

培训员工培训与开发



a

学习是生活的一种方式



员工培训与开发

培训开发的含义

培训开发的系统模型

培训开发的方法

培训管理的实施要点



一、员工培训开发的概念

培训开发是指组织根据自身开展和业务需要，通过学习、训练等手段进行旨在改变员工的价值观、工作态度和工作行为，提高员工的知识水平、业务技能和工作能力，并最终实现组织整体绩效提高的一种有方案、有组织的培养训练活动。



培训是向新员工或现有员工传授其完成其本职工作所必需的相关知识、技能、价值观念、行为标准的过程。关注目前技能

开发是增加和提高员工的知识 and 能力，以满足企业目前和将来的工作需求。关注未来和潜在技能

培训开发的实质是为了改善员工绩效最终改善组织绩效



二、培训开发含义

- ☺ 培训开发是一种人力资本投资
- ☺ 培训开发是为组织实现目标效劳的
- ☺ 培训开发是一种管理手段
- ☺ 培训开发是员工职业开展的助推器



三、培训开发的原那么

※效劳企业战略和规划的原那么

※学以致用原那么

※专业知识技能和企业文化并重原那么

※全员培训和重点提高结合原那么

※严格考核和择优奖励原那么

※效益原那么



第二节 培训与开发的系统模型

一 培训开发的5W1H

为何进行培训？对组织和员工有何好处？

内容是什么？针对不同类型员工是否有不同内容？

谁来组织？谁来教？谁来学？

在何地提供培训？

何时培训？多长时间？

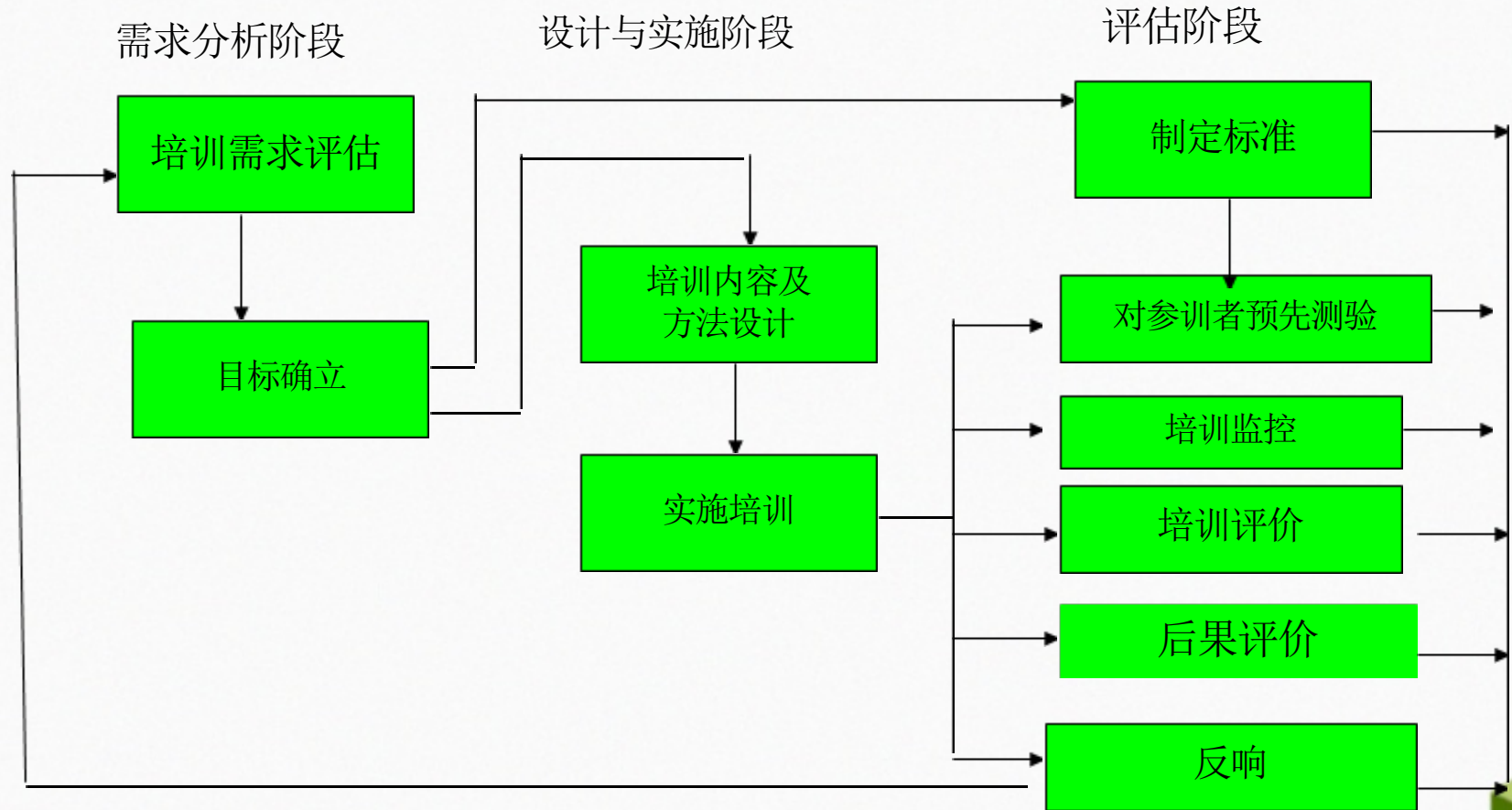
如何让员工积极参加培训？用何方式、方法？

如何确保培训效果？如何保证培训支出不超过预算？、、



第二节 培训开发的系统模型

• 培训工作流程



第一阶段：需求分析阶段

主要从组织、任务和个人三个方面进行分析。

组织分析是对组织所处的环境、采用的策略、文化

及资源情况进行分析，准确找出公司存在的问题和问题产生的根源，确定组织中哪些环节是可以通过培训解决的。

任务分析，分析执行一项特定的工作所进行的活动及所必需的各种能力，确定培训方案的具体内容。

个人分析是通过分析岗位员工现有工作状况与应有状况之间的差距，来确定员工需要培训的内容。重点是评价工作人员实际工作绩效以及工作能力



