

推进 S-OJT 训练 打造职业化队伍

【 课程大纲】

第一讲 认识自我 明确责任

- 1、 我们是什么？
 - 生物人（基本生存需求，动物性）
 - 社会人（受社会规范、道德约束）
 - 职业人（职业意识、职业规范、专业知识、职业技能等）
- 2、 我们面临的问题
 - 农耕文化的影响：松散、马虎、小聪明、好走捷径……
 - 从小农经济到大工业化生产
- 3、 我们为什么工作？我有哪些责任？
 - 迷失的人生目标
 - 物格而后知至，知至而后意诚，意诚而后心正，心正而后身修，身修而后家齐，家齐而后国治，国治而后天下平。
 - 说说责任
- 4、 基层员工状态分析（生存怪圈）
 - 付出与回报的困扰
 - 我们与发达国家员工的差异知多少
- 5、 如何用责任成就自己
 - 责任感、使命感驱动人生价值
 - 多承担一点为自己创造经历
 - 招聘的真实故事：低薪 PK 高薪
 - 不敢承担责任是最大的风险
 - 责任是经验积累的最好载体
- 6、 如何成为“有福之人”

第二讲 员工职业化与工匠精神

- 1、 什么是职业化？
 - 职业人（脑、心、手）

2、 职业素养知多少

- 职业资质
- 职业技能
- 职业行为
- 职业意识
- 职业态度
- 职业道德

3、 关于职业能力（应知、应会）

4、 新时期需要的工匠精神

- 精益求精
- 一丝不苟
- 耐心、专注、坚持
- 专业、敬业

5、 公司需要什么样的员工

- 客户需要什么样的伙伴？

6、 公司最不愿意接受的员工

第三讲 S-OJT 结构化在岗培训

1、 什么是 S-OJT？

- 经验的员工在工作场所或与工作场所近似的地点培训新员工，有计划地培养特定工作能力的过程
 - ✓ 有经验的员工
 - ✓ 工作场所
 - ✓ 有计划的培养
 - ✓ 特定工作能力
- S-OJT 与传统培训的异同

2、 S-OJT 关注的五个方面

- 工作性质
 - ✓ 及时性
 - ✓ 频率

- ✓ 难度
- ✓ 失误的后果
- 可供利用的资源
 - ✓ 合格的培训老师
 - ✓ 可用的培训时间
 - ✓ 设备、工具和数据
- 工作环境的限制
 - ✓ 培训地点
 - ✓ 工作干扰
- 财务方面的考虑
 - ✓ 学员人数
 - ✓ 预期的经济效益
- 个人差异
 - ✓ 学员先前条件
 - ✓ 学员偏好
 - ✓ 文化差异

3、 S-OJT 的流程

- 确定是否合适使用 S-OJT
- 分析工作任务
- 培养培训师
- 开发 S-OJT 模块
- 实施 S-OJT

- 评估及解决 S-OJT 问题

4、 S-OJT 培训步骤

- 让学员做好准备
- 实施培训
- 要求学员响应
- 提供反馈信息
- 评估绩效

5、 S-OJT 培训七大误区

- 过长的时间负担
- 业务专家不愿意担任培训师
- 培训师组建困难
- 员工发展
- 工作环境下的其他形式的培训
- 演绎的方法
- 借助人力资源的力量

6、 S-OJT 训练指导的常规方式

- 主管对员工进行岗位训练指导 (OJT 法)
 - 示范法、讨论法、问答法、角色扮演法、实际练习法
- 离开岗位的集中式培训
 - 讲授法、讨论法、个案研讨法、游戏法、视听教学法
- 员工自我训练
 - 看书、看资料、练习、求教
- 其他训练指导方式
 - 拓展训练、竞赛

7、 S-OJT 的实施方法

- 营造学习的轻松气氛
- 融洽与下属的关系

- 工作场所会议（小团体活动、现场问题分析会）
- 因材施教、因人施教（个别指导、示范）
- 让员工根据上司传授的技巧依法实践
- 让员工一边操作一边口述过程及注意事项
- 让员工指出操作的关键之处，并示范
- 让员工多次练习，直到熟练为止
- 依据训练指导的评估情况制订一阶段培训计划

8、 S-OJT 训练中常见问题分析

- 对新员工指导不力
- 对个别员工指导不充分
- 未全面落实 OJT 培训计划
- OJT 计划制订不合理
- 员工的能力开发不足

9、 S-OJT 训练中应避免使用的不当语言

- 工作方面
 - 如：你的经验不适合做这个工作吧！你老是做错，很少成功！
- 能力方面
 - 如：你到底会做些什么呀？你真让人失望。
- 态度方面
 - 如：看你做事的样子就不舒服。
- 员工意见方面
 - 如：不行、不行，没意义，没价值。