

《基于绩效改进的培训需求分析》课纲

问题解析

1. 不能准确定位培训究竟能解决什么问题
2. 不能准确诊断公司、部门、岗位的绩效差距
3. 不能从绩效差距中找到培训能解决的问题

课程特色

1. 结构和逻辑性强，遵循 WHY—WHAT—HOW
2. 运用行动学习和建构主义开展课程
3. 用 UMU 互动工具即时收集问题和课程反馈，互动性好

课程收益

1. 掌握公司、部门、岗位绩效的结构化评估
2. 学习“五步聚焦”培训需求分析方法，更精准
3. 培训计划编制的主要内容及关键点
4. 如何进行培训效果转化，与培训计划呼应

授课对象

企业中高层经理、培训经理、人力资源部人员

授课时长

二天（12 小时）

课程大纲

| | | |
|----------------|---|---|
| 一、培训能解决什么问题 | <ol style="list-style-type: none">1. 培训只能解决 KSAA2. 知识、技能、能力、态度的区别决定不同的培训方式3. 影响培训效果的结构化分析4. 培训需求的责任主体是谁，是公司高管、主管、HR、本人？ | <ul style="list-style-type: none">• 游戏<ul style="list-style-type: none">➢ 《双手反转》• 小组讨论：<ul style="list-style-type: none">➢ 《态度的影响因素，如何让态度转变》➢ 《管理者知识、技能、态度哪个更重要？》• 工具<ul style="list-style-type: none">➢ 《AMA 管理能力分类》 |
| 二、绩效差距分析 | <ol style="list-style-type: none">1. 公司绩效的结构化分析2. 部门绩效的结构化分析3. 岗位绩效的结构化分析 | <ul style="list-style-type: none">• 案例：<ul style="list-style-type: none">➢ 《培养人才和引进人才哪个更划算？》• 小组讨论<ul style="list-style-type: none">➢ 《好公司、好团队、高绩效员工否都有共同特点？》 |
| 三、“五步聚焦培训需求分析” | <ol style="list-style-type: none">1. 五步聚焦培训需求分析法步骤<ol style="list-style-type: none">A. 描述目标B. 确定行为C. 任职要求D. 寻找差距E. 确定需求2. 五步聚焦培训需求分析的关 | <ul style="list-style-type: none">• 练习：<ul style="list-style-type: none">➢ 《公司目标分解及培训需求分析》• 小组讨论<ul style="list-style-type: none">➢ 《所有的培训需求都可以用“五步聚焦培训需求分析法”》 |

| | 键是什么？ | |
|----------|---|--|
| 四、其他需求方法 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 基于战略的需求分析 2. 基于任职能力的需求分析 3. 基于关键任务的需求分析 4. 培训优先指数 PNI | <ul style="list-style-type: none"> • 练习 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 《培训经理岗位的 PNI》 ➢ 《公司战略解析与培训需求分析》 • 小组讨论 • 《培训计划是种菜（年收）还是种树（隔年收）？》 |
| 五、培训计划编制 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 培训计划内容及关键 2. 培训目标的行为性描述 3. 培训目标达成的关键策略 4. 培训实施的效果保证及责任分工 5. 培训计划的评估和调整 6. 培训计划编制小贴士 | <ul style="list-style-type: none"> • 练习 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 《将培训目标表述称行为性目标》 |