

最新人力资源管理师的培训设计人力资源师考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/597/2021_2022__E6_9C_80_E6_96_B0_E4_BA_BA_E5_c37_597249.htm 学习目标 掌握培训课程要素，培训课程设计的原则和程序，以及选择和设计培训课程内容的基本要求。 知识要求 一、 培训课程的要素 (一) 课程目标 (二)课程内容 (三)课程教材 (四)教学模式 (五)教学策略 (六)课程评价 (七)教学组织 (八)课程时间 (九)课程空间 (十)培训教师 (十一) 学员 二、 培训课程设计的基本原则 1.培训课程设计要符合企业和学员的需求。 2.培训课程设计要符合成人学员的认知规律。 3.培训课程的设计应体现企业培训功能的基本目标，考试/大进行人力资源开发。 三、 课程设计文件的格式 1.封面 2.导言 3.内容大纲 4.开发要求 5.交付要求 6.产出要求 能力要求 一、 培训项目计划 (一)企业培训计划. (二)课程系列计划. (三)培训课程计划. 二、 培训课程的分析 (一) 课程目标分析 1.学员分析 学员分析是指通过采访学员、现场观察等方法来了解培训学员的知识、技能和能力水平的过程，分析结果汇总学员分析报告表内。 2.任务分析 任务分析是指分析学员所在岗位或目标岗位对就职人员的知识、技能和能力水平的要求的过程，分析结果应汇总在任务分析报告中。 3.课程目标分析 课程目标分析是指在培训课程结束时，考试/大希望学员通过课程学习能达到的知识、技能和能力水平。 三个要素：操作目标.条件.标准 (二) 培训环境分析 培训环境分析是指对开展培训的环境与条件进行分析。 1、实际环境分析. 2、 限制条件分析. 3、 引进与整合. 4、 器材与媒体可用性. 5、 先决条件. 6、 报名条件. 7、 课程报名与结业

程序.8、评估与证明。三、信息和资料的收集(一)咨询客户、学员和有关专家.(二)借鉴其他培训课程.四、课程模块设计五、课程内容的确定(一)课程内容的选择.1、使学员掌握生产技术和技能。2、适应多样化的学员背景，选择不同难度的课程内容进行课程水平的多样组合。3、满足学员在时间方面的需求，开发不同进间跨度的课程组合。4、根据培训在技能方面的要求，确定课程内容、难度、时间三要素的组合方式。(二)课程内容的制作.1、购买现成教材。2、改编教材。3、自编教材。(三)课程内容的安排六、课程演练与试验收集学员、同事、专家的意见常用的方式：1.头脑风暴法，让参与者自由讨论，主持者记录下各种建设，提炼的修改意见。2.问卷调查法，根据课程要素或培训流程设计调查问卷，考试/大 将调查问卷分别发放给学员、同事和专家进行调查，并回收、处理和分析调查问卷，提炼出修改意见。七、信息反馈与课程修订在课程预演结束以后，甚至在培训项目开展以后，要根据学员、有关问题的专家以及同事的意见对课程进行修订。课程需要做出调整，有些甚至可能要对整个培训课程进行重新设计。1、检查课程目标并修改课程内容.2、修改活动。3、核查资料。4、调整培训风格。

八、课程设计的应用实例 注意事项 一、课程内容选择的基本要求 1.相关性。课程内容的选择要与企业生和经营实践活动结合在一起，自觉地去反映企业生产经营实践的要求，主动适应企业生产经营发展的趁势。2.有效性。培训内容的有效性是判断培训水平高低的一个重要标准。3.价值性。培训课程内容最终是为学员服务用的，如果它既满足学员的兴趣，考试/大又反映培训的需求，那么该内容就是有价值的，

因为它能被学员所可和同化，成为他们自身的一部分，使学员不仅“好学”而且“乐学”，有利于培训质量得到真正提高。

二、课程内容制作的注意事项

- 1、培训教材是培训时的辅助材料，因此，教材的内容不能多而杂，否则会分散学员的注意力。
- 2、凡是培训师讲授、表达的内容，教材不必重复。
- 3、教材以提示重点、要点、强化参训者认知为重要功能。
- 4、应将课外阅读资料与课堂教材分开。
- 5、教材应简洁直观，按照统一的格式和版式制作。
- 6、制作时用“教材制作清单”进行控制和核对。

三、不同企业发展阶段采取不同的培训内容

- 1.创业初期：提高创业者的营销公关能力、客户沟通能力。
- 2.发展期：提高中层管理员的管理能力。
- 3.成熟期：提高企业的素质。

人力资源管理师复习宝典更多信息
请访问：百考试题人力资源频道点击进入：百考试题人力资源管理师网校课堂百考试题人力资源管理师预测试题希望与其他考生进行交流？点击进入人力资源考试论坛gt.>

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