

## 7 级灰度梯度

形式：集体参与

时间：5-15 分钟分级

注释：你需要有足够时间进行小组讨论

材料 各自公司内包含“重要要素项目”的列表

场地：不限

适用：适用于领导层

### 目的

为了自我反省，与时俱进，培训需要评估，这些评估是基于那些关于生存和成功的重要因素的新商业范例。

### 程序

1. 收集 10-20 个在你公司里起到重要作用的“要素”，把它们做成列表。将每个要素项目的边上分成 7 个等级，以便每个参与者可以在这些项目上为自己分级。

2. 让每位参与者在每个项目相对的线上划差或画个大圆点。将这些“点”或“差”连成连线，以便清楚地显示该参与者的轮廓。

3. 组合的轮廓可以让你快速扫视你公司劳动力为了满足不断变化的项目，需要哪些关键的培训。

以下是一些建议的项目和分级表格的格式：

	需求很少						需求很大
1. 信息服务							
2. 先进的技巧							
3. 跨职能技巧							

4. 全球化的影响							
5. 创新							
6. 绩效评估							
7. 评估质量的贡献							
8. 生产力评估							
9. 新系统和组织关系							

每个人要问自己的问题是：

“在”新范例“的每个区域里，我对于及时化培训有什么需要呢？”

## 讨论

现时商业环境的很多观察者评论道：“没有便利的组织效力模型，那么个体似乎必须为自己的进步，学习和特效的培训承担越来越重的责任。一旦组织所有层次的时间被压缩，则对所有类别的及时化创造的需求就显得很重要。帮助个体进行有效的自我评估是人力资源人员一项重要的职责。尤其对培训专家来言。”这个练习可以帮助他们。

## 总结与评估

今天，在职人员面对很多的混合信号。质量的改进总是和提高生产力的要求显得不协调，强调团队工作经常和期待运营扩张的规模缩小和效率的要求不相一致。帮助雇员改善自我以及组织通过学习和培训都是在矛盾的海洋中达到整合的切实方法。