

---

# 生产员工岗位培训体系建立培训

## 一、课程背景

在 21 世纪的今年，员工素质能力决定了一个公司的成败。对制造型企业来说，生产一线员工的素质能力提升尤为为重要。但目前很多不规范的制造型企业没有建立一线员工系统的岗位培训体系，培训是支离破碎，想到哪培训到哪,培训的针对性及实际效果大打折扣。企业最大的成本是“没有训练好的员工”。为此，我们开发了《生产员工岗位培训体系建立实战训练》课程，以帮助广大企业如何规范建立一线员工的岗位培训体系

## 二、课程收益

掌握生产员工岗位培训体系建立的思路、方法,为提升一线生产员工的素质能力打下坚实的基础。此课程如切实运用会给企业带来巨大的直接或间接的经济效益

## 三、课程时间

2 天/12 小时

## 四、培训对象

制造型企业生产、人力资源、培训部门负责人；生产现场一线主管、车间主任、班组长

## 五、课程大纲

---

## 第一章、生产一线员工岗位培训体系原理及思考方法

### 一、体系组成

- 1、培训需求分析与确认
- 2、课程体系
- 3、培训师的选择、评估与确认
- 4、培训计划制订与确认
- 5、培训方法的研究与确认
- 6、培训实施与考核
- 7、培训效果评估
- 8、培训制度与流程的建立与确认

### 二、培训体系的重大意义与作用

## 第二章、生产一线员工岗位培训需求的分析与确认

### 1、员工应知应会标准的建立

#### 1.1、生产一线员工的一般的应知点有哪些

##### 1.1.1、产品、工艺、材料、设备、检验等基本专业知识

##### 1.1.2、主要产品工序操作；首检与自检；设备、工装夹具及检测工具点检保养；工序 6S 等基本作业指导书要求

##### 1.1.3、员工手册及员工基本行为规范

##### 1.1.4、安全操作基本要求

#### 1.2、生产一线员工一般的应会技能或能力

- 
- 1.2.1、一般的操作技能
  - 1.2.2、及时发现异常及反馈的能力
  - 1.2.3、自我纠正异常的的能力
  - 1.2.4、一定的沟通能力
  - 1.2.5、一定的计划能力
  - 1.2.6、一定的观察能力
  - 1.2.7、一定的分析能力
  - 1.2.8、一定的学习与领悟能力
  - 1.2.9、一定的团队合作能力
  - 1.2.10、一定的文字及语言表达能力

2、按应知应会标准及公司战略目标要求对现有员工的一一评估

3、根据评估结果找出差距

4、建立有针对性的培训需求

### 第三章、生产一线员工岗位培训计划的制订与确认

一、培训计划的作用

二、培训计划的分类

1、通用类的培训计划

2、针对性的培训计划

三、培训计划的一般内容

1、培训目的

- 
- 2、培训对象
  - 3、培训内容
  - 4、培训师
  - 5、培训所需时间
  - 6、培训方式、方法
  - 7、培训地点
  - 8、培训工具
  - 9、培训考核方法
  - 10、培训效果评估

#### 四、培训计划制订与确认的一般流程

### 第四章、生产一线员工岗位培训课程体系

#### 一、课程体系的作用

#### 二、生产一线员工岗位一般的课程体系

##### 1、员工观念意识类

###### 1.1、员工职业素质提升课程

###### 1.2、员工执行力提升课程

###### 1.3、员工团队合作提升课程

###### 1.4、员工质量意识提升课程

###### 1.5、员工成本意识提升课程

---

1.6、员工效率意识提升课程

2、员工基本知识类的课程

2.1、公司主要产品原理介绍

2.2、公司产品主要工艺知识介绍

2.3、公司产品主要材料知识介绍

2.4、工序主要生产设备知识介绍

2.5、工序主要工装夹具知识介绍

2.6、工序主要检测工具知识介绍

3、工序操作有关标准、指导书

3.1、工序操作作业指导书

3.2、首检与自检作业指导书

3.3、设备、工装夹具及检测工具点检保养作业指导书

3.4、工序6S作业指导书

3.5、工序安全操作作业指导书

3.6、工序异常处理作业指导书

3.7、如何识图

三、课程开发的一般思路与方法

1、选定观察分析对象

2、仔细观察其工作全过程

3、及时记录其工作过程

4、编制教材

5、讨论决定

---

## 6、确认

### 四、课程开发注意事项

## 第五章、培训师的选择、评估与确认

### 一、建立培训师资格标准

- 1、培训师的知识
- 2、培训师的工作经历与经验
- 3、培训师培训技能与技巧
- 4、培训师的职业道德

### 二、根据课程及实际需要选择合适的外部与内部培训师

- 1、外部培训机构及培训师的选择要点
- 2、内部培训师的培养
- 3、内部培训师的选择要点
- 4、对培训师的考核
- 5、培训师的确认

## 第六章、生产一线员工岗位培训方法的研究与确认

### 一、培训方法的分类

- 1、理论讲授
- 2、现场示范训练
- 3、参观学习
- 4、现场异常及错误的纠正与指导

---

5、师傅带徒弟

6、员工之间经验交流

7、OPL训练法

8、研讨会

9、现场改善成果发布会

二、如何选用合适的培训方法

三、对一线员工提升其操作技能的“培训 5 步法”

## 第七章、培训实施与考核

一、培训实施的一般流程

1、培训项目的确认

2、做好培训前的所有准备工作

3、培训开始

4、培训实施及过程中各种问题的解决]

5、培训总结

6、培训考核

6.1、培训考核的一般方法

6.1.1、理论考核

6.1.2、实际操作考核

6.1.3、考核的注意事项

## 第八章、培训效果评估

---

## 一、培训效果评估的作用

## 二、培训效果评估的一般思路

### 1、制订培训项目运用的行动计划

### 2、确认计划

### 3、实施计划

### 4、在规定的跟踪时间点跟踪培训对象是否真正运用培训内容去改善自身的工作

#### 4.1、培训对象观念、行为是否改变

#### 4.2、培训对象运用前后一段时间内实际对现场及工作改善效果的对比

#### 4.3、持续跟踪

## 三、评估方法

### 1、观察

### 2、交流与沟通

### 3、业绩前后效果对比法

### 4、再次考核