

台州企业定制培训中心

发布日期: 2025-09-24

企业定制培训选择培训师：这是能否使培训达到较佳效果的关键。每个企业在培训之前无不把选择、评估培训师看成是重中之重的工作。大家都知道培训师可以分为八种类型，分别是：很好型、专业型、技巧型、演讲型、肤浅型、讲师型、敏感型和无能型。如果属于技能方面的培训，要求培训师采用多种培训技巧，培训师的知识含量必须丰富，非常有个人魅力，而且这种课程的参与人数一般在30人左右，培训费用相对比较高，较好选择很好型培训师。若实在找不到很好型培训师，也可以选择专业型培训师。其它类型的培训师万万不可选择，否则即使投入的只是一元钱，那么也将造成时间、资源的浪费。如果是知识方面的培训，选择演讲型培训师即可，因为传授知识时，只要老师讲得有趣味性，使大家听得津津有味，就可达到培训的目的。通过企业定制培训可以将公司战略同员工更紧密结合到一起。台州企业定制培训中心

企业定制培训中需要保持部门间的沟通：保持部门间的沟通很多企业认为培训效果的评估是人资部门的事情，实际上并非如此，受训部门同样是评估过程中重要的一环，正是很多企业忽略了受训部门在培训效果评估的作用，才使得培训效果评估无法落实。在培训结束后，受训部门的主管还要承担着对受训员工培训效果监督的工作，并将之反馈给人资部门；人资部门同时也要与受训部门各级人员保持有效的沟通，随时了解其想法。并且也要针对性选择评估模式，企业之间的差异使得没有完全适用于每个企业的培训效果评估模式，因此要根据企业本身选择较合适的评估模式。实际上人资主管可以根据不同的部门员工设定不同的评估方式，如针对行政部门的目标评估，针对销售人员的绩效评估和收益评估，针对客服部门的测试比较评估等。台州企业定制培训中心企业定制培训需要进一步完善绩效管理实践。

企业定制培训误区：1、培训缺少有效的评估机制，培训成果缺乏转化环境，造成培训与实际工作脱节，以至于员工认为培训意义不大。培训转化的成功率相当大程度上取决于是否有能够促进培训成果转化的环境，培训还必须与激励、考核相挂钩，否则易导致员工学了就忘，觉得培训对工作帮助不大，认为培训没有太大用处。2、培训是=的，只有出现问题就想到培训，这就走入了另一个误区，过分重视培训，让培训担负了“不能承受之重”。培训只能解决“不能的问题”，解决不了“不为的问题”。

企业定制培训时，在确定了培训项目的目的之后，下一个步骤就是制定相应的尺度或衡量标准，以检验培训项目的目的是否得以实现。对于特定的培训目的，我们可以利用多种标准衡量其实现情况。选择一种适当的评估标准，实际上是一个权衡检验标准的适用性与培训目的在时间、资金和可行性等方面是否客观实际的过程。企业在进行评估时，一般是在培训后三个月或一年内进行。间隔时间太短，学员可能还未完全熟练掌握，难以反映出培训的切实效果；而间隔时间太

长，则会因多个因素的影响增强，难以测评培训的真实影响。在操作上我们采用绩效考核、调查问卷、民主测评等方式进行。江苏哪家企业定制培训方案做的比较好？推荐杭州必然企业管理咨询有限公司。

企业定制培训，短期计划指针对每项不同科目、内容的培训活动或课程的具体计划。制订培训活动详细计划的步骤如下：1. 确立训练目的一阐明培训计划完成后，受训人应有的收效。2. 设计培训计划的大纲及期限一为培训计划提供基本结构和时间阶段的安排。3. 草拟训练课程表一为受训人提供具体的日程安排，落实到详细的时间安排，即训练周数、日数及时数。4. 设计学习形式一为受训人完成整个学习计划提供有效的途径，在不同学习阶段采用观察、实习、开会、报告、作业、测验等不同学习形式。5. 制订控制措施一采用登记、例会汇报、流动检查等控制手段，监督培训计划的进展。宁波企业定制培训课程哪家比较好？推荐杭州必然企业管理咨询有限公司。台州企业定制培训中心

企业定制培训目标性原则是决定并保证评估活动正确取向的准则。台州企业定制培训中心

企业定制培训需要注意的问题：1掌握真实需求并能描述需求的来源。所谓掌握真实需求，是指要了解各个部门当前的工作较需要的培训需求，而不是时下有哪些较流行的课程和哪些较有名的讲师。很多企业容易犯一个错误，就是在进行培训需求调查的时候并不是从公司的业务出发，而是从培训提供商出发，不是考虑员工的工作需要什么培训，而是从一些培训机构来信来函的介绍中所列举的课程出发，把这些课程重新编排，作为需求调查的内容。所以，只有从员工绩效出发的培训需求才是较真实的需求，也是企业较需要的。从这个观点出发，人力资源部在设计培训需求调查表的时候，就要从员工的绩效出发，设计结构化的培训需求调查表。关于这个问题后面还要详述。台州企业定制培训中心