

# 培训管理者的必修课 (TTM)

【主讲：别东阳】

## 针对问题

- **体系问题**：因培训三大体系建设不完善，导致人才培养效能低及管理梯队断层问题，因未能实施全流程操作，导致的计划完成率底、转化率低等问题；
- **技能问题**：因缺乏合理的需求分析、培训实施、效果评估方法，或未做到以学员为中心，所导致的培训管理闭环不彻底、执行不落地、两层皮等问题；

## 学习对象

- 培训经理、HR 经理、培训管理者、企业中高层管理人员

## 课程时长

- 2-3 天，共 12-18 课时（可根据企业需求调整具体课程时长）

## 设计特色

**系统化**：课程依据企业需求全方位、多角度开发设计，针对性强、接受度高

**实战化**：内容源于对实战经验的总结升华，精益求精，结果导向、实用性强

**多样化**：现场教学、实战案例、研讨分析、工具方法、轻松幽默、互动升华

## 内容概要

<b>课程导入：</b> 【研讨】培训的科学与艺术性 ➤ 案例 1：新入职员工如何培养	<b>第四章：效果量化评估技术</b> ➤ 效果评估的目的 ➤ 柯氏一二级评估的意义
---	--

➤案例2：管理人员提升通道

### 第一章：培训管理现状与发展

- 培训管理存在的突出问题
- 影响培训工作的主要因素
- 培训组织发展的驱动因素
- 培训管理三大体系构成
- 培训发展阶段与培训部门能力
- 从业人员能力提升需求
- 创新培训开发新模式

### 第二章：培训需求与计划管理

- 需求调研常用方法回顾
- 什么是真正的培训需求
- 需求是培训管理的起点
- 培训项目全流程操作要点
- 需求与组织、个人绩效结合
- 问卷与访谈法的结合
- 企业需求调研分析步骤
- 问卷设计的注意事项
- 访谈法的注意事项
- 认识组织需求分析模型
- 不同层面的调研步骤
- 培训计划编制的步骤
- 如何平衡培训预算
- 培训计划的工具设计
- 撰写培训计划方案报告

### 第三章：项目管理与流程优化

- 培训项目的定义
- 培训项目管理的四个阶段

➤四级评估存在的问题

- 培训绩效评价体系建设
- 培训管理绩效评价内容
- 过程绩效呈现技巧
- 结果绩效呈现技巧
  - ✓ 反应层-培训满意率
  - ✓ 学习层-培训合格率
  - ✓ 行为层-行为转化率
  - ✓ 结果层-业绩转化率

### 第五章：课程体系建设

- 内训师价值分析
- 内训师的能力要求
- 内训师的职责
- 内训师的选拔流程
- 内训师的评估要点
- 内训师评估项目设计
- 内训师的管理
- 提升内训师授课效果的方法
  - ✓ 晋级培训
  - ✓ 任务驱使
  - ✓ 业务相关
  - ✓ 晋升激励

### 第六章：内训师队伍建设

- 岗位胜任力研究方法
- 岗位胜任力的提出
- 岗位胜任力体系
- 基于胜任力的课程体系设计
- 培训教材开发流程

<ul style="list-style-type: none"><li>➤项目设计阶段</li><li>➤项目活动准备阶段<ul style="list-style-type: none"><li>✓ 合作机构的选择</li><li>✓ 培训师的选择</li><li>✓ 训前沟通要点</li></ul></li><li>➤项目活动实施阶段</li><li>➤项目效果评估问题</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ 开发流程</li><li>✓ 质量监控</li><li>➤培训教学设计的含义</li><li>➤教学系统设计的关键</li><li>➤课程体系建设原则</li><li>➤课程体系分类</li><li><b>【课程结尾】</b></li></ul>
--	---