

HR与培训机构亲密接触须“防身”人力资源管理考试 PDF 转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/510/2021_2022_HR_E4_B8_8E_E5_9F_B9_E8_AE_c37_510067.htm 在买方市场占先的状况下，

每一个培训负责人身边可能都会围绕着无数的培训咨询机构，他们宣称从服务到师资都属一流，对提出的培训需求也一一允诺，可是等到培训开讲时，才发现说的和做的根本就不是一回事。在与培训机构打交道的过程中，至少要熟练掌握以下三招，才能保证内训不在起步阶段就走上失败之途。

第一招：千万不要用“心”对待 由于HR人士大多在企业中从事管理、服务类工作，缺少商业经验，在和培训机构签订合时往往容易将自己与培训代表的交情混入其中，为后续工作带来障碍。例如对于培训过程中所需的小礼品、席位卡等究竟由哪方提供，要求对方提供多少份教材等等问题含糊其词。虽然其中涉及的钱数可能没有多少，但事先说清楚，可以减少双方的磨擦，也能保证培训过程中的每一环节都能得到顺利衔接，否则培训现场对方的推托可就让你傻眼了。“亲兄弟还要明算账”，更何况是贸易伙伴间呢？贴士：时刻记住你正代表公司进行一场商业交易，你必须站在公司利益最大化的立场上据理力争，而不能简单地认为这只是一个杀价问题，要全面详尽地做好每一项培训准备工作的落实。第二招：

实现与培训老师接轨：零距离 很多培训机构出于商业秘密的担心，不会主动提出由老师直接出面与公司进行沟通，这时很多培训负责人也就自然而然地将所有的意见都通过培训机构代表来转达。暂且不论培训代表是否会真的将所有意见都转达给教训老师，单从“传话游戏”的启示中我们也可以

知道，传话内容通常会因为中间环节的差错而使表达者的初衷与接收者得到的信息大相径庭。因此，为了保证公司的培训需求能够得到真实反映，一定要向培训机构提出和老师直接沟通的要求，而这一般也是会得到培训机构的同意的。如果条件允许的话，最好能请老师到公司进行面对面的交流，实际感受一下公司的企业文化、运行状况，真正实现零距离地双向沟通。贴士：无论老师讲课的水平有多高，互动性有多强，如果他不了解公司的状况与需要，随意地列举其他公司成功案例，往往会由于脱离公司实际太远，不但可能起不到好的借鉴效果，甚至还可能起到反效果。

第三招：大纲讲义与培训内容：要珍珠不要鱼眼睛 这里有两点要特别注意：

1. 大纲与讲义的区别 一般，公司与培训机构会以大纲为基准对课程内容进行修改、定夺，而教材则一直到培训现场才与大家见面。问题是无论大纲做得多么精美，它都毕竟是纲领性的材料，无法完全看出支撑它的骨肉是什么，所以在大纲与讲义间必然存在着一种差距。如果这种差距是企业所能接受的，那当然没问题，但万一到时才发现，讲义对大纲的反映与你对讲义的设想完全不同，再想改就为时已晚了。所以应该要求培训机构事先提供上课用的讲义教材，并在得到确认后，再印刷成册。贴士：学员真正拿到手的只能是讲义而非大纲，因此如果讲义没反映大纲，那你们之前的努力都是白费。

2. 讲义与培训内容的区别 虽然从准备工作到培训讲义等细节性问题都已经有了妥当的安排，但是一点疏忽都会导致培训的失败，比如：培训讲师没有按照事先讨论所定的讲义内容与课时安排来讲。许多培训师已经对自己所讲授的几门课程有了特定的授课套路，不知不觉中就会出现按既定模

式授课的情况。一旦这种情况出现，如果打断老师的讲课，场面一定很尴尬.如果任他信口开河或离题千里，那培训又会彻底砸锅。所以，为了防止这种情况的发生，建议在与培训机构的协议中，一定加上 " 必须按照双方商定的大纲与讲义授课，否则不付款或付款百分之几 " 之类的限制性条款。这样一来可以让培训机构与培训讲师重视起这个问题，二来也可以在出现问题之后，为公司讨到一个说法。百考试题人力资源站收集整理"#F8F8F8" 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com