

---

# 卓有成效的

## 培训体系构筑与培训管理

### 课程目标：

- 重新认识培训对组织的战略意义和位置，转变现有培训观念
- 对基于组织战略的培训规划体系有全面的了解和认知
- 掌握实效的培训管理的方法和技术，建立一套规范化的专业培训管理流程
- 将培训与人力资源管理的其他模块有机地联系和应用，从而为组织整体效率的提升、人员核心竞争力的提高和组织文化的有效推动而努力

### 课程收益：

- 澄清培训的本质，明确培训在组织中的战略作用与意义
- 从心理学的角度，了解成人学习的特点及障碍因素，从而使培训项目的策划、实施和管理更符合成人的学习特点
- 明确现阶段企业培训的误区和培训管理存在的问题，了解培训管理的四个发展阶段及各阶段的体系建设、培训重点及体系发展方向
- 认识需求调查对培训的重要性，掌握需求调查的来源、方法和技术及注意问题
- 了解计划制定的战略意义，明确计划制定的侧重点和基本要素，从而规避培训风险
- 明确培训项目执行过程中的各种有效准备，建立以项目管理的方式管理培训项目
- 就培训效果评估的意义和重要性达成共识，了解在评估的不同阶段，评估的重点、存在问题和有效方法，并了解影响培训效果转化的因素，进而提高培训的有效性

- 
- 系统学习培训资源体系的有效整合与管理

## 课程对象：

企业负责培训的管理人员及相关部门培训协调人员

## 课程形式：

讲解主持、案例讨论、管理游戏、头脑风暴、小组学习、经验分享

## 课程大纲：

### 培训与发展理论回顾

#### 培训的本质

- 培训的本质
- 培训在组织机制中的位置
- 培训角色的演变

#### 成人学习的特点与障碍

- 成人学习的特点
- 成人学习的障碍
- 成人学习的内在期许

#### 培训的发展现状与问题

- 培训的误区
- 培训存在的问题
- 培训管理发展的四个阶段

### 培训体系规划

#### 培训的文化体系

- 企业文化

- 
- 培训文化

### 培训的工作分析体系

- 工作分析的结果
- 工作分析与培训的关系

### 培训的组织体系

- 组织体系建立的原则与本质
- 组织体系的角色界定

### 培训的课程体系

- 以课程为主线
- 以对象为主线
- 其他

### 培训的讲师体系

- 讲师的筛选
- 讲师的认证
- 讲师的激励与管理

### 培训的支撑体系

- 培训政策
- 培训制度

## 培训体系管理

### 培训需求调查

- 需求调查的作用和意义
- 需求信息的来源
- 需求调查的步骤
- 需求调查的方法比较
- 需求调查过程中的常见问题及解决方法

---

## 培训计划制定

- 培训计划的意义
- 培训计划的分类
- 不同计划的内容和侧重点
- 培训计划的制定原则及实施控制
- 计划制定过程中的常见问题及解决办法

## 培训项目管理

- 培训前的准备
- 培训中的实施
- 培训后的总结

## 培训效果评估

- 培训评估的意义与重要性
- 培训评估的功能
- 培训评估的范畴
- 培训评估的内容
- 培训评估的层次与方法
- 培训评估的结果应用
- 培训效果转化
- 培训评估的常见陷阱
- 培训评估中的常见问题及处理

## 课程长度：

2天 14 课时