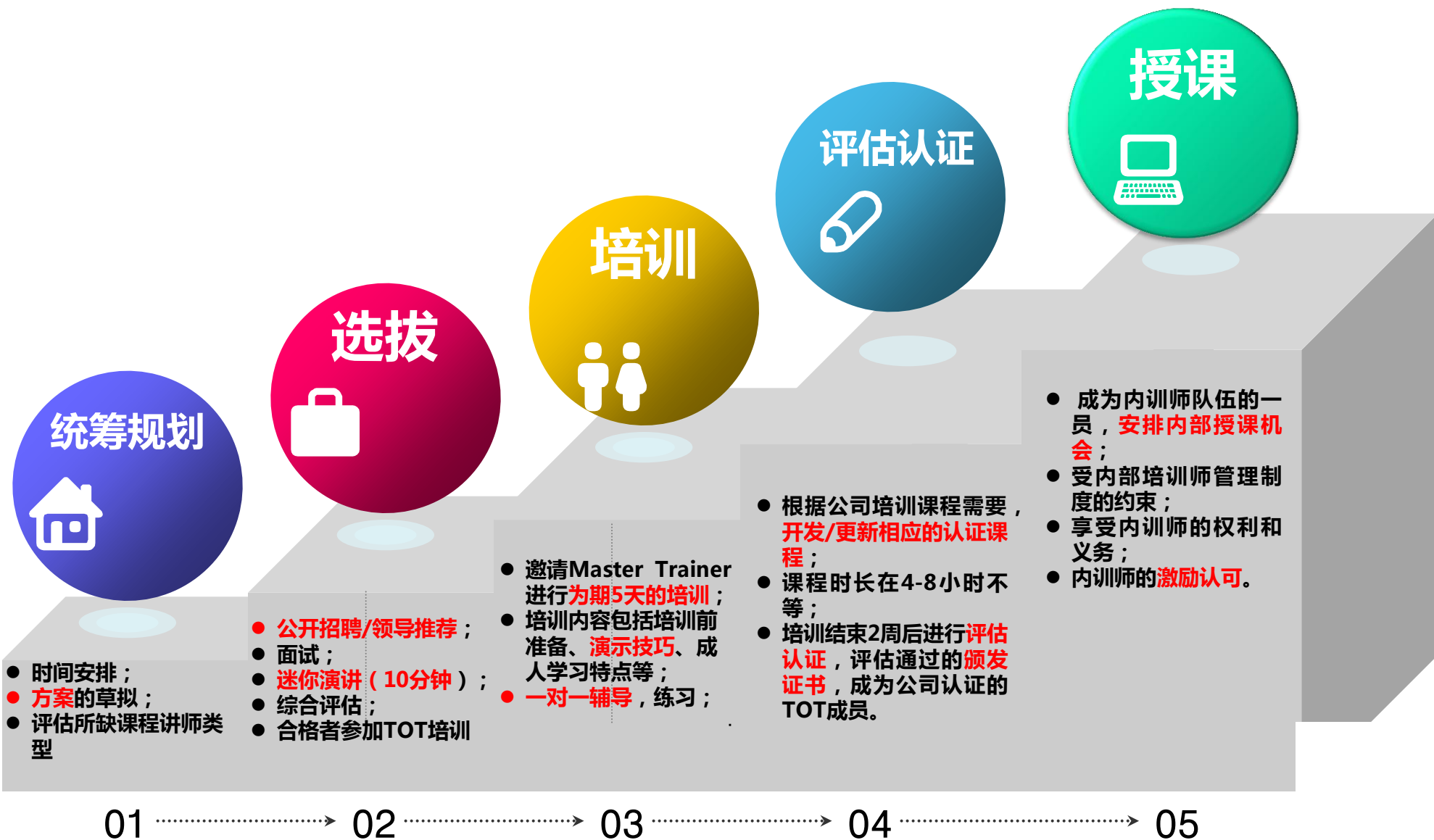
公司绩效 -- 交付的可靠性、供应链的柔性、供应链管理成本、资产管理效率

工厂绩效、部门绩效 -- 生产效率、订单履行率、能源利用率、生产力、质量标准

团队绩效 -- 季度考评计划、超产奖计划

员工绩效 -- PDP、KPI

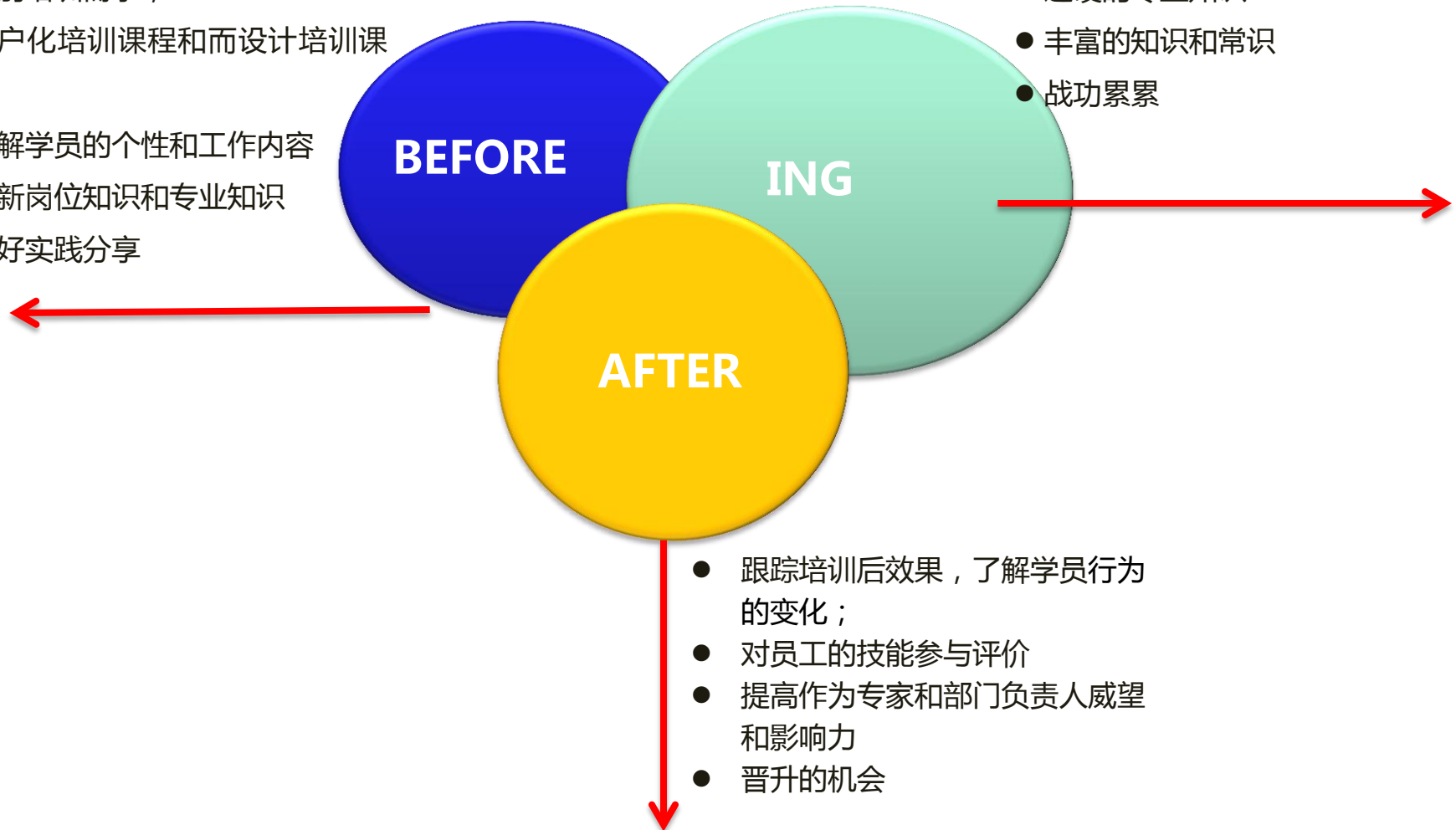
内训师自己是如何被发展的



内训师如何帮助员工发展

- 千锤百炼才能拿到入场券
- 识别培训需求；
- 客户化培训课程和而设计培训课程
- 了解学员的个性和工作内容
- 更新岗位知识和专业知识
- 良好实践分享

- 千锤百炼的聆听和提问技巧
- 过硬的专业知识
- 丰富的知识和常识
- 战功累累



- 跟踪培训后效果，了解学员行为的变化；
