

培训效果评估课程大纲

讲师：成永亮

课程收益

- 1、通过培训了解培训效果评估在企业培训中的作用。
- 2、通过培训掌握最基本的效果评估的手段。
- 3、通过培训掌握最直接的.量化培训效果评估
- 4、不同的培训采取不同的效果评估
- 5、通过培训可以改变学员思考方式,开阔视野,使产品缺陷从事后纠正向事前预防转变。

培训效果的评估直接影响到培训效果的体现，没有培训效果的评估的课程不算一个完整的课程体系，1%和99%的博弈体现出培训效果的优势。

课程对象

中基层管理人员
企业内部培训负责人
各部门经理

课程时间

一天（6小时） am8：30-am12：00 pm14：00-17：00

课程纲要

第一单元 企业为何需要进行培训效果评估

- 企业为何需要培训
 - 1、企业的培训价值决定
 - 2、培训在企业中的作用决定
 - 3、企业和与员工的关系决定
- 培训结束为何需要进行效果评估
 - 1、老板还钱需要知道钱花在什么地方
 - 2、效果好，也可以给员工一个交代，促进更好的参加培训
 - 3、效果好，可以更好的体现 HR 的价值
 - 4、能够切实知道企业发展的瓶颈
- 效果评估从什么时候开始

- 1、培训评估从培训需求调查开始
- 2、培训需求分析成败决定了效果
- 3、内训师从一开始效果就体现出来了
- 4、培训效果其实是对于准备工作的一个审核

□ 效果评估的优势

- 1、老板都需要 HR 做效果评估
- 2、效果评估便于提升自己的工作绩效

第二单元 常见效果评估手段

□ 目前国内效果评估的现状

- 1、大部分公司仅做第一层面的评估
- 2、培训都是做完就结束了，尤其是通用能力，管理类的培训
- 3、不知道怎样做评估
- 4、绩效评估常常被其他部门“揽功”

□ 常见的培训方式以及所使用的不同效果评估手段

- 1、常见的培训方式介绍
- 2、培训方式所产生的效果评估暂时
- 3、培训效果形式

□ 常见的效果评估的四个阶段

- 1、反应层面
- 2、学习层面
- 3、行为层面
- 4、结果层面

□ 如何深入的进行效果评估---360 度的效果评估手段

- 1、定段绩效考核法
- 2、项目绩效考核评估
- 3、态度评估表
- 4、员工知识类的能力培训进行纸张考核方式进行

□ 常见效果评估的盲区

- 1、学员效果评估挺好，结果转化成生产力的成分较少
- 2、效果评估的可信度有多少
- 3、对于态度类的课程如何进行更有效的评估

- 常用效果评估的困惑
 - 1、到底学员反馈的是不是真实的想法
 - 2、评估的数据到底有多少人看
 - 3、会不会存在评估差异

第三单元 科学的培训效果评估手段

- 何为量化管理，及其优势
 - 1、量化管理的概念
 - 2、量化管理在培训效果评估中的作用
- 培训效果如何量化
 - 1、量化分解培训效果
 - 2、量化分解过程中的注意事项
 - 3、使用 KPI 进行培训效果量化
 - 4、完成效果评估量化
- 量化为何出现倒挂
 - 1、会有行业的淡旺季，淡旺季势必会导致绩效倒挂
 - 2、人员本人态度导致的技能倒挂
 - 3、行业竞争过程中出现的倒挂
 - 4、人员动荡引起的倒挂
- 投入产出比的计算方式
 - 1、为何需要做投入产出呢
 - 2、投入产出的计算公式
 - 3、投入的数据来源
 - 4、产出的数据来源
- 量化培训效果评估训练环节
- TTPM 如何在培训中使用
 - 1、何为 TTPM
 - 2、TTPM 如何在企业培训中使用
 - 3、TTPM 的各种工具使用

第四单元 培训效果评估务实

- 国内知名企业的培训效果评估一览
- 国内企业培训效果利弊分析

- 1、目前企业的效果评估现状评估
 - 2、目前企业使用的效果评估的优势和不足
 - 3、目前企业使用评估方式的汇总
 - 4、目前企业效果评估需要改善的地方
- 提炼知名企业较好效果评估的方法
 - 1、了解知名企业效果评估的方法
 - 2、行业进行匹配
 - 3、寻找适合自身企业的评估方式
 - 组建符合自身企业培训效果
 - 1、学习优秀企业的评估方式
 - 2、各类评估手段对照
 - 3、匹配企业实际情况讨论
 - 4、凝定公司评估体系

第五单元 建立培训效果评估体系

- 怎样搭建企业培训体系
 - 1、讲师体系建设
 - 2、教材体系建设
 - 3、OJT 体系搭建
- 培训效果评估从培训分析就已经开始
 - 1、培训需求调查该如何做
 - 2、调查问卷的制定方法
 - 3、调查问卷完成以后设计考核形式
 - 4、课程设计成果展示—评估手段
- 结合以上提炼符合本公司的培训评估效果
- 组建本公司培训效果体系
 - 1、学习
 - 2、模仿
 - 3、提炼
 - 4、完善
 - 5、成型