

人力资源知识之培训新员工的五个过程要素人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/582/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_582264.htm

在员工的培训中，过程指导尤为重要。很多管理者在培训员工的过程中，通常也会有"过程指导"的内容，但大部分员工经过"过程指导"后仍是一知半解，达不到管理者的要求，主要原因是培训者（师傅）没有完全掌握过程指导的技巧。经过总结分析，发现过程指导有五个关键要素，这五个关键要素缺一不可。员工过程指导的五个关键要素分别为：1、样板；2、协同；3、观察

；4、纠正；5、强化。一、样板example："师傅做给徒弟看" 样板即根据各项标准要求所做出来的模板，是员工日常工作的参照物。培训者必须按各种工作标准做出样子来，以最直观的方式让被培训者明白什么是正确的。二、协

同coordination："师傅徒弟一起做" 协同即带领、陪同员工完成各项工作。培训者按工作标准做出样板后，要亲自和被培训者按样板要求共同完成各项工作，一方面使被培训者更理解样板内容，另一方面可以帮助被培训者解决初次工作遇到的困难和心理障碍。三、观察observe："师傅看着徒弟做" 观察即通过对员工工作的全过程进行观察，以了解员工工作中的优缺点。经过"样板"和"协同"后，被培训者已具备一定的操作技能，这时培训者不能再帮着被培训者去完成工作了，考试/大而要让其独立完成。这时，培训者一定要站在被培训者旁边，选取不影响被培训者工作的位置进行观察，并进行记录，对做得不足的地方进行标注。四、纠正rectify："师傅指着徒弟做" 纠正即根据观察被培训者工作的结果，指出做得好

的和做得不足的地方，然后对做得不足的地方进行纠正。纠正是确保过程指导效果的一个重要环节，但培训者在纠正时要注意以下几个要点：1、纠正不足前要对被培训者做得好的地方进行肯定和表扬，最好是当众表扬；2、纠正不足时最好把被培训者拉到一边，单独进行讲解，同时多做演示动作，以加强记忆。五、强化consolidate："师傅逼着徒弟做"强化即按照样板标准坚持做下去，最终形成习惯。强化是一个长期的过程，培训者必须逼迫被培训者不断坚持去做，考试/大而且要根据样板标准做出考核指标，没达到标准的要进行处罚。这五个步骤有效完成后，被培训者也就可以"出师"了。人力资源管理师复习宝典更多信息请访问：百考试题人力资源频道点击进入：百考试题人力资源管理师网校课堂百考试题人力资源管理师预测试题希望与其他考生进行交流？点击进入人力资源考试论坛gt.>"#F8F8F8" 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