

培训管理者的七项修炼

课程背景：

彼得圣吉曾说过，你的组织唯一可持续的竞争优势，就是比对手更好更快的学习能力，随着互联网时代的到来，培训发展的理念和技术日新月异，各种学习方式不断推陈出新，作为肩负打造组织学习理的企业培训管理者，提升自己的专业能力，从而助推企业持续发展，显得尤为重要。

课程对象：培训管理者、企业内培训师

课程时长：6 课时

课程目标：

- 1.掌握梳理诊断业务部门需求的方法；
- 2.掌握培训体系搭建的基本思路；
- 3.掌握有效评估的基本方法；
- 4.了解培训项目设计的逻辑和思路

课程大纲

第一项修炼：正本清源-培训管理者角色定位与认知

- 一、培训管理者的角色与影响力
- 二、培训管理者的常见误区
- 三、培训管理者的能力模型

第二项修炼：统筹全局-培训体系全面构建

- 一、培训流程体系构建五步法
 - 1.培训需求调研

2.培训预算策略

3.培训计划制定

4.培训组织与实施

5.培训评估

二、培训资源体系建设

1.课程体系

2.师资体系

三、制度体系

第三项修炼：谋定而动-培训需求分析

一、需求分析常见误区

二、需求分析的层次

1.常规性培训需求

2.项目性培训需求

三、培训需求分析法

1.问卷调查法

2.访谈法

3.绩效分析法

4.观察法

第四项修炼：有的放矢-培训计划制定

一、培训计划制定前提

1.培训预算三法

2.培训需求整合

3.企业战略

二、培训计划制定方法

1.总分法

2.时间轴法

3.费用额定法

三、培训计划追踪与管理

第五项修炼：结果导向-有效培训评估

一、培训评估常见误区

1.谁更应该被评估？

2.所有的评估都要量化吗？

3.一次评估就够了？

二、柯式四级评估运用

1.反应评估

2.学习评估

3.行为评估

4.结果评估

三、培训评估结果的应用

第六项修炼 持续造血-人才梯队建设

一、人才规划

1.岗位职级梳理

2.人才发展方向确定

3.人才目标确定

二、人才识别

1.人才测评

2.人才盘点

3.人才九宫格

三、人才培养

1.人才培养规划

2.确定培养方案

四、人才输出

1.人才评估

2.结果运用

第七项修炼：重点突出-关键学习项目设计

一、新员工培训项目设计

二、管培生培训项目设计

三、内训师培养项目设计

四、线上学习项目设计

五、专项人才培养项目设计