

# 培训学习的主要性



# 游戏规则

- 培训是机会,培训是工作, 培训是责任.
- 开放的心态,主动的态度,主动讲话,全心投入.
- 跟上思绪,用心感悟,不鼓励记太多笔记
- 随时欢迎提出问题.
- 不要随便进出走动.
- 排除干扰, 调整手机震动
- 随手清洁, 保持职业品质



# 题纲:

---

- ◆ 什么是培训
- ◆ 为何要进行培训
- ◆ 培训的意义、作用和主要性
- ◆ 怎样参加培训取得知识



# 怎样参加培训取得知识

---

- 培训学习要掌握三点：
- 信息点
- 知识点
- 新理念



主要的是要做到：

---

■ 用心

■ 悟



# 人来到世上是做什么来了-----

---

- 活到老，学到老；
- 学无止境；
- 不断学习才干进步，才会有所发展；
- 就满足于做一种基层管理者嘛？



# 人的一生就是不断学习的过程

---

- 人生要自信、有目的（马驴）
- 人要有责任感、责任心（）
- 要不断战胜自我，挑战自我，
- 挖掘个人最大的潜力



# 什么是培训

---

- 培训是指企业为提升效率及哺育人才的需要，采用多种方式对员工进行有目的、有计划的培养和训练的管理活动；





# 培训是：

---

- 培训指的是向员工传授工作所需的知识 and 技能的任何活动，是与工作有关任何形式的教育。
- 有计划地学习，集中于辨认、确认和发展员工个体的能力，使其愈加胜任目前的工作。



