

《(TTM) 企业人才培养与培训管理者的必修课》

一、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；

二、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

三、课程内容

第一章节：培训管理现状与发展

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

第二章节：培训需求与计划管理

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

第三章节：基于 6D 的培训项目管理与流程优化

1. 界定业务收益
2. 设计完整体验
3. 引导学以致用
4. 推动学习转化
5. 实施绩效支持
6. 评估学习结果

第四章节：效果量化评估技术

1. 效果评估的目的

- 2. 柯氏一二级评估的意义
- 3. 四级评估常见问题
- 4. 培训绩效评价体系建设
- 5. 培训管理绩效评价内容
- 6. 过程绩效呈现技巧
- 7. 结果绩效呈现技巧

第五章节：课程体系建设

- 1. 岗位胜任力研究方法
- 2. 岗位胜任力体系
- 3. 基于胜任力的课程体系设计
- 4. 培训教材开发流程
- 5. 培训教学设计的含义
- 6. 教学系统设计的关键
- 7. 课程体系建设原则
- 8. 课程体系分类

第六章节：内训师队伍建设

- 1. 内训师价值分析
- 2. 内训师的能力要求
- 3. 内训师的职责
- 4. 内训师的选拔流程
- 5. 内训师的评估要点
- 6. 内训师的激励机制

四、受邀对象：

各企事业单位；各分管企业的主管部门领导、中高层管理人员、人力资源总监、培训总监、培训经理、培训专员、课程开发人员、培训主管、想掌握标准课程开发技术的人、培训中心、职业技术学院、职业技师学院、内训师、培训师、专兼职讲师等企业相关培训负责人；各级国资委以及政府主管企业部门的负责人及相关人员。