

培训需求分析与效果评估技术

【主讲：别东阳】

针对问题

- **需求分析问题**：因使用需求分析方法不当（如问卷法、访谈法等），导致的需求分析不彻底、目标与计划缺乏针对性、培训预算产出低等培训管理问题；
- **效果评估问题**：因缺乏合理的培训效果评估方法，简单套用柯氏四级评估理论，采用一二级效果评估，所导致的培训管理闭环不彻底、转化弱等问题。

学习对象

- 培训经理、HR 经理、企业内训师、企业中高层管理人员

课程时长

- 1-2 天，共 6-12 课时（可根据企业需求调整具体课程时长）

设计特色

- 系统化**：课程依据企业需求全方位、多角度开发设计，针对性强、接受度高
- 实战化**：内容源于对实战经验的总结升华，精益求精，结果导向、实用性强
- 多样化**：现场教学、实战案例、研讨分析、工具方法、轻松幽默、互动升华

内容概要

课程导入： 【研讨】什么是培训需求	第二章节：项目管理与流程优化 ➤ 培训项目的定义
----------------------	-----------------------------

➤蝴蝶效应与鱼缸法则

➤培训全流程操作要点

➤培训管理中点与面的关系

第一章节：培训需求与计划管理

➤需求调研常用方法回顾

➤什么是真正的培训需求

➤需求是培训管理的起点

➤培训项目全流程操作要点

➤需求与组织、个人绩效结合

➤问卷与访谈法的结合

➤企业需求调研分析步骤

➤问卷设计的注意事项

➤访谈法的注意事项

➤认识组织需求分析模型

✓ 组织层面

✓ 人员层面

✓ 能力层面

➤不同层面的调研步骤

➤培训计划编制的步骤

➤如何平衡培训预算

➤撰写培训计划方案报告

➤培训项目管理的四个阶段

➤项目设计阶段

➤项目活动准备阶段

✓ 合作机构的选择

✓ 培训师的选择

✓ 训前沟通要点

➤项目活动实施阶段

➤项目效果评估问题

第三章节：效果量化评估技术

➤效果评估的目的

➤柯氏一二级评估的意义

➤四级评估存在的问题

➤培训绩效评价体系建设

➤培训管理绩效评价内容

➤过程绩效呈现技巧

➤结果绩效呈现技巧

✓ 反应层-培训满意率

✓ 学习层-培训合格率

✓ 行为层-行为转化率

✓ 结果层-业绩转化率

【课程结尾】