# 为何要进行多种培训？

---

- 提升员工技能
- 增强企业的凝聚力
- 统一员工的价值观
- 增进企业业绩增长
- 筛选优异人才
- 提升企业文化

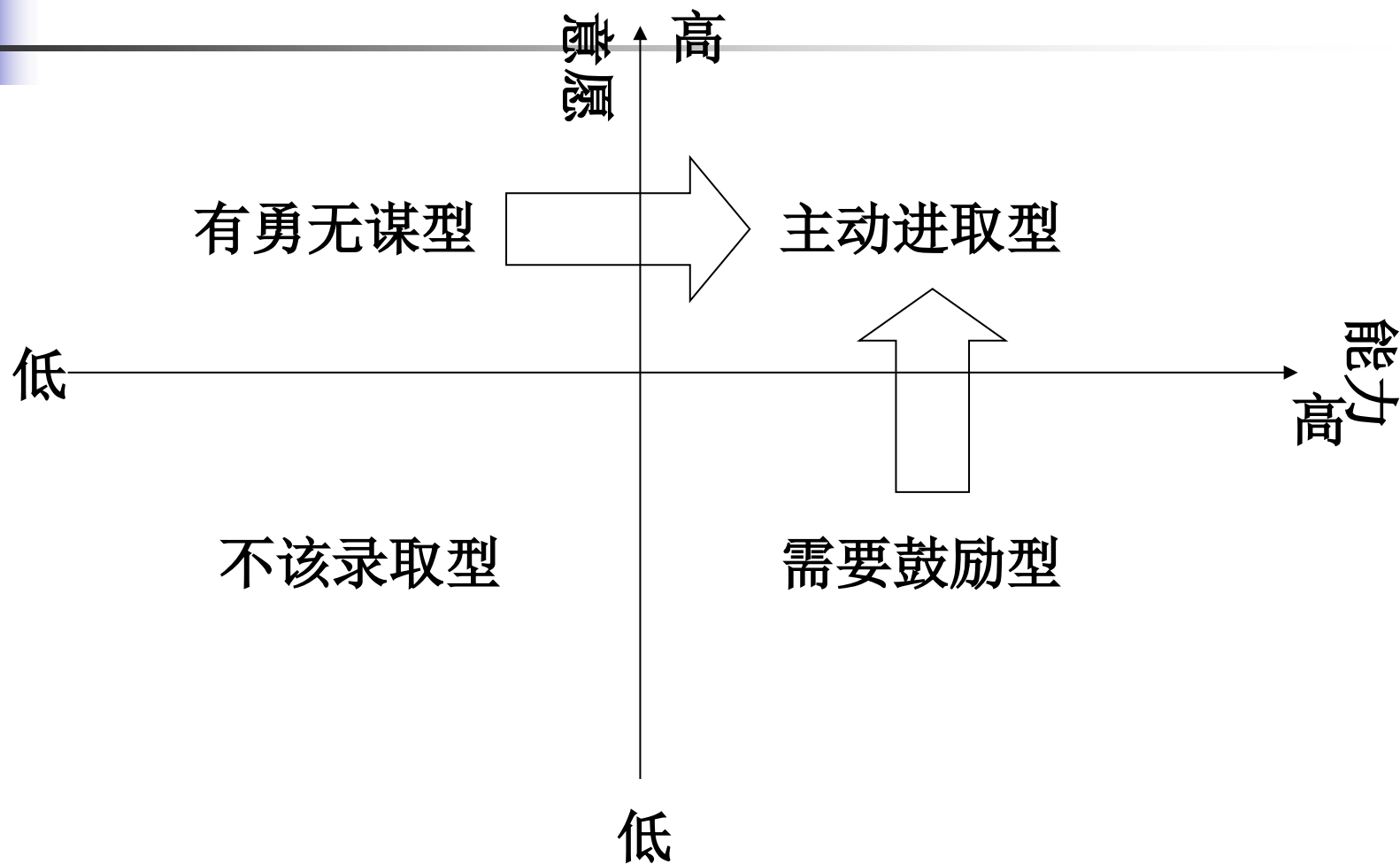


## 案例分析：

---

- 不培训就会出事故-----
- 如6月1日的事故，
- 有的员工是不知怎样做好工作；
- 有的主管不会管理员工；
- 不懂操作规程，或是不懂安全操作规程；
- 活生生的案例，血淋淋的教训-----
- 所以要对新员工培训,提升主管的管理能力

# 为何需要培训？





## 为何要进行培训（企业方面）

---

- 培训能提升企业整体绩效水平；
- 培训能增强团队的合力和企业凝聚力；
- 培训能提升整体素质；
- 培训能提升企业形象；
- 培训能提升企业的关键竞争力。
- 军校例子



## 为何要进行培训（员工方面）

---

培训是调动员工主动性的有效措施

培训是给员工充电；

培训能让员工个人素质得到提升；

培训是让员工学到知识；

培训是员工最大的福利；

培训能提升员工个人价值；

培训是为员工职业发展奠定好基础

-----



# 培训最基本的目的：

---

- 传授技术技能；
- 传授工作过程或程序；
- 传授专业和人际交往技能。



# 培训目的和作用

---

- ◆ 传递企业文化和企业价值观
- ◆ 沟通企业新的战略目的
- ◆ 在变革期变化员工观念
- ◆ 帮助新项目推广、处理眼前问题
- ◆ 提升员工岗位工作技能
- ◆ 推广新的观念、知识和技能
- ◆ 提升团队整体素质水平
- ◆ 个人职业生涯发展





# 培训目的与作用

- 一、长久目的：满足企业战略发展的需要
- 二、短期目的：满足企业年度计划的需要
- 三、职位目的：满足职位技能原则的需要
- 四、个人目的：满足员工职业发展的需要



## 培训的目的：

---

- 不断的更新知识，开拓技能，
- 改善员工的动机、态度和行为，
- 让员工适应新的要求，更加好的胜任本职员作或担负更高级别的职务，
- 从而增进组织效率的提升和组织目的的实现。

