

# 无忧信息快报

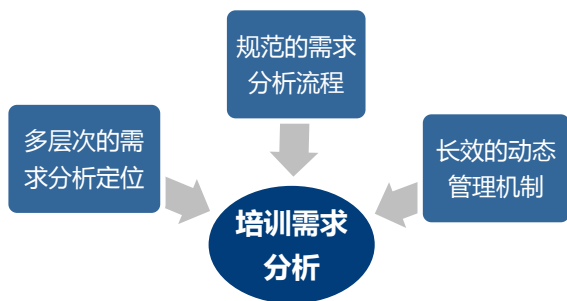
热点关注 2012年9月刊

Web: <http://research.51job.com>

## 多管齐下 做好培训需求分析



培训是现代企业一项重要的人力资本投资，培训需求分析作为培训的首要环节，是确定培训目标、设定培训计划、有效实施培训的前提，对整个培训工作的开展具有重要的指导意义。前程无忧人力资源调研中心认为，企业的培训需求分析可以从下图所示三方面进行改善：



问卷法成本低、能在短时间内调查大量人员，适用于对象较多的调查；访谈法能获得更全面的信息，但耗时长，适用于调查高层领导及关键岗位人才；观察法能获得更真实的信息，但对于观察分析者要求较高。在实际工作中，单纯依靠某一种调查方法并不能进行全面的需求分析，因此，企业需要结合自身实际情况，灵活的将多种方法相结合，进行全面的培训需求调查。

### ► 及时的分析和处理第一手资料

在培训需求的资料收集工作完成后，调查人员应及时将资料进行归类整理，并通过与以往培训需求分析的结果、培训效果反馈与评估的资料进行比对分析，总结造成绩效差距的原因中存在的可以通过培训来消除的因素，如员工技能不足、知识结构不够、工作态度不佳、管理方式欠规范等，来确定培训的需求。

### 3. 长效的动态管理机制

企业的培训需求分析工作多为一年一次，在制定年度培训计划之前进行。然而，在日常的培训管理中，应及时的根据企业的经营战略或管理策略的发展变化、员工工作环境或岗位的变动、人员的流动变化等情况，对培训需求进行适时的分析及调整，以挖掘企业最新的培训需求，实现培训需求管理的可持续发展。

综上，前程无忧人力资源调研中心认为，现代企业要使培训真正成为人力资源发展战略的关键环节，科学准确的培训需求分析是第一步。其后再根据培训需求分析的结果制定相应的培训计划，并在整个培训实施过程中对培训需求进行持续的评估与跟踪，从而使得培训工作真正做到有的放矢、对症下药。

### 关于我们：

前程无忧人力资源调研中心为企业 提供涵盖人才管理、薪酬管理、企业管理等各方面的专业指导建议，提供切实可行的人力资源管理方案，帮助企业战略地规划人员架构，建立适合其发展的管理机制。本刊物由前程无忧人力资源调研中心编写，只对感兴趣的话题给予一般的指导，而不提供具有针对性的专业建议。

### 1. 多层次的需求分析定位

培训需求分析主要从企业战略、组织与员工个体三个层次进行：战略层次的需求分析主要是为企业的培训指明整体方向，保证培训目标支持企业战略发展；组织层次的需求分析主要是从组织和部门的角度，准确定位组织中存在的问题，以及这些问题能否通过培训或通过哪些培训来解决；最后，个体层次的需求分析则是通过分析员工的现实绩效与理想绩效目标之间的差距，并结合员工自身的职业发展诉求，有针对性的确定培训的目标、内容和方式等。

### 2. 规范的需求分析流程

#### ► 正确选择参与需求分析的人员

培训需求分析的主导人员是人力资源部的员工，且具备良好的沟通能力、协调能力及管理控制能力，同时熟悉企业的文化、业务经营战略。除此之外，进行培训需求分析还需要征求更多相关人员的意见，如员工自身、上级、同事、客户以及有关方面专家等都可以成为培训需求分析的参与人员，从而帮助企业更为精确的定位培训需求。

#### ► 灵活设计培训需求调查的方法

培训需求的调查方法很多，常用的有问卷法、访谈法、观察法、分组讨论法、测试法、关键事件法等。分析认为：

如需了解更多调研报告，请拨打：**021-61601888-8855**；或登录我们的网站：<http://research.51job.com>

# 无忧信息快报

热点关注 2012年9月刊  
Web: <http://research.51job.com>

## 夏季让利风暴 冲击优惠极限

薪酬报告买10送1；

一次性购买满10个职位薪酬报告，赠送价值1000元调研报告一份；

一次性购买满30个职位薪酬报告，赠送价值2000元调研报告一份；

一次性购买满60个职位薪酬报告，赠送价值4980元调研报告一份。



HR调研中心产品

## 夏季让利风暴 冲击优惠极限

买一送二

优惠一

购买薪酬调查报告买十送一

优惠二

一次性购买满10个职位薪酬报告，赠送价值1000元调研报告一份

一次性购买满30个职位薪酬报告，赠送价值2000元调研报告一份

一次性购买满60个职位薪酬报告，赠送价值4980元调研报告一份



活动时间：2012年7月23日—2012年9月30日

活动最终解释权归前程无忧人力资源调研中心

联系电话：021-61601888-8855 邮箱：survey@51job.com