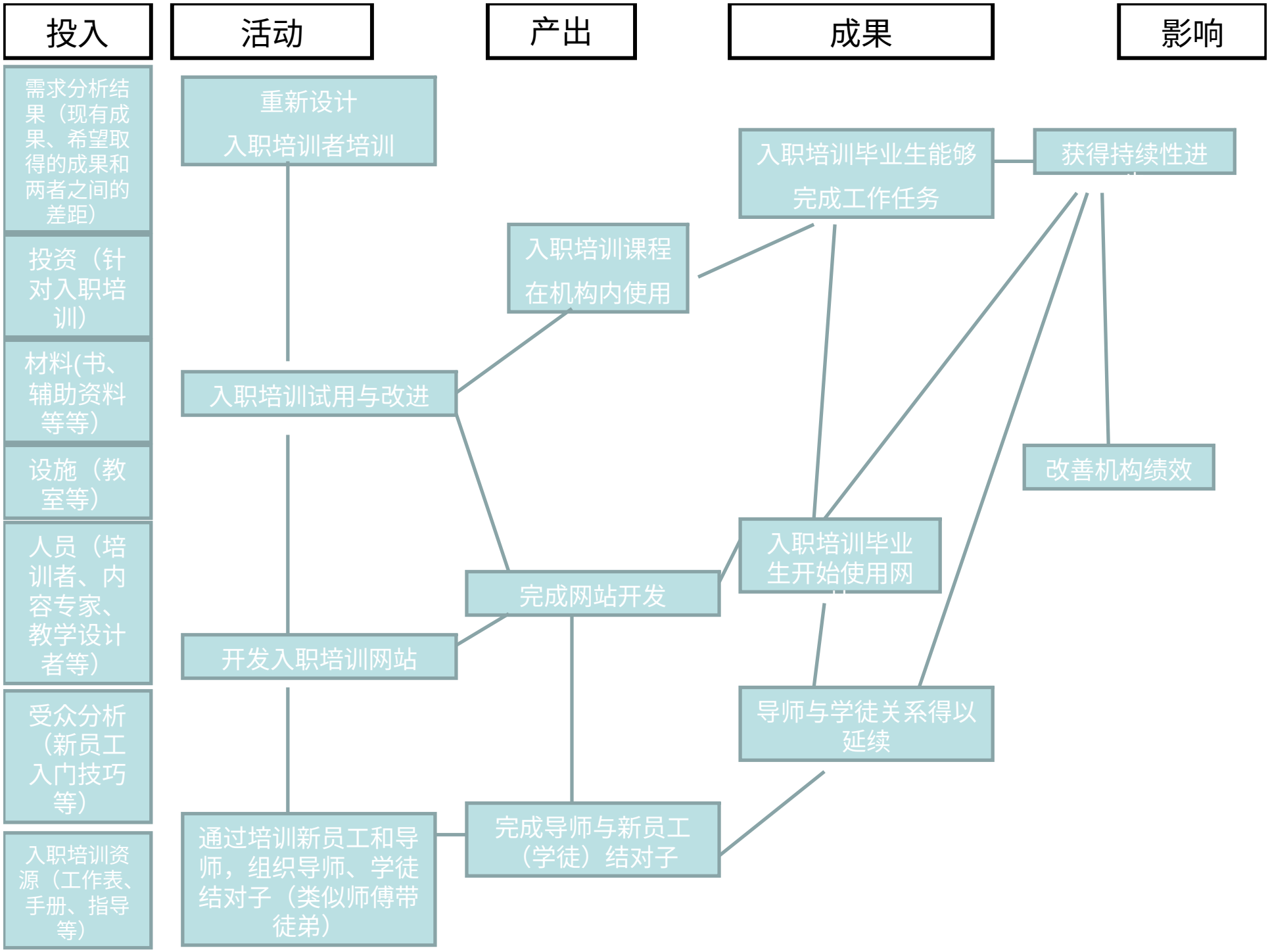
投入
活动
产出
成果
影响
需求分析结果（现有成果、希望取得的成果和两者之间的差距）
投资（针对入职培训）
材料(书、辅助资料等等）
设施（教室等）
人员（培训者、内容专家、教学设计者等）
受众分析（新员工入门技巧等）
入职培训资源（工作表、手册、指导等）
重新设计
入职培训者培训
入职培训试用与改进
开发入职培训网站
通过培训新员工和导师，组织导师、学徒结对子（类似师傅带徒弟）
入职培训课程
在机构内使用
完成网站开发
完成导师与新员工（学徒）结对子
入职培训毕业生能够
完成工作任务
入职培训毕业生开始使用网
导师与学徒关系得以延续
获得持续性进
改善机构绩效

投入

- 需求分析结果（现有成果、希望取得的成果和两者之间的差距）
- 投资（针对入职培训）
- 材料(书、辅助资料等等)
- 设施（教室等）
- 人员（培训者、内容专家、教学设计者等）
- 受众分析（新员工入门技巧等）
- 入职培训资源（工作表、手册、指导等）

活动

重新设计入职培训者培训

- 完成教学设计（目标，设计文档等）
- 培训了多少入职培训者？
- 设计完成的课程材料初稿

入职培训试用与改进

- 提供了多少门试用培训课程？
- 试用课程的反馈
- 根据试用课程反馈所做的改进。

开发入职培训网站

- 网站规划报告、利益相关者需求调查，评价Beta版网站

通过培训新员工和导师，组织导师、学徒结对子（类似师傅带徒弟）

- 培训的导师数量

产出

入职培训课程在机构内使用

- 提供了多少门课程？
- 培训目录中的课程时间表
- 培训毕业生的数量
- 中途退出者的数量
- 完成课程后的评价

完成网站开发

- 评价已发布网站中的信息质量

完成导师与新员工（学徒）结对子

- 组成了多少对导师/学徒
- 多少导师与学徒进行了第一次会议

成果

入职培训毕业生能够完成工作任务

- 观察员工工作表现
- 百分之几的员工从他们的经理那里得到了满意或更高的评价
- 百分之几的员工和经理在调查中反馈了积极结果
- 在培训完成6个月后对培训毕业生进行的跟踪调查

入职培训毕业生开始使用网

- 培训完成后6个月中多少用户登录了网站
- 每月被下载的 培训资源数量

导师与学徒关系得以延续

- 在对导师和学徒的调查中，多少对子至少每月交流一次
- 多少经理要求他们的新员工有一名导师

影响

获得持续性进

- 多少入职培训毕业生3年后仍在岗位上
- 课程完成5年后，比较培训毕业生和中途退出者的晋升情况

改善机构绩效

- 机构的客户满意度有百分之几的提升
- 机构绩效的评估报告和审查
- 机构需求测定与评估的结果