

《培训需求分析与效果评估》

主讲：裴宏伟

【培训背景】很多企业在做培训时，无从下手，对培训需求的调研分析往往只是采用问卷调查的方式，多数问卷调查不仅费时、费力，而且效果却并不好；同时，企业的领导看不到培训后的效果。企业既然投入费用进行培训了，自然追求达到预期的培训效果，如何将培训效果转化为企业的生产力，真正通过培训提升企业的业绩，这是很多培训管理者目前面临的，但又必须解决的难题。

【培训目标】通过本次课程，学员可以解决以下问题：

- 1) 培训管理者的五把“钥匙”；
- 2) 培训需求分析的方法及运用技巧；
- 3) 培训效果评估的方法及运用技巧；
- 4) 如何让培训效果看得见？从哪些方面、在哪些环节开展什么样的评估？如何持续改进？

【标准课时】1天（6小时）

【参训对象】HR 人员、培训管理者等

【培训方式】以亲身经历的案例和经验进行分析与分享，突出实用性、操作性，并采用互动、现场演练、行动学习、疑难解答等方式，使学员在轻松学习中掌握更多相关的方法和技巧。

【主要内容】

课程模块	主讲内容
第一部分 培训管理者的五把“钥匙”	1、培训的主要种类和缺失后带来的问题 2、面对培训，我们的困惑？ 3、有效培训体系的特征 4、培训管理者的五把“钥匙”
第二部分 培训需求分析的方法及运用技巧，如何让培训需求调查问卷更“给力”	1、培训需求分析的重要作用 案例：核工业集团某中层培训 江苏某银行中层培训 2、培训需求分析的流程 3、培训需求分析的主要方法及运用技巧 4、思考：我们平时的培训需求调查问卷“靠谱”吗？ 5、如何让培训需求调查问卷更“给力”
第三部分 培训需求分析的原则及有效途径	1、培训需求分析的原则 2、培训需求分析的有效途径 1) 如何通过企业战略获取培训需求 2) 如何通过岗位胜任素质要求获取培训需求 3、确认培训需求的四大途径及优先原则 4、培训管理者如何保证培训需求的有效性 5、确定培训目标的标准
第四部分 培训效果评估及对传统柯氏四级评估模型的改进策略	1、培训效果评估的作用 2、柯氏四级评估模型的运用及明显缺点 3、对柯氏四级评估模型运用的改进策略
第五部分 跟进管理——让培训效果看得见	1、影响培训效果的因素 2、对影响培训效果因素的深度分析 3、培训效果的目标是否实现 4、跟进管理 1) 做好跟进管理的准备工作 2) 跟进管理的措施 3) 如何走访基层 5、让培训效果看得见的具体方法