# 企业内培训的目的

## 组织面

提升生产力，降低成本

提升品质

有效处理问题

落实纪律，沟通共识

增进团队合作效能

## 个人面

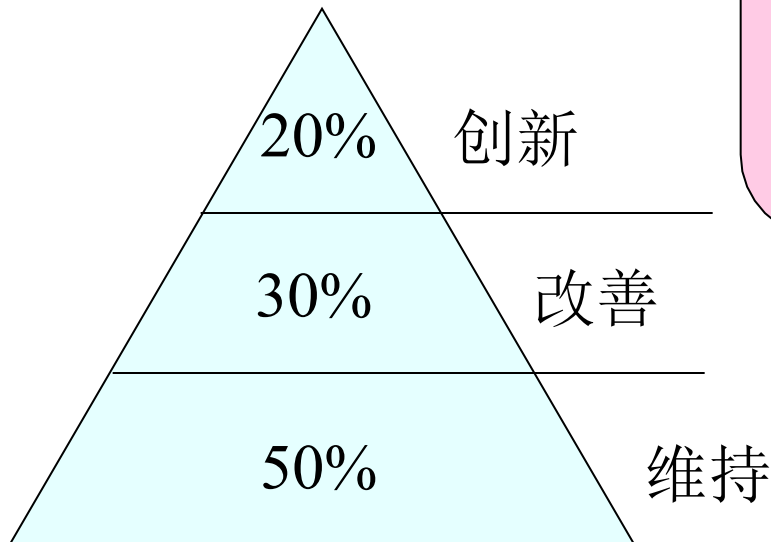
增进员工适应能力与信心

使员工发挥立即作战能力

工作安全

增进向心力，降低流动率与缺勤率

培养员工关键专长





## 培训学习给我们定一种学习目的

---

- 不学习会后退，不进则退，
- 不学习会落后于时代和形势，
- 不学习没有新思维、新观念；
- 为何说见多识广呢？



# 培训的主要性和意义

---

- 培训能让你与时俱进，会学习，创新思维，
- 不断超越自己，把知识变为分析问题、处理问题的智慧；
- 只有这么，我们才干真正成为合格的职场人士。



# 主管的培训责任和义务

---

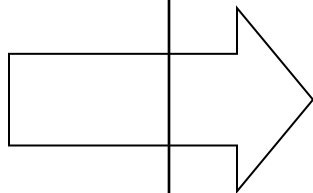
- 主管不但是做好工作更主要的是：
- 抓管理，带队伍
- 你的视野开阔了才干带出好员工
- 强将手下无弱兵-----
- 你是不是强将！
- 主管还要提升员工的素质，学会培训员工

