

培训体系建立及管理

通过本课程 2 天的培训，您将能够：

在培训体系和规划方面：

1. 描述组成培训体系的要素

在培训的运作管理方面：

1. 演示有效鉴定培训需求的方法及工具
2. 展示量化培训需求管理的初步技巧
3. 演示制定培训预算及计划的步骤和技巧
4. 演示管理培训课程的方法和技巧
5. 根据提供的培训报表制定相应的行动方案
6. 描述内部培训师管理的有效方法
7. 列出有效甄选外部培训师的方法和技巧

培训课程安排：

培训体系、规划和流程管理

培训体系

- 欢迎词、课程简介
- 培训与教育、演讲、发展和娱乐的区别
- 培训的作用及分类
- 培训的指导思想，方针和策略

为什么企业培训做到后来员工普遍会觉得没有新意？培训部门如何跳出“只会搞搞入职培训，其他培训一窍不通”的坎？这里我们将给你提供非常好的方案和建议！

讲解及案例分析

课程体系

需求分析

- 培训管理体系的建立及其运作（培训制度体系、资源体系和运作体系）
- 培训课程体系的分类原则及方法
- 培训课程体系实例分析
- 课程体系设计练习
- 培训需求鉴定方法和技巧
 - 什么是静态需求和动态需求？
 - 静态和动态需求的管理有什么区别？
 - 静动态需求的意义

培训体系的建立从哪里开始？要做哪些工作？从这里开始讲师一步步通过讲解、实例分析

及练习，让学员掌握建立一个培训体系所必需的方法和技巧

需求量化

- 培训需求的量化管理，将需求进行量化，一切用数据说话！
- 培训需求鉴定及量化分析练习

很多人认为培训需求是不能量化的，即使量化了也无法进行管理，在量化管理这一章节，我们将让你掌握非常实际又非常实用的培训需求量化及管理方法。

通过练习，你将能完全掌握如何有效鉴定培训需求的方法及工具，并掌握需求量化管理的方法和技巧！

培训 KPI 管理

- 哪些培训的 KPI 指标可以帮助衡量及追踪培训进度及效果
- 培训管理 KPI 分类及计算：定义、公式及其应用实例
- 回顾总结

通过人均需求小时，需求完成率，培训百分比，培训普及率，显性成本，隐性成本等指标分析，帮助学员完全掌握培训管理的整个动态过程。

通过实例分析，理解和掌握相应的 KPI 的含义和计算技巧。

分组练习

培训运作管理

培训三大工程

- 培训计划的三大类：形象工程型，政治运动型和系统建设型
- 制定培训规划、预算及计划实例分析
 - 中期发展规划
 - 年度培训计划
 - 月度培训计划

培训为什么要这么多计划？在企业内部，受生产淡旺季及组织变化的影响，培训的实施存在很大变数，如何应对这种变化？这一章节的内容将给你提供非常好的方案。

培训计划

培训推广

- 培训预算和计划实例分析
- 培训计划的宣传和推广：如何变“要我培训”为“我要培训”
- 培训计划学员练习

如何通过需求的量化数据指导培训计划的制定？什么样的培训计划才是好的计划？许老师

的“三大工程”理论将给你提供最佳答案。

课程管理

培训评估

- 培训计划学员练习：讲师点评
- 培训课程的管理
- 实例分析
- 设计培训课程的关键
- 课程设计技巧及简易模板
- 实例分析
- 培训评估
 - 培训后如何跟进
 - 五级培训效果评估的方法
 - 评估的前提-管好你的培训过程
 - 三、四级评估实例演示
 - 提高培训的效果转化率

设计的培训课程如何满足学员和公司的需要，有哪些方法和技巧？

了解重点课程的意义及作用，并掌握与各相关部门进行沟通的方法及工具

培训评估是每一位培训经理最头疼的事之一。这里教你最实用的三、四级评估的方法讲解及实例

培训报表

内训师管理

甄选外部讲师

- 培训报表
 - 根据公司的特点确定重点课程
 - 重点课程的计划，实施及跟进
 - 培训报表实例及其分析
 - 如何通过培训报表监控培训进展？
- 培训档案的管理，记录及数据分析
- 培训管理软件简介
- 内部培训师队伍的建立和管理
- 如何甄选外部培训师？甄选外部培训师的主要标准和甄选技巧。
- 组织内培训氛围的营造
 - 如何让高层管理者重视培训？
 - 如何让中层管理者配合培训？
- 如何让员工愿意参加培训？

- 培训体系建立行动计划
- 回顾总结

通过相应的培训报表，你能全面掌握培训的进度数据。真正实现“过程做得好，结果自然好”的效果。