

第十八章物流教育与进修6组织实施 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/238/2021_2022__E7_AC_AC_E5_8D_81_E5_85_AB_E7_c31_238088.htm 培训要求确定之后，下一步就是通过什么方法组织实施。下面我们试分别加以说明。

6.1 培训方法

培训方法有在职培训、脱产培训、自学和岗位轮换。

6.1.1 在职培训

作为培养人才的方法，最重要的是在职培训。在职培训有平时指导、会议、聚会、项目小组、集体活动等方式。物流经理应根据下属的不同情况采取符合实际的方法。特别是物流与其它部门关系十分密切，应定期与其有关方面举行会议或前去参观。物流部门本身也有全国性的和地方性的不同，应当举行全国性的或地方性的会议解决问题。此外，因为基层物流部门与分公司、工厂和有关公司在共同与顾客打交道，为具体落实工厂、分公司领导或物流经理的方针，或行动计划化一年应有一次住在一起进行集中研讨的机会。更多报检资料视频下载详细内容请阅读“物流资料网” www.56the.com

6.1.2 脱产培训

关于脱产培训,有本公司举办的培训班或公司以外的培训等各种形式。在本公司举办培训班，物流工作的领导亲自讲课最有成效。教育方式和题材应尽量结合本公司的实际进行研究讨论，必要时也可以集中居住，使学员互相交流心得和体会。为扩大视野，培训内容不应只局限于本公司内部的物流案例，还应当吸取别的公司的经验。也可以与其他企业的物流工作者定期举行会议进行专题研讨，还可以请地区物流业者或政府机关负责人参加交流。此外可以组织参观其他公司的物流设施。

6.1.3 自学

人才教育的根本在自学。如果本人没有学习的要求，教育

内容再好，也不会有什么效果。有一种观点叫做"教育植物论"，是说植物的生长是由植物内在的因素决定的，肥料只不过是一种支持因素。因此，本人的学习要求是极为重要的。物流经理的作用就是要创造一种氛围，使学员（下属）有积极发现问题，并通过改善、改革物流业务提高工作能力，或通过与其他企业物流人员的交流，得到启发来改善业务的积极性。

6.1.4 岗位轮换 有计划地组织岗位轮换实习，是一种有效的培养人才方式。但有的企业似乎偏重于在工厂物流或销售物流岗位上进行轮换实习。物流的业务内容，依总部，工厂或分公司的不同，有很大差异。为培养物流人才，恰当地安置从业人员的工作固然重要，同时还应该有计划地用三至五年的时间使他们在各个环节的岗位上轮换着做一个时期的工作，以使他们熟悉全面地情况。物流部门与销售等其它部门有很密切的联系，因而应与其它部门积极地进行人事交流，但应避免把一个熟练的物流工作人员调走去搞销售。

6.2 教育组织 有的企业只是把培训工作当作临时任务，而不设专门机构和人员。以后，物流业务将越来越不好开展，急需整个物流部门提高水平。因此，不仅总部要设教育机构和专职负责人，在基层的分公司和工厂亦应设置物流教育的专职人员。如果需要，应由各个部门和单位选出委员组成物流教育委员会，负责制订计划，主持公司的人员培训工作。

6.3 教育预算 物流部门一定会把物流设备经费列入预算，但却不把物流教育经费列入预算。设备投资固然重要，更重要的应该是对人才的投资。今后对人员培训进行的投资将越来越多，总部自不待言，就是在基层也应根据教育计划，将中期和短期的教育经费列入预算。

6.4 年度培训计划 年度培训计划，应当

将全年的培训课程和培训项目做出安排，培训大纲中提出的培训课程只是一个概要，不一定每年都施行，一些细节要有具体的计划。年度培训计划，要根据当年的培训需要，教育经费情况和培训设施条件就年度培训方针、培训课程概要或培训项目及其必要性等提出方案。物流部门集中培训，应根据物流经理等不同职务的培养要求和各企业各单位的实际需要，编制培训科目。制订计划时要特别注意与种种技术相比，更重要的是让学员理解"什么是物流"、"物流对于公司的重要性"等基本精神。当前，物流教育有重要硬件忽视软件的倾向，今后应更多地向软件倾斜。物流信息系统教育和物流成本教育对于担任任何职务的人员都是不可缺少的一课。6.5掌握有关教育的情况 总部或基层的教育工作负责人，必须征求所有参加培训人员的意见，听取感想，以作下一次培训的参考。不要忘记，要不断地计划、实施、总结、思考等这样一个培训管理周期。物流经理至少每年要参与学习的人员交谈一次，了解他们的学习需要，调查培训的效果。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

www.100test.com