# 培训是要提炼出人财

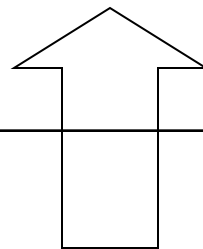
潜力

高

人材

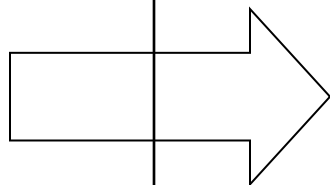


人财



低

人裁

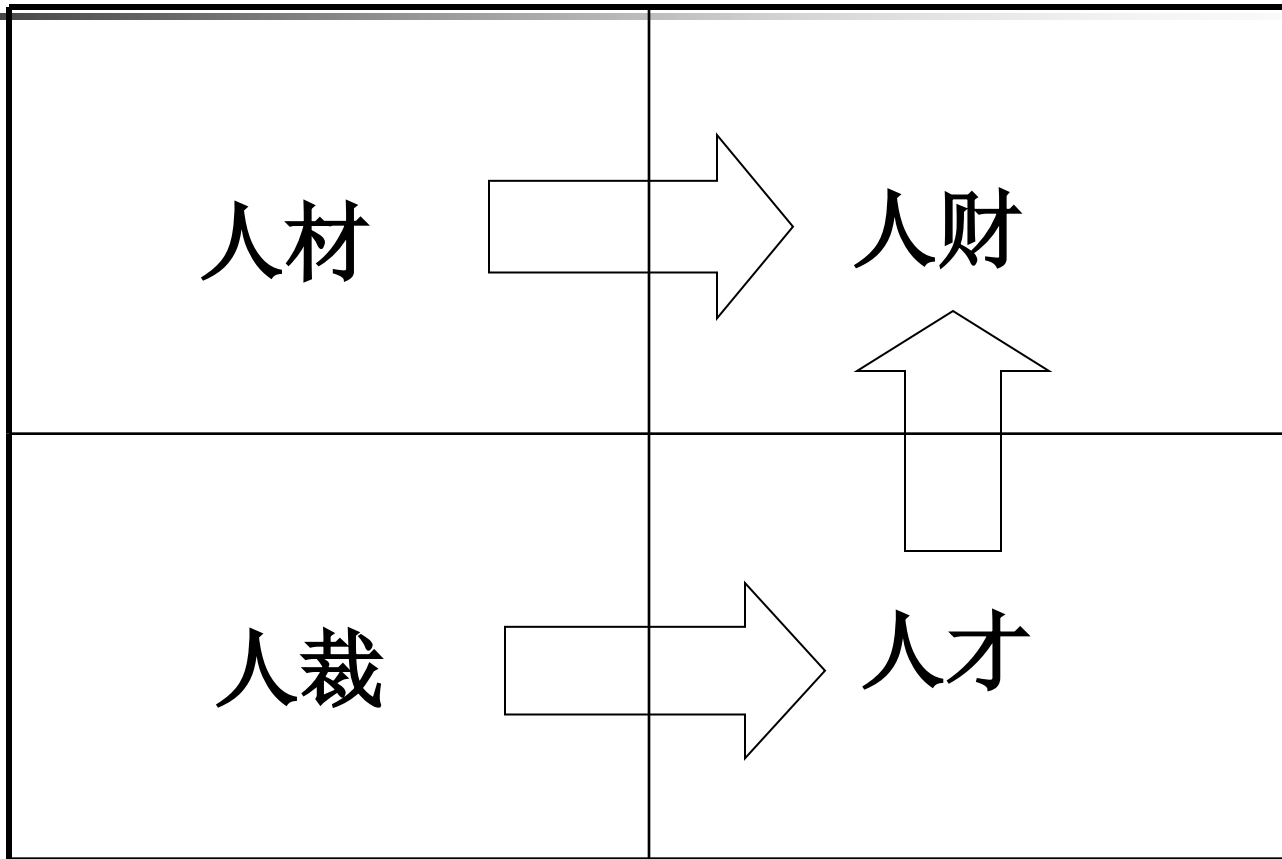


人才

低

高

实力



# 企业培训管理现状

- 一、重培训形式，忽视训后应用和绩效改善
- 二、重课程选择，忽视课程体系建设
- 三、重专业技能，忽视心态方面的培训
- 四、重员工个体技能提升，忽视组织能力提升
- 五、重短期目的，忽视长久目的
- 六、注重投入，忽视产出
- 七、培训工作层次低，进一步推动困难





# 培训管理问题分析

---



培训观念落后，培训意识缺乏



培训责任不清，培训组织建设滞后



缺乏有效的培训资源



缺乏有效的培训工作流程、工作原则  
及相应的管理制度



# 怎样确保和提升培训效果

---

- ◆ 从领导开始培训
- ◆ 将静态培训转为“行为学习”
- ◆ 让员工在培训中增值
- ◆ 培训效果来自系统管理



# 从领导开始培训



— 培训不但主要而且必要

---

— 企业应该有一定的培训投入（费用）

— 领导要带头主动参加

— 改善管理层的思维方式和水平比

一般员工更主要

— 培训应该是“保健”而不是“治病”



将静态培训  
转为  
“行为学习”





—培训不是“娱乐”或“休息”

---

—培训内容应该与实际工作结合

—没有实践的培训不会成为有效培训

—正式培训与非正式培训的学习组织结合—

自我培训

—培训是：传授-实践-反馈-再传授-再实践



让员工在培训中增值



## —加强员工的个人培训管理

员工资料库/员工培训统计卡

## —真正了解内部的需求

部门主管的需求、产品的需求、发展的需求

## —让员工感觉到自己的企业是不断创新的企业

创新—企业的关键资质

## —培训应该从岗位要求出发

岗位变迁、运作流程变化、业务转型



以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/676104131210010230>