**2020，HR如何做好年度培训计划？**

企业培训计划在规划的时候一般按照企业的财年或者自然年进行规划。分为长期培训计划、短期培训计划和专项培训计划。

一、长期培训计划长期培训计划是指从组织战略发展目标出发，以此制定相应的长期培训计划。

一般长期培训计划的期限为1-3年，时间过长则有些变化因素无法做出预测，而时间过短则长期培训计划的制定就失去了意义。公司的年度培训计划就属于期限为一年的长期培训计划。

长期培训计划的设计基于掌握组织的架构、功能与人员状况，了解组织未来几年发展方向与趋势，了解组织发展过程中员工的需求，结合组织现阶段工作重点与需求，同时明确哪些资源可供利用。

长期培训计划包括：组织的长远目标分析、个人的长远目标分析、外部环境的发展趋势分析、目标与现实的差、人力资源开发策略、培训策略、培训资源配置、培训支援的需求、培训内容整合、培训行动步骤、培训效益预测、培训效果预测。

长期培训计划的重要意义在于在充分分析组织内外部环境的发展趋势，充分考虑组织以及员工个人的长远目标(个人职业生涯设计)的基础上，明确培训所要达到的目标与现实之间的差距以及培训资源的配置等方向性和目标性的问题。因为培训的方向性、目标与现实之间的差距以及培训资源的合理配置，这三项内容是影响培训最终结果的关键性因素，因此特别重要，需要引起决策者和培训管理者的特别关注。

二、短期培训计划体系短期培训计划是指时间跨度在1年以内的培训计划。

在制订短期培训计划时需要着重考虑的两个要素是：可操作性和效果。因为没有它的点滴落实，组织的中、长期培训目标就会成为空中楼阁。

短期培训计划包括(1)培训的目的与目标(Why)；(2)培训时间(When)；(3)培训地点(Where)；(4)培训者(Who)；(5)培训对象(Whom)；(6)培训方式(How)；(7)培训内容(What)；(8)培训组织工作的分工和标准；(9)培训资源的具体使用；(10)培训资源的落实；(11)培训效果的评价。

短期培训计划的重要意义在于说明未来几年培训工作的内容和实施步骤，使员工的培训工作具体落实人力资源开发战略。从企业未来发展战略出发，指明培训的目的，明确培训的目标，分析培训的需求，确定培训的内容，规定实施的步骤，权衡资源的配置，使培训工作能够满足组织及员工两方面的要求。

企业的发展过程是一个动态的、不断变化的过程，短期培训计划应当以培训需求的前瞻性为基础分析，使培训工作适应企业内部条件和外部环境的变化要求。员工培训是实现人力资源开发战略的实际工作过程，企业培训计划体系是衔接人力资源开发战略与培训工作的中间环节。在企业培训计划体系中，短期培训计划具有指导性的意义，它是当年培训总体计划制定的依据，是未来几年培训工作的指导性文件。

短期培训计划是以人力资源开发战略为依据，对未来几年培训工作的统筹谋划，它是实现人力资源开发战略具体的工作内容和实施步骤，对于培训总体计划和培训项目计划具有指导规范作用。

在培训目的上更关注企业战略管理目标的实现，在培训目标上更注重与人力资源开发战略相衔接，在培训需求成因上主要侧重于未来生产经营活动的变动和企业技术水平的提升，在培训内容上主要侧重于先进管理理念方法、总体管理水平能力和个体技能水平的资格培训。

介于长期和短期，还有中期培训计划。它起到了承上启下的作用，是长期培训计划的进一步细化，同时又为短期培训计划提供了参照物。

三、专项培训计划专项培训一般是指专业技术培训，包括专业知识和职业技能。

比如新市场的产品进入，新项目设立。或者从国外引进一条流水线，必须有能够操作的人，抽取核心人员进行综合培训、集中培训，然后将现有流水线完成。这一个培训过程就是“专项培训”。

需要开展的培训专案项目，首先需要对此项目进行详细的分析，必要时还需进行调研，主要有：培训对象研究分析，培训目的分析，培训时间选择，培训师资及场地状况评估等。

除此之外，还要考察现有培训体系有没有交叉重叠之处，能不能在现有体系内完成培训项目，一个培训项目能不能开展，先前的调研很重要，只有弄清楚所有的疑问才能有计划的开展培训项目，故建议在培训计划书写前先提问题，借助5W1H的思维进行排查，逐一解决。