

Анализ потребности в обучении

Заполните четыре блока под свою задачу: в третьей колонке пример, в четвёртой — ваш вариант.

Блок	Что заполняем	Пример	Ваш вариант
Задача бизнеса	Что должно измениться в работе компании	Снизить долю договоров, которые юрист возвращает на правку, с 12% до 4%	
Целевая группа	Конкретные люди, а не отдел целиком	5 менеджеров отдела продаж из 20 — те, кто готовит договоры самостоятельно	
Содержание	Действия, которые человек начнёт выполнять, а не темы занятий	Проверяет договор по чек-листу перед отправкой, согласует отклонения от шаблона с юристом	
Метрика и срок	По какой цифре и когда поймём, что сработало	Доля возвратов от юриста, замер через два месяца после курса	

Проверка перед запуском: нужно ли здесь обучение

Вопрос	Что значит ответ	Ваш ответ
Сотрудник умеет выполнять задачу?	Нет — нужен курс. Да — переходите к следующему вопросу	
Делал это раньше?	Да — хватит практики и обратной связи, полноценный курс не обязателен	
Что мешает применять навык?	Доступы, инструменты, сроки, приоритеты, отсутствие последствий — тогда курс не поможет	

Перед тем как отдать документ руководителю

☐	Задача записана как изменение в работе, а не как тема занятия
☐	В целевой группе названы конкретные люди и должности
☐	Содержание описано действиями, которые человек начнёт выполнять
☐	Назначены метрика и дата замера
☐	Проверено, что разрыв связан с навыком, а не с условиями работы

[Шаблон к статье «Как определить потребность в обучении персонала» — StartExam](#)