



在每节课结束时，参与者需要完成一份知识检查（DDI 课程的小测验：knowledge Check）以了解他们学习的技能和理论的程度。另外，在课程最后，参与者需要准备一个能够展示他们如何运用理论、以及说明这个培训会对他们未来的工作产生的影响的演讲会。

显然，业务经理们对于这个项目的成功以及培训持续的影响至关重要，为了得到他们的支持，人力资源部门特别针对他们就课程的内容和关键理论做一个全面的单元介绍，也帮助他们验证对于培训后新技能的应用和发展情况。

Harpalani 强调：“经过了培训后，为这些业务经理消除了其部属在领导力发展过程中的障碍，他们使用同样的领导力语言，还能运用他们在培训中所学到的知识来辅导员工。”

收获成果

解决了两大人才挑战后，现在的庄信万丰已经感受到一些可喜的成果。因为两个项目不仅达到了预期的效果，也发生了更加广泛的影响。Harpalani 指出：“通过使用目标选才的技能和理论，我们现在有了一个快捷的面试流程，人力资源人员、业务经理和直属主管可以运用相同的面谈指引面试候选人。这种方式节约了每位面试官的时间。”

另外，Harpalani 女士表示，这个管理发展项目对于庄信万丰的文化有积极影响，并有效地促进业务发展。“这些主管能够在部门内部创建和推动一种持续学习和职业发展的氛围，他们还会积极主动地支持员工努力发展。”

Harpalani 女士补充，庄信万丰的主管们对于一个优秀领导者的定义有了更好的见解。