

ATD微学堂

# 培训管理证书课程



THIS IS

**Lucia**





# The ATD Competency Model™

## ATD 胜任力模型™

[www.td.org/model](http://www.td.org/model)



这门课程目的何在？

角色转变

贡献绩效

部门增值



价值？

## 学习部门对企业有价值，唯一要做的事情就是用基本的商业逻辑，把自己从**优秀的培训专家**转变为**优秀的商人**

- 说了20年要了解business，还是没有把business的本质看透，这层窗户纸到底是什么？
- 从战略到执行，CEO和业务经理天天火烧眉毛的事情，与之同甘共苦还是隔岸观火？意愿和方法一个都不能少；
- 产生价值的背后是一套科学的商业逻辑和运作，如果对于学习部门自己的业务模式、治理结构、4P等等还没有问津，的确是时候了；
- 以终为始的学习方案，终在哪里？没有行为改变的完整设计，培训就是最贵的浪费。必须修炼的硬功夫是什么？
- 在商言商。企业内，你的大客户都是谁？有多少时间和TA们在一起，干什么？TA们不认可培训的价值，是因为根本“听”不进去。你要怎么说，TA们才会听？

# 像经营业务一样经营学习部门





# 连接组织战略



我们曾如此渴望命运的波澜  
到最后才发现  
人生最曼妙的风景  
竟是内心的淡定与从容  
我们曾如此期盼外界的认可  
到最后才知道  
世界是自己的  
与他人毫无关系！

—— 杨绛  
《一百岁感言》

你真的想么



# 领导者重视什么？

学习专家面临的挑战在于要证明他们不仅是学习专家，还是商业领导。

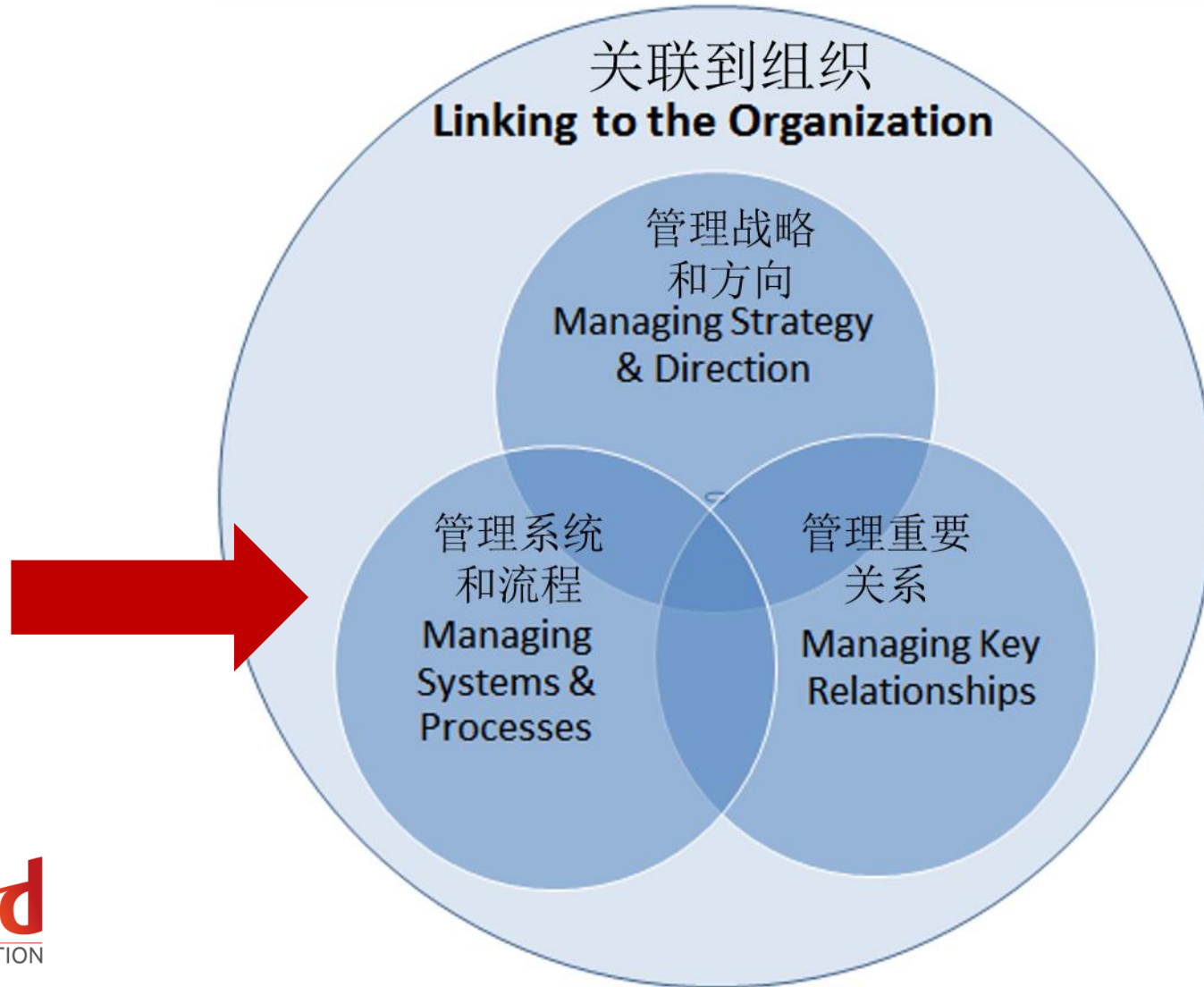
“让组织内高层领导者参与到学习项目中来的关键在于**能应用商业语言**。根据我们的经验，能够吸引领导团队的良好战略学习规划将**把学习定位为实现商业战略的重要推动因素**。这对于任何一个学习部门的生存来说都是至关重要的，尤其是出在比较困难的商业环境之下时。”

*Fred Goh*，前战略学习总监  
卡特彼勒大学

# 管理战略和方向



# 管理系统和流程



# 管理重要关系





# 新的视角



# 收获满满

- 我能够描述所在组织的状态及其使命、愿景和目标
- 我能够讨论组织的、部门的、流程的、工作岗位的目的
- 我能够描述学习经理在管理学习项目时的职责
- 我能够解释学习项目生命周期的各个阶段
- 我能够论述实行需求评估的好处，及其对学习经理主管的含义
- 我能够描述如何在整个课程开发流程中确保质量，解释学习经理在质量保证方面的职责
- 我能够描述学习部门的各种商业模式
- 我能够列出学习部门的各种融资模式，为所在组织选择最佳模式
- 我能够解释学习部门业务规划中应当包含哪些内容
- 我能够有效地把学习规划联系到所在组织的战略规划
- 我能够解释学习部门管理的益处，描述如何组织一个管理委员会



# 收获满满

- 我能够有效地评估所在组织当前的学习方案
- 我能够有效地评估所在组织的学习部门
- 我能够论述培训的预算、会计和财务管理问题
- 我能够论述与管理学习项目相关的法律、法规和道德要求
- 我能够为学习部门制定和管理预算
- 我能够有效地编写提案申请，能够评估、选择和管理供应商
- 我能够有效地影响所在组织的重要人员，鼓励大家支持学习项目
- 我能够有效地管理学习团队及组织内其他学习团队之间的合作关系
- 我能够为所在组织的学习部门施行有效的营销计划
- 我能够描述新兴学习技术

ATD微学堂

# 培训管理证书课程

