



第四节 员工培训的主要方法



第四节 员工培训的主要方法



- **一、在职培训**
- 在职培训是指为使下级具备有效完成工作所需的知识、技能和态度，员工不离开工作岗位或工作场地而进行的培训。
- 在职培训的方法主要包括以下几种：
 - **（一）学徒培训**
 - 学徒培训是指在师傅的直接教导下通过生产实践活动，掌握生产技艺或业务技巧从而成为新技术工人或专业人员的一种培训方式。
 - **（二）实地工作培训**



第四节 员工培训的主要方法



- 这种培训方法是要员工自己去做，从实地操作的过程中学习新事物，一边做一边学，然后由技术熟练的工人及主管提出评价及建议。这种方法与学徒培训的不同点是不像学徒培训中师傅和徒弟的关系那样紧密。
- **(三) 工作轮换**
- 企业可以提供工作轮换的机会，让接受培训的员工被安排到不同的部门实地工作，亲自体验及了解企业的整体情况，这样可以拓展员工的知识和技能，所以这种方法适用于通用型管理人员的培训。
- **二、脱产培训**
- 脱产培训是指在专门的培训现场接受履行职务所必要的



第四节 员工培训的主要方法



- 知识、技能和态度的培训。主要的方法有传授知识的培训、发展技能的培训和改变态度的培训。
- (一) 传授知识的培训
- 传授知识的培训方法有讲授、视听学习、规划学习、计算机辅助教学、讨论会或研讨会。
- 1. 讲授
- 讲授是指在教室中由培训讲师讲解某些概念、知识及原理。这是最为基本也是应用最为普遍的一种培训方式。
- 2. 视听教学
- 在讲授的基础上，应用一些现代技术，将讲授或示范技



第四节 员工培训的主要方法



- 技术拍摄成幻灯片、影片或录音带，并加以详细解释，通过视听的官能刺激，给受训者留下深刻印象，这种培训就是视听培训。
- 3. 规划学习
- 事前把教材分成几个单元，由浅入深，员工可以根据自己的能力用分段方式吸收知识。
- 4. 计算机辅助教学
- 5. 讨论会或研讨会
- 可以先由培训师综合介绍一些基本概念与原理，然后由培训师和受训者共同讨论解答问题。



第四节 员工培训的主要方法



- (二) 发展技能的培训
- 1. 工作模拟法
- 工作模拟法侧重于对操作技能和反应敏捷的培训，它把受训者置于模拟的现实工作环境中，让受训者反复操作装置，解决实际工作中可能出现的各种问题，为进入实际工作打下基础。
- 2. 案例分析法
- 这种方法是针对某个特定的问题，向受训者展示真实性背景，提供大量背景资料，由受训者依据背景资料分析问题，提出解决问题的方法，从而提高受训者分析问题和解决实际问题的能力。



第四节 员工培训的主要方法



- 3. 团队游戏
- 团队游戏（Team games）是指需要团体协作来共同完成任务的游戏。
- 通过团队游戏可以促进团队成员相互之间的沟通，帮助团队成员学会人与人之间的信任，然后通过多人团队游戏的形式来表现团队成员之间的协作能力。
- （三）改变态度的培训
- 改变态度的培训方法主要包括角色扮演和感受培训两种方法。



第四节 员工培训的主要方法



- **1. 角色扮演**
- 采用这种培训方法能够使受训者体验所扮演角色的感受及行为，能深入思考、分析不同角色所担当的任务与困难，同时经过换位思考，改正自己原先的态度与行为。
- 这种培训方法多用于改善人际关系及处理冲突事件的培训。
- **2. 感受培训**
- 感受培训方法是让受训者能尽量自由讨论，通过群体内成员间的批评、赞扬或反馈，使受训者的情绪和态度充分表露，从而使每位受训者倾听别人对自己的反应，开始认识自我，了解他人的行为。