培训需求分析

分析	目的	具体方法举例
组织分析	决定组织中哪里需要培训	<ul style="list-style-type: none">• 考察组织长期目标、短期目标、经营方案来判定知识和技术需求• 将实际结果与目标进行比较• 制定人力资源方案• 评价组织环境
任务分析	决定培训内容应该是什么	分析个人工作的业绩评价标准、要完成的任务、成功完成任务所需的知识、技术、行为和态度
人员分析	决定谁应该接受培训和他们需要什么培训	<ul style="list-style-type: none">• 通过业绩评估，分析造成差距的原因• 收集和分析关键事件• 进行培训需求调查



设定培训目标(从内容分)

■ **知识目标:** 培训后受训者将知道什么。通常包括概念和理论的理解和把握。

■ **技能目标:** 受训者将在工作中做什么。完成职位工作所必备的技术和能力

■ **态度目标:** 通过培训使员工具备完成职位工作所要求的工作态度。

■ **知识目标:** 什么是人力资源管理

■ **技能目标:** 设计、制定各种人力资源管理制度和方案

■ **态度目标:** 员工满意度提高、工作积极性、参与度



第二节 培训开发的系统模型

二 培训设计与实施阶段

培训设计包括：培训内容设计和培训方法设计；

培训内容和方法主要包括：

培训时间、培训师、培训内容、培训对象

培训地点、培训教材、培训方法和培训费用



1 选择培训师

内部开发：费用低，方便，熟悉组织情况；不专业，创新性不强；容易受阻。

外部聘请：培训专业，观点新颖，形式多样，不受组织束缚；费用高、缺乏针对性和实用性

当企业员工缺乏活力时、对企业经营产生迷茫时、对高管实施培训时多采用外聘培训师。



2 培训形式

在职培训 员工不离开自己职位，在实际工作中场地的进

行的培训。（学徒培训、工程指导、工作轮换）

岗前培训 组织对新员工在分配其工作前所进行的培训。

（一般性职前培训、专业性职前培训）

脱产培训 员工离开工作岗位，专门到各类培训机构或院



以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/39531424304011130>