

培训需求分析课程大纲

讲师：成永亮

课程背景

- 1、年度培训该如何制定，成为很多培训管理者最头疼的问题
- 2、每年的培训计划感觉都是一样，该如何突破，已经让人头疼
- 3、社会上流行什么培训，企业就采购什么，没有自己的目的，没有自己的需求
- 4、培训的时候经常会受到“没有时间”的困惑

培训需求分析，直接影响到全年的一个培训的计划和收效。培训需求分析科学的定制可以让培训更加有针对性，培训更加有效果，年度培训计划也不会成为每年的一个复制

课程效果

- 1、通过培训了解培训需求分析的基本知识
- 2、学会培训需求分析的常见方法和技术
- 3、掌握培训分析的注意事项
- 5、学会书写培训需求分析报告

课程对象

中基层管理人员，企业内部培训负责人
各部门经理
集团公司各部门培训负责人

课程时间

一天（6小时） am9：00-am12：00 pm14：00-17：00

课程纲要

引言：一个失败的环保培训项目

第一单元 企业为何需要做培训

- 企业培训的价值
 - 1、根植企业文化在员工的工作，生活中
 - 2、塑造员工心理导向
 - 3、实现企业知识、技能之传承
- 企业培训的作用

- 1、培训对于整个社会都有很好的促进作用
- 2、企业层面----提高效益最好方法
- 3、员工层面----提升员工符合社会，企业要求
- 4、共赢层面----员工满意度提升，企业利润增大

□ 企业发展的深层管理

- 1、企业竞争力与人才培养的关系
- 2、从经营者立场看人才培养要求
- 3、培训是要提炼出人财

□ 培训的问题

- 1、企业培训的怪圈
- 2、企业培训中的不正确想法

第二单元 培训需求分析的基础

□ 培训需求分析的概念

□ 培训需求的作用

- 1、确认差距
- 2、改变分析
- 3、由人事分类系统向人事开发系统的转换
- 4、可供选择的方法变多
- 5、形成一个研究基地
- 6、能够获得内部与外部的支持

□ 培训需求分析层级

- 1、个体层级
- 2、组织层级
- 3、战略层级

□ 培训需求分析的内容

- 1、层次分析
- 2、对象分析
- 3、阶段分析

□ 培训需求分析的目的

- 1、了解企业实际情况
- 2、了解员工实际情况

- 3、找出企业的差距
- 4、找出可以改善的点
- 5、为企业把脉，找出培训点

第三单元 培训需求分析的方法

- 常用的需求分析方法介绍
- 工作分析法介绍
 - 1、收集岗位说明书（岗位职责说）
 - 2、岗位说明书向 ASK 的转变
 - 3、ASK 向具体的课程转变
 - 4、寻找差距，确定培训需求
 - 5、案例分析----《机械工程师》
- 高层访谈介绍
 - 1、高层访谈访谈内容
 - 2、高层访谈时机选择
 - 3、高层访谈问卷设计原则
 - 4、高层访谈模拟
 - 5、高层访谈报告汇总
- 调查问卷法介绍
 - 1、调查问卷的设计原则
 - 2、调查问卷设计的方法
 - 3、调查问卷设计务实
 - 4、调查问卷下发和回收
 - 5、调查问卷的统计
 - 6、调查问卷统计演练
- “移动靶子”设定未来培训
 - 1、“移动靶子”的内容
 - 2、“移动靶子”来源
 - 3、“移动靶子”课程设计
- 咨询公司的建议
 - 1、咨询公司的年度培训计划
 - 2、咨询公司的相关师资介绍

3、咨询公司针对公司的培训方案

4、目前比较流行的一些主题

- 除此以外应该考虑的培训

第四单元 培训需求分析实施注意事项

- 岗位说明书向 ASK 转变时候应注意的事项
- 和高管进行座谈时候的注意事项
- 员工调查问卷应该注意的事项
- “移动靶子”设定的注意事项

第五单元 培训需求分析报告

- 往年培训数据的汇总
 - 1、往年各类型培训场次
 - 2、不同类型人员的培训批次
 - 3、外训，内训，外聘各包含多少
 - 4、各类课程讲师比例
 - 5、培训总结报告撰写
 - 6、现场模拟
- 往年培训数据的分析
 - 1、最好可以将各类数据汇总成各种表单
 - 2、有可能对比上上年度的培训数据
 - 3、培训费用对比
 - 4、业绩对比
- 培训需求分析的课程
- 培训需求分析报告的撰写
- 培训需求分析报告务实