



培训效果落地与管理

■ 课程背景：

- 在知识经济时代，员工的技能水平成为决定企业生产与发展的第一核心要素。因此，作为人力资源开发最重要、最有效的措施的企业培训工作，在企业战略发展中发挥着越来越重要的作用。
- 培训重要性的体系现，靠的不是培训过程，而是培训所带来的员工行为层面的变化，是培训所产生的直接或者间接收益。用什么来衡量企业的培训是否取得了“员工行为的系统化转变”这个效果呢，进而达到了“改善企业经营业绩”的这个目的呢？培训效果落地与评估管理，就是这样一种用来衡量培训效果和效益的重要工具，培训效果落地管理和评估是培训开发实施系统中极为重要不可或缺的一个环节。

■ 课程目标：

- 学习——全面的培训管理与开发知识
- 掌握——培训管理与开发方法
- 提升——培训管理与开发实施技能

■ 培训对象：

- 各层级培训管理人员
- 培训工作实施及人力资源管理开发人员

■ 授课方式：

- 理论讲授 + 案例分析 + 视频分享
- 小组讨论 + 经验分享 + 头脑风暴
- 实战演练 + 管理游戏 + 情景对话

■ 标准课时：

- 1天（6课时）

■ 课程大纲

第一部分：培训不能落地的原因探究

一、企业培训的三个价值

- 1、培训满足企业发展战略的需求
- 2、培训满足岗位业绩提升的需求
- 3、培训是学习型组织建设的需求

二、培训经理的四个两难：

- 1、培训资源缺乏。
- 2、问题解决渠道缺乏。
- 3、时间匮乏。
- 4、课程针对性缺乏。

三、企业培训管理中的典型问题分析

四、认识：学习力

五、提升学习效果的4个因素

第二部分：基于落地的企业培训体系建立

一、培训体系建设的几个关键点

- 1、清楚定义培训可以解决和不可以解决的问题
- 2、培训目标建立
- 3、培训体系模型
- 4 了解职业发展阶段不同的学习需求（培训工作理念）
- 5、培训队伍建设
- 6、培训管理体系
- 7、有效培训管理模型
- 8、培训政策体系
 - 培训课程体系
 - 培训课程体系
 - 员工职业化培训内容示例
 - 示例：《赢在班组》课程架构
 - 示例：中基层管理者的素质模型——降龙十八讲

二、培训模式与体系

1、培训模式与体系

2、教材编辑的原则

- 针对性与实用性原则
- 系统性与科学性原则
- 创新性与新颖性原则
- 反映最新科技成果原则

3、培训设施建设

第三部分：基于ISO10015的培训程序执行

1、员工培训流程

2、不同培训阶段的任务

3、培训需求分析：

- 培训需求调查内容
- 培训需求调查方法
- 培训需求调查注意
- 培训需求调查成果

4、编制培训计划的意义

5、年度培训计划制定的原则

6、年度培训计划的影响因素

7、年度培训计划的基本要素

8、培训经费的依据和测算

第四部分：培训计划的实施注意

1、培训师的角色定位

2、课前三步曲

- 分析与调查
- 课程和教材的开发
- 硬件和心理的准备

3、了解成人学习的特点

4、如何确定培训师

5、培训课程设计的五个点

6、培训课程设计的六要素

7、培训课程设计的七注意

8、培训组织实施——培训场地的选择与布置

9、培训组织实施——培训方法

10、培训组织实施——培训评估

11、解剖培训八大步

第五部分：培训后的效果管理

一、培训后的效果管理五个确认

1、既定问题解决方案

2、课程关键内容内化应用

3、问题可能方法整体解决方案

4、标准流程及解决思路

5、标准工具个性化应用

二、培训后的效果管理方式设计

三、建立及时反馈渠道。