

# 2023年海尔公司培训需求分析报告(汇总5篇)

报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 海尔公司培训需求分析报告篇一

当企业内外部出现较大的事件时，往往采用这种需求方法应对当前出现的情况。

添加图片注释，不超过 140 字（可选）

从实践经验来说，企业高管、业务部门主管等关键人群进行一对一访谈能挖掘更多、更准确的培训需求，但对访谈者的访谈技巧要求很高。问卷调研和其他的调研方式可作为补充和参考信息。

另外，在设计访谈提纲和调研问卷时，应明确调研内容。即希望通过调研收集哪些信息、这些信息对后续的需求分析和计划制定有哪些帮助作用，以此删除无关或不必要的问题，浪费时间和资源，影响调研效果。

各种培训调研方法都会对调查对象造成某种程度的控制，应适当降低方法的控制程度，提高各种方法的使用自由度，允许调查对象就重要问题发表意见。

## 海尔公司培训需求分析报告篇二

胜任力这一概念是由 mc clelland 于1973 提出的，胜任力是指能将工作中表现优异者与表现平庸者区分开来的个人的表层特征与深层特征，包括知识、技能、社会角色、自我概念、特质和动机等个体特征。胜任力模型则是组织当中特定的工作岗位所要求的与高绩效相关的一系列胜任特征的总合。在培训需求分析中，胜任力模型的导入是十分必要的，胜任特征的可测量性可以使分析过程更加标准化，而且使培训需求更加具体化。

基于胜任力的培训需求分析模型，主要通过组织环境变化的判断，识别企业的核心胜任力，并在这个基础上确定企业关键岗位的胜任素质模型，同时对比员工的能力水平现状，找出培训需求所在。基于胜任力的培训需求分析模型如图所示。

## 基于胜任力的培训需求分析模型图

基于胜任力的培训需求分析模型有助于描述工作所需的行为表现，以确定员工现有的素质特征，同时发现员工需要学习和发展哪些技能。同时，模型中明确的能力标准，也使组织的绩效评估更加方便。另外，胜任特征模型也使员工能容易理解组织对他的要求，建立行动导向的学习。

然而，与差距分析模型一样，该模型同样未能足够重视企业战略对培训需求的影响。企业经营战略的变化会产生新的胜任特征需求或改变原有的胜任特征要求，给企业员工培训需

求带来变化。另外，由于胜任特征是个复杂的概念，胜任特征的确定需要长时间的资料积累以及丰富的专业经验，建立胜任特征模型要求相当专业的访谈技术和后期分析处理技巧，而且耗时费力成本高，因此该模型的运用对企业的人力资源管理水平提出了较高要求。

## 海尔公司培训需求分析报告篇三

美国学者汤姆·w·戈特将“现实状态”与“理想状态”之间的“差距”称为缺口，并依此确定员工知识、技能和态度等培训内容，这就是培训需求差距分析模型。

培训需求差距分析模型有三个环节：

## 培训需求差距分析模型图

培训需求差距分析模型的优点在于，将培训需求的 进行重点提炼，提高了培训需求分析的可行性，较好地弥补了goldstein 模型在任务分析和人员分析方面操作性不强的缺陷。

培训需求差距分析模型也，首先是该模型没有关注企业战略对培训需求的影响，另外该模型的有效性依赖于一个假设前提，即“培训活动等同于绩效提高”，事实上，绩效问题产生的原因不只是缺乏知识与技能，而且仅靠培训是无法解决

所有问题的。

尽管如此，该模型关于“

培训旨在缩小差距

”的思想还是极有见地的。

## **海尔公司培训需求分析报告篇四**

分析企业的培训需求，首先要了解企业当前所处的培训成长阶段。企业在不同的发展阶段，对培训的理解、期望和要求是不同的。

添加图片注释，不超过 140 字（可选）

结合企业的发展阶段，具体分析各个部门在工作开展过程中遇到的难点、疑点，确定培训开展的真实需求。

产生培训需求常见的原因有：法规与制度普及、基本技能欠缺、工作绩效差、新技术的应用、客户需求、新产品、高绩效标准、新工作要求等等。这些培训需求一般可以分成三个角度来理解：



## 海尔公司培训需求分析报告篇五

前瞻性培训需求分析模型由美国学者terry·l·leap 和michael d·crino 提出的。

。他们认为随着技术的不断进步和员工的个人成长需要，即使员工目前的工作绩效是令人满意的，也可能会因为需要为工作调动做准备、为职位晋升做准备或者适应工作内容要求的变化等原因提出培训的要求。前瞻性培训需求分析模型为这些情况提供了良好的分析框架，如图所示：

## 前瞻性培训需求分析模型

前瞻性培训需求分析模型是建立在未来需求的基点之上，具有一定的“前瞻性”，能有效结合组织的发展前景、战略目标和个人职业生涯规划，为组织和个人的发展提供一个合理的结合点，同时可以达到激励员工的目的，使培训工作由被动变为主动。

但该模型也具

有一定的

，因为是以未来需求为导向，预测的准确度难免出现偏差，技术的前瞻性未必都是与战略及业务发展要求相对应，存在着与企业战略目标相脱节的风险。