

第6章：员工培训方法

培训方法的概述

现代管理学之父：彼得德鲁克(知识已经成为真正的资本和首要的财富)

选择员工培训方法的原则

目标导向、以人为本、因材施教、多元化、科学性、可行性

影响员工培训方法的选择因素：时间、讲师、对象、预算、企业文化、硬件支持

传统员工培训方法

直接讲授型培训方法

课堂讲授法、专题讲座法、视听教学法

现场实践型培训方法：通过让受训者实际工作岗位和真实工作环境中，亲身操作、体验从而掌握工作所需的知识和技能的培训方法

工作指导法{由一位资历较深、经验丰富的指导者在工作岗位上对受训者进行培训的方法}、工作轮换法{一段时间内变化工作岗位}、考察法(通过实地考察，受训者直接观察客观事物，得到相关知识和信息的一种培训方法)

参与互动型培训方法：1.讨论法 2.案例分析法 3.头脑风暴法 4.角色扮演法 5.模拟法 6.拓展训练法 7.游戏法

以培训教师为中心的讨论，老师提出问题，受训者回答，以任务取向的讨论以受训者为中心，讨论收集信息

优点：多向交流、利于受训者独立思考的能力、使培训密切联系实际 缺点：对讨论题目和内容要求高、对教师要求比较高、受训者性格会影响讨论效果

围绕一定的主题，通过向受训者讲授某个特定的案例，引导受训者对其进行讨论、思考和分析，共同探求解决问题方案的一种培训方法

优点：参与性强、能够培养多元化思维、能够提高受训者综合能力 缺点：对讲师的要求比较高、导致群体思维、案例选择难度大

头脑风暴法：一定数量的受训者通过集体讨论，对于培训教师提出的话题各抒己见，尽可能的发现问题，思考问题并提出不同的解决方案

优点：有效避免群体思维、讨论内容通常与日常经营活动相关、参与性强 缺点：费时、效率低、对讲师要求高、应用范围低

在模拟一个真实工作环境中，让受训者扮演情境中的角色，担任某一职位，以这个身份来模拟性的处理工作事物，尝试用不同的方法来解决问题，从而提高处理实际问题的能力

优点：参与性强、增强培训效果、利于增强感情交流、了解受训者的个性特征 局限性：模拟的场景依据人为来设计的、具有局限性、培训效果因人而异、限制受训者发挥的空间和创新行为

模拟法：通过模拟技术，人工生成一个模拟环境，在人工没有风险的环境中，受训者能感受到自身工作中能遇到的情况，提高生产技能和学习知识(模拟设备培训、模拟情境培训)

自学法：优点成本低、自主性强、能够培养员工的学习能力，局限性：自主学习的效果因人而异、自主学习的内容存在限制、自学反馈较差

现代培训方法

网络培训、计算机辅助培训、虚拟现实培训

通过企业内部的因特网进行知识的储存和传递，再由浏览器对受训者进行声音、图像、视频等培训内容展示的培训方法

优点：方便灵活、内容及时更新、增强教学的趣味性、传递共享提供了便利 缺点：对设备要求比较高、适用于专业知识的学习、参与培训的积极性不高

计算机培训：借助计算机设备和在计算机上安装相关应用的软件，由计算机进行答案分析并提供反馈的一种培训形式

优点：能够自定进度、智能化程度高、系统维护性工作简单、科技性高 缺点：不利于培养员工的人际交往能力、培训对象具有局限性

虚拟现实培训：虚拟现实培训是模拟培训法的进一步发展

优点：最大程度上的保障安全性 缺点：设备要求比较高、在触碰、感应等方面与真实的工作流程存在差距