

全国人力资源总监高等教材难点分析与解答(七)(3) PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E5_85_A8_E5_9B_BD_E4_BA_BA_E5_c37_54526.htm 第三节 企业员工培训

的内容与测定 主要学习内容：本节主要介绍了培训的对象、内容、培训效果的测定与反馈、员工培训中易出现的误区，及培训方法等方面的内容。培训对象主要有：可以改进目前工作的人、有能力且需要掌握另一门技术的人、有潜力的人。人员培训的内容则包括企业文化培训、员工能力培训、员工态度培训等三方面。培训效果测定一般分为反应层次、学习层次、行为层次、结果层次等四个层次的测定。员工培训中易出现：流行什么就培训什么、高层管理人员不需要培训、培训是一项花钱的工作、培训时重知识、轻技能、忽视态度等误区。培训方法一般包括参观访问、影视法、案例分析、讨论会、商业游戏、程序化教学、角色扮演、敏感性训练、岗位训练、事务处理训练、工作轮换、电子培训法等等。

本章小结：本章共分三节。主要介绍了员工培训的定义、实质、作用、目标与原则，员工培训需求的种类、需求分析及其特点、需求分析的作用，及培训的对象、内容、培训效果的测定与反馈、员工培训中易出现的误区和培训方法等方面的内容。第一节介绍了员工培训的定义、实质、作用、目标与原则。培训是一种系统化的行为改变过程，这个行为改变过程的最终目的就是通过工作能力、知识水平的提高以及个人潜能的发挥，明显表现出工作上的绩效特征，而工作行为的有效改善是培训的关键所在；培训实质上是一种系统化的智力投资；员工培训有利于企业人力资源素质的提高，从而

有利于企业加强自身对外部环境的适应性。企业培训的一般目标：诱导与指引、绩效的改进、拓展企业员工的自我价值、改进高层领导的管理水平；企业培训的具体目标：培养和增强员工的职业精神、提高和增强员工的专业水平和工作能力、培养员工的团队合作精神、培养员工适应和融入企业的文化精神。员工培训要遵循有效激励、个体差异化、注重提供实践机会、反馈培训效果和结果及延续性等原则。第二节主要介绍了员工培训需求的种类、需求分析及其特点、需求分析的作用。培训需求分析指在规划与设计每项培训活动之前，由培训部门、主管负责人、培训工作人员等采用各种方法与技术，对参与培训的所有组织及其员工的培训目标、知识结构、技能状况等方面进行系统的鉴别与分析，以确定这些组织和员工是否需要培训及如何需要培训的一种活动或过程。员工培训需求包括员工个人的培训需求、企业中各个职能部门的培训需求，及企业整体的培训需求。培训需求分析具有：分析主体的多样性和多层次性、分析结果的指导性等等。培训需求分析能帮助企业充分认识现状与目的差距、促进人事管理工作和员工培训工作的有效结合、提供解决工作中的实际问题的方法、能够得出大量员工培训的相关成果、决定培训的价值和成本等重大意义。第三节主要介绍了培训的对象、内容、培训效果的测定与反馈、员工培训中易出现的误区和培训方法等方面的内容。培训对象主要有：可以改进目前工作的人、有能力且需要掌握另一门技术的人、有潜力的人。人员培训的内容则包括企业文化培训、员工能力培训、员工态度培训等三方面。培训效果测定一般分为反应层次、学习层次、行为层次、结果层次等四个层次的测定。员工

培训中易出现：流行什么就培训什么、高层管理人员不需要培训、培训是一项花钱的工作、培训时重知识、轻技能、忽视态度等误区。培训方法一般包括参观访问、影视法、案例分析、讨论会、商业游戏、程序化教学、角色扮演、敏感性训练、岗位训练、事务处理训练、工作轮换、电子培训法等等。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