- 对员工的技能参与评价
- 提高作为专家和部门负责人威望和影响力
- 晋升的机会

内训师管理运作



Step 1

- 接收HR部门的培训需求通知；
- 安排工作、确定培训时间。

Step 2

- 根据培训对象特点更新培训课件；
- 准备培训所需道具、资源。

Step 3

- “上好课”，纪律维持；
- 培训效果评估、跟进。

内训师管理运作

- 课程结束后评估学员在课堂中是否积极参与;
- 课程内容相关性, 与绩效提升相关;
- 教学准备等方面

第一级

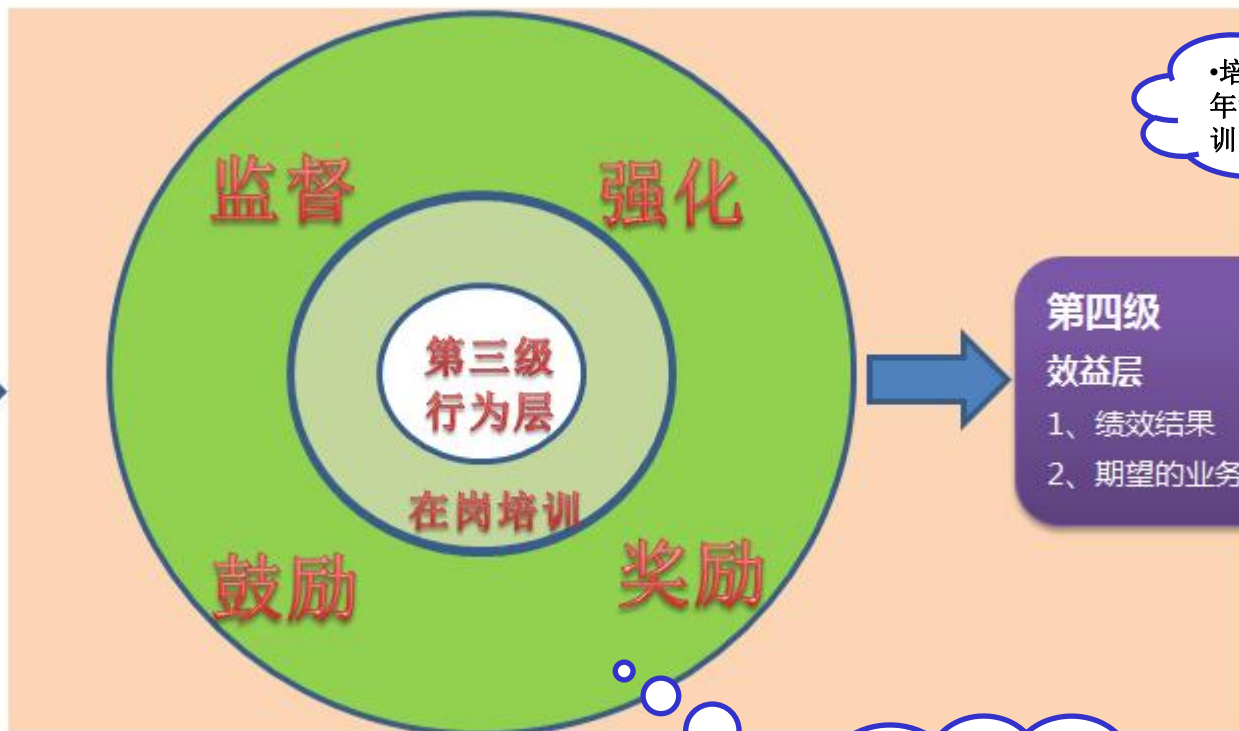
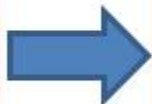
反应层

- 1、学员参与度
- 2、课程相关性
- 3、学员满意度

第二级

学习层

- 1、知识
- 2、技能
- 3、态度



第四级

效益层

- 1、绩效结果
- 2、期望的业务指标

- 培训结束半年—1年协助HR评估培训收益

- 课程结束后评估知识技能的掌握程度, 是否达到预期;
- 态度观念的转变, 是否有意愿和信心将所学的运用到实际。

- 课程结束2-3个月内训师负责进行效果跟进;
- 实践类课程在岗培训跟进, 评估实操技能提高;
- 监督、强化、鼓励、奖励。

内训师激励及认可



职业发展要求：工程师及以上职位人员必须是TOT。



不定时的培训、交流、工作坊。



综合年度评估指标，每年评选出1名优秀内训师，奖励价值2500元课程。



- 每季度首月发放上季度内训师津贴；
- 年度调薪技能等级加分

如何长成枝繁叶茂硕果累累的树

有根基有营养


专注的

系统性的

持之以恒

有果实的





结束 & 谢谢!