

# 有效培训的黄金法则

## ---国企培训管理人员组织培训的四大步骤

### 【课程背景】

培训效果不是讲授出来的，而是管理出来的。没有经过有效管理的培训，做久了就会变成员工不需要的福利。有效的培训管理，从员工需求中制定计划，按计划组织实施与评估，强调培训的落地与转化。真正做到，向上可以连接公司战略，下可以带来员工绩效。培训管理人员，运用黄金法则，管理组织培训可以为公司培训带来如下看得见的效果：

让公司的培训与业务接轨

使培训更聚焦于工作问题

培训结束后形成内化效果

### 【授课讲师】

侯志宏

### 【授课时长】

6小时

### 【课程收益】

学会制定需求计划；

学会管理好每一个培训项目；

学会评估培训的效果

让培训效果从课堂走到课后

### 【课程特色】

1. 现场收获：学员在学习的过程中，通过模拟工作场景，现场产出成果；
2. 案例真实：使用发生在培训管理领域的真实案例；
3. 落地支撑：提供全套的工具表单，可以在工作中借鉴使用。

## 【授课对象】

培训经理、培训助理、培训管理人员

## 【课程大纲】

### 第一章 培训需求计划

#### 导入：培训管理的真实案例故事

##### 一、培训需求调查存在的问题

- 1、需求调查无依据
- 2、需求调查不深入
- 3、需求调查无方法

##### 二、培训需求调查失败的三个原因

- 1、培训管理人员的问题
- 2、培训机构的问题
- 3、培训师的问题

##### 三、培训需求调查的方法与工具

- 1、需求调查方法
- 2、需求调查的工具使用

##### 四、培训计划制定

- 1、培训计划制定流程
- 2、培训计划表格工具

学员自检分享：（运工具，制定培训计划）

本章达成目标：学会培训需求调查方法，并能够制定培训计划

### 第二章 培训项目实施

## 导入：案例分享

### 一、明确培训在企业管理中的作用

- 1、培训对企业和员工的作用
- 2、定位于福利上的培训无价值
- 3、定位于军训之类的培训难起作用
- 4、学员能让培训发挥作用

### 二、培训项目中的三出原则

- 1、培训可以出人才
- 2、培训可以出经验
- 3、培训可以出手册

### 三、培训项目的四大作用

- 1、培训带来的经验和知识
- 2、培训带来的新的思想
- 3、培训引导学员的交流
- 4、培训聚焦要解决的问题

### 四、优秀培训的关键点

- 1、选择有需求的学员
- 2、激发学员分享的兴趣
- 3、针对学员的问题
- 4、讲师要讲“How to do”
- 5、技能要安排训练

学员自检分享：（制作培训手册）

本章达成目标：学会管理好一个培训项目

## 第三章 培训现场管理

### 导入：案例分享

- 一、学员在现场的不良表现
- 二、辅助设施管理
- 三、培训过程管理
  - 1、课前工作
  - 2、课中工作
  - 3、课后工作

学员自检分享：（分组讨论培训过程管理还有哪些可行的方法）

本章达成目标：认识培训现场管理的意义，学会培训现场管理的技巧

## 第四章 培训有效评估

### 导入：关于培训满意度的探讨

- 一、培训评估常见的误区
- 二、柯式四级评估
  - 1、反应评估
  - 2、学习评估
  - 3、行为评估
  - 4、结果评估
- 三、培训评估的工具
  - 1、培训评估表
  - 2、行动计划表

学员自检练习：（321 知识复盘）

本章达成目标：掌握培训评估工具，利用知识复盘，促使培训行动