

第5章：员工培训内容与培训课程设计

员工培训内容的确定

依据：以工作岗位标准、生产质量标准、企业发展目标为依据

原则：超前性原则、多元性、技能性、实践性、灵活性原则(零食几元钱)

员工岗位能力培训

岗位能力是指一个组织中绩效优秀的员工所具备的能够胜任工作岗位要求的知识、技能、态度、经验。

构成要素：个体特征要素、专业知识要素、工作技能与综合能力要素、工作经历、工作经验、工作成功(工作价值)

内容：(管理者素质和能力的培训)管理者方面的培训包括管理者素质的培训和管理者能力的培训，管理者技能：认知技能、人际技能、技术技能

员工文化素质的培训

素质: 思想素质(主导)、科学文化素质(核心)、心理品格素质(关键)、身体素质(基础)

文化素质：是指人们在文化方面所具有的较为稳定的、内在的基本品质，表明人们在这些知识与之适应的能力行为、情感方面的质量水平和个性特点

文化素质培训的要求: 1.广博精深的知识储备 2.具有合理的知识架构 3.具有不断更新知识的能力 4.要有创新能力(创新之父熊彼特)

途径: 1.将学历教育与企业培训相结合 2.将文化素质贯穿专业技能培训始终 3.加强企业人文环境建设, 改善企业文化氛围

企业文化的功能：导向功能、凝聚功能、激励功能、约束功能、调适功能、辐射功能(击倒您，约服侍)

企业文化的内容：经营哲学：生产经营和管理活动的方法 价值观念：全体职工共同的价值准则 企业精神：企业全体成员的群体精神风貌 企业道德：企业行为规范的综合 企业形象：外界对企业的总体印象 企业制度：保障一切权利的各种规定

员工职业素质培训

主要特征: 1. 内在性 2. 稳定性 3. 职业性 4. 发展性(内定职业整体发展)

员工团队精神的培训

团队精神的概述：尊重个人兴趣和成就(基础)、协同合作(核心)、最高境界(向心力凝聚力) 反映(个体利益和整体利益的统一)

内容：团队矛盾化解、团队的建设

员工培训课程的设计

是要培训的课程主题、内容、形式风格以及主要授课方法等，根据培训对象的特点、目标计划做预先设计，形成既定思路并落实到文案中，由培训师在培训授课的过程中坚持贯彻实施

内容：团队矛盾化解、团队的建设

基本程序: 1.确定课程目的 2.培训课程分析 3.明确课程目标 4.进行课程整体设计 5.进行课程单元设计 6.阶段性评价与修订 7.实施培训课程 8.进行课程总体评价