
《基于 6D 的培训项目落地管理》

课程背景：

随着企业快速发展，企业决策层对于培训的认知达到了一个全新的高度。企业的发展离不开战略规划设计，战略规划的达成需要有合适的人员具备相应的能力才能完美实施，所以，提升员工职业素养与专业能力势在必行。

但是在培训项目的实操过程中，由于管理层培训理念以及培训管理的不完善，常常导致培训流于形式，效果不明显，再加上培训师水平差强人意，使得员工对培训失去信心，久而久之，员工能力得不到提升，执行力下降，工作失去激情等等问题出现，那么企业到底应该如何将培训项目进行落地管理呢？

您在本课程中将会系统学习提升企业培训管理人员掌握基于 6D 的培训项目管理技巧，使培训工作对业务产生真实、可见的价值。

为了让培训真正做到“上接战略，下接绩效”的培训管理新形态，重新创造出培训管理的核心价值。同时，为企业培训管理工作提供强有力的支持，系统提升员工整体职业能力，进而提升企业竞争力。

培训对象：企业人力资源部总监、经理、主管、培训经理、主管、培训专责；HR 职员。

培训时间：1 天（6 小时）

课程大纲：

第一部分：从企业战略的视角看待企业的培训管理

- 1、企业业务战略对企业培训的要求
- 2、培训需求分析的流程与方法（大胆假设 - 小心求证 - 确定主题）
- 3、培训管理者的角色定位与演化
- 4、培训管理者的工作重点与能力要求

5、直线部门经理的培训管理职责

6、培训需要从哪些方面准备（人、课、场）

7、培训前的工作项目设计（需求确认、培训计划、课题选定、课纲确认、培训通知、学员删选、讲师邀请、时间计划、场地安排、学员签到、考勤管理、

请假规定、考核方式等）

8、培训中的工作项目设计（学员报到、课程开场、培训目标说明、讲师介绍、观察学员学习情况、课程时间控制、学员缺勤及异常情况处理、现场二级学习评估、教学情况及时同讲师与学员沟通，及时调整或改进等）

9、培训后的工作项目设计（书写培训总结、问题检讨与经验提炼、课程满意度

评估表的统计、讲师反馈与致谢、课程结案报告撰写、培训内容转化工作安排与实施计划等）

课堂研讨：培训前、培训中及培训后的管理工作重点

课堂分享：培训工作检查工具表（培训前、培训中、培训后）

第二部分：基于6D的培训项目落地管理

导入：

1.为什么业务部门视培训为鸡肋？

2. 6D的理论认知

一、界定业务收益

1.采集关键决策者的结果计划轮

2.分析界定培训&管理问题

3.确定组织培训的必要性

4.完成绩效差距分析

5.区分业务目标和培训目标

课堂演练：

1、如何根据企业战略设计培训课程

2、学习价值链的小组演练

二、设计完整体验

1.完整学习的四个阶段

2.设计四个阶段要素

1) 准备阶段：促进学员对课程产生期待

2) 学习阶段：有效的课程实施/匹配不同的学习形式

3) 转化阶段：督促学习转化和工作应用

4) 评估阶段：学习成果评估与嘉奖

3.影响业务负责人

视频分享：甲方乙方

三、引导学习致用

1.合理的课堂设计

1) 避免认知“过载”

2) 戴尔“经验之塔”

3) 学习风格匹配

2.激发学习动机

3.学习目标检验

四、推动学习转化

1.影响学习转化的三组主要因素

- 1) 应用的动机
- 2) 应用的能力
- 3) 工作环境

2.评估和改善转化氛围

3.学习转化的责任区分

课堂研讨：HR 及管理者应该如推动学员转化

五、实施绩效支持

- 1.提供相应的支持手段与工具
- 2.转化过程中的辅导与激励

六、评估学习结果

- 1.评估业务收益
- 2.反思结果，推动持续改进

案例分享：富士康的培训积分制度