

# 最新培训需求需求分析报告(实用5篇)

在现在社会，报告的用途越来越大，要注意报告在写作时具有一定的格式。怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？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。

## 培训需求需求分析报告篇一

以职业生涯为导向的培训需求模型认为，企业与员工是两个平等的利益主体，承认员工个人利益与企业组织利益的相关性，不存在谁的利益优先，企业发展应建立在员工的个人发展基础上，企业培训与员工职业生涯规划应该相结合。

以职业生涯为导向的培训需求分析模型呈现出了三个特点：

## 以职业生涯为导向的培训需求分析模型

该模型充分体现了以，只有把个人需求与职业生涯结合起来，才能有坚定的职业生涯目标，通过不断地参与学习培训，实现自己的职业价值。

以职业生涯为导向的培训需求分析一般采用，让员工进行自我评价，评价的内容主要有：思考自己目前的职业状况和理想中的状况、自己工作的优势和劣势、自己在哪方面取得了成功、近期计划或未来的发展计划、为实现目标计划付出怎样的努力、在实现目标过程中所需要的资源、需要怎样的培

训与学习、自我总结与规划职业生涯。

企业培训宝典桔宝书pdf版本全套免费获取链接：

（复制链接浏览器打开即可）

## 培训需求需求分析报告篇二

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。

## 培训需求需求分析报告篇三

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。

## 培训需求需求分析报告篇四

连续数据举例说明：请问你的身高是多少？（）这样的数据很精确，但是有时候因为敏感学员不愿意填写，会增加回收难度。分类数据举例说明：请问你的身高是多少□□c□

a□以下 b□— c□— d□以上

这样学员愿意填写，但是数据精准度差一些。通常一份问卷既有连续数据又有分类数据，建议就高回收。所以1000个人，至少要回收278份有效问卷，你的分析信度、效度才有保障。

接下来就进入了，如果是回收的调研问卷，我们需要先初步排除废卷（信息不全、明显乱填），然后根据业务条线或者岗位，分类合并同类项找出高频选项，做初步判断。特别提醒：调研问卷并不能直接推导出培训课程，还需要进一步通过访谈验证确认。

如果是访谈，则需要基于访谈信息做一些分类，这个环节大家经常是忽略的，往往是直接就给方案了，但是我建议，作

为方法论的学习和应用，尽量还是动手写一写，锻炼一下你的信息漏斗的思维，我也帮大家整理了一份图表，供参考：

就是了，尽管在调研中访谈中我们做了一些及时沟通反馈，但是最终调研结束还是需要有一份书面材料的，一方面是给自己领导一个汇报，另外一个方面是给业务方的一个“呈堂证供”，及时了解他们对你的解决方案的意见，最重要的是作为培训管理者，你可以有一个存档资料，既是复盘的材料也是个人成长的见证，还是跳槽时的一份利器！

针对反馈也有以下几个思考的问题。

今天的工具表单有点多，建议大家结合自己的事情工作做一些消化和调整，更贴近自己公司的实际情况，做完需求调研接下来就是一个一个的针对性培养方案了，他们之间的重要接口就是！

培训师必备技能《培训需求分析与年度计划制定》精炼版，包含15个短小精悍的知识点。

## 培训需求需求分析报告篇五

当前□xx市的女性公益事业正处于蓬勃发展阶段，各种女性社会组织也如雨后春笋般迅速发展。但在这种发展之中，仍然存在女性社会组织专业人才匮乏，从业人员缺乏公益领域的能力、经验和专业知识，同时组织也缺乏吸引优秀专业人才的机制，这些都制约着xx市女性社会组织的发展。

基于对xx市女性社会组织长远发展的认识及推动女性公益人才专业化、职业化的愿景□xx市妇联与无锡乐助公益发展中心合作开展“益”计划

-xx市女性社会组织人才培训项目，来促进我市女性社会组织的培育及发展。为有针对性的进行培训与能力提升，在20家女性社会组织中开展了针对专业人才培训需求的调查。

xx市女性社会组织人才培训项目需求分析报告包含机构基本情况、培训需求、培训策略三个部分。调查执行过程中，共电话调查20份问卷，经过一审过滤，有效问卷20份，有效率100%。

本次调查对7家社会团体、12家民办非企业和1家备案社会组织共20家女性社会组织的基本信息进行分析，主要包含了机构类型、服务领域、业务时间、人员构成及主要资金来源的相关情况。通过调查得知，这些组织服务内容涵盖了老年人服务、青少年服务、妇女儿童服务、助残服务；开展业务的时间均在半年以上，60%的组织开展业务已1-2年，35%的组织开展业务2年以上；有专职人员64人，兼职人员156人，实习生253人；资金来源较广泛，15家组织承接政府购买的公益项目，12家的组织资金来源靠自筹、会费和捐助，还有2家组织获得企业资金。

调查数据显示，在参与调查的20家组织中，在机构运作方面，对筹资与资源开发、社会组织战略规划、社会组织领导能力等方面的培训需求分别是16、11、9家社会组织；在内部管理方面，财务管理、人力资源管理、沟通与协调技巧、团队建设与管理等方面的培训需要较多；在项目管理方面，项目设计、编写项目书、项目实施、项目监测与评估等方面的需求较多。在外部合作方面，多家组织希望与政府、企业、其他社会组织开展多方面的合作，并希望得到公共关系与媒体技巧方面的培训；在培训方法方面，希望通过专家讲授、参与讨论分享、情景模拟、实地参观等多种方式来进行培训。

为提高培训的针对性和实效性，既要考虑学员的需求和愿望，也要考虑女性社会组织的类别、内部结构、发展现状和服务领域。为此，市妇联在前期调查的基础上，科学地设计课程，



将着力从四个方面提升我市女性社会组织人才素质。

一是人才培力计划。围绕社会组织领袖“8力”建设，以案例分析、情景互动、拓展训练、专项演练与运作等，切实提升女性社会组织领袖相关能力。相关课程安排有《志愿者团队建设与管理》、《草根ngo领导力及管理力培训》。

二是项目培优工程。针对项目从需求调研、方案设计、项目实施、结项评估的流程进行梳理和指导，通过工程化项目管理，打造一批符合特点、深受服务对象欢迎的精品化项目。相关课程安排有《项目设计的精细化与专业化》、《公益项目的监测与绩效评估》、《项目实施过程中专业方法与技巧的运用》。

三是组织培育工程。围绕“萌芽期重辅助、初创期重能力、发展期重规划、成熟期重平台”的组织成长规律，通过为处于初创期、成长期的女性社会组织提供个性化的培训与指导，打造xx市女性社会组织的中坚力量。相关课程安排有《女性社会组织发展的战略规划》《组织发展筹资策略与资源开发》《如何有效开展社会组织的外部合作》等。

四是案例工作坊。通过分享真实的、最新的和相对有代表性的实际案例，为女性社会组织提供个人能力、项目管理及组织发展方面的实用性知识与技巧。相关课程安排有《团队建设及管理的规范化与标准化》、《组织发展的专业化与本地化》。