



普通高等教育“十二五”规划教材
高等院校人力资源管理专业教材系列

TRAINING AND DEVELOPMENT

培训与开发

袁声莉 刘莹 主编



人力资源管理
人员素质测评

人力资源战略规划

工作分析



人力资源管理

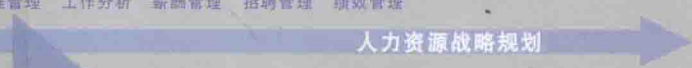
人力资源管理


职业生涯管理 人力资源战略规划

人力资源战略规划

关系管理 职业生涯管理 工作分析 薪酬管理 招聘管理 绩效管理

人力资源战略规划



 科学出版社

行为学

人力资源管理

普通高等教育“十二五”规划教材

高等院校人力资源管理专业教材系列

培训与开发

袁声莉 刘莹 主编

韩燕 王加青 副主编

傅晓明 王素艳

科学出版社

北京

内 容 简 介

本书从现代人力资源开发与培训的理论出发,结合国内外企业员工培训与开发的实践,探讨除职业生涯规划与管理理论之外的其他人力资源开发与培训的理论、知识与技能。本书特别注重理论与实践的结合,突出员工培训与开发的实操性,用大量的图和表使知识和技能直观化,便于读者运用。本书注重介绍最新的前沿动态,引导读者进行深度思考。在理论介绍上以够用为原则,点到为止,更加突出实用性。

本书可作为高等院校人力资源管理专业和相关管理专业的教材,也可供相关企业作为培训教材,还可供爱好人力资源开发与管理的人士学习。

图书在版编目(CIP)数据

培训与开发/袁声莉,刘莹主编. —北京:科学出版社,2012
(普通高等教育“十二五”规划教材·高等院校人力资源管理专业教材系列)
ISBN 978-7-03-035017-6

I. ①培… II. ①袁… ②刘… III. ①职业培训-高等学校-教材
IV. ①C975

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第135373号

责任编辑:王彦刚 / 责任校对:马英菊

责任印制:吕春珉 / 封面设计:海马书装

科学出版社 出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

北京路局票据印刷厂 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2012年6月第一版 开本:787×1092 1/16

2012年6月第一次印刷 印张:19

字数:431 000

定价:32.00元

(如有印装质量问题,我社负责调换<路局票据>)

销售部电话 010-62142126 编辑部电话 010-62135763-8305

版权所有,侵权必究

举报电话:010-64030229; 010-64034315; 13501151303

前 言

员工培训与开发，是现代人力资源体系的核心部分。做好员工的培训与开发，不断提升员工的素质和能力，既是组织管理的出发点，也是组织管理的落脚点。因为，任何组织如果其所拥有的人力资源素质、能力不高，则这个组织就很难产出一流的产品和服务，在公平竞争和法制健全的大环境下，这种组织很快就会被顾客或客户抛弃，最终陷入被淘汰的结局。现在越来越多的领导者认识到，只有一流的员工才会产出一流的产品和服务。但是一流的员工绝非因上天眷顾而生，组织环境、成长机会和个人努力是造就一流员工的三大动力，缺一不可。在学习氛围浓厚以及知识、技能和能力能够得到不断更新或提升的组织中，再加上个人的勤奋和努力，员工才可能在较短的时间里成长起来。隐藏在这背后的必是经过精心设计、高端引领、分工明确、技术先进、动态完善的组织培训与开发系统。

本书编写的基本原则：第一，学科知识够用。学科体系尽可能完整，知识阐述以解释清楚为原则，侧重突出知识的实用性和内容的操作性。第二，突出教材的可读性。文中引用大量的案例或故事对理论知识加以解释，拓宽学生的阅读范围，启发学生的思维。第三，突出知识的直观性。文中运用大量的图和表格的形式直观地呈现理论、知识点之间的联系、作业流程、操作要领等。第四，以中国案例为主，国外案例为辅，多运用近几年发生的新案例。

为避免与高等院校人力资源管理专业教材系列中《职业生涯规划》一书的内容重复，本书没有把职业生涯规划的相关内容纳入进来。

在本书的编写过程中，袁声莉和刘莹起草全书总框架，韩燕、余柳仪、魏一、王养成等对本书体系的完善提出了十分宝贵的意见，张华负责收集、整理了部分资料。袁声莉对全书进行统稿。各章编写的具体分工如下：第一章由袁声莉编写，第二章由刘莹编写，第三章由王素艳编写，第四章由袁声莉和周甜共同编写，第五章、第六章和第七章由刘莹和袁声莉共同编写，第八章由王加青和吴元民共同编写，第九章由袁声莉和傅晓明共同编写，第十章由韩燕和王素艳共同编写。

在本书编写和出版过程中，得到了科学出版社的大力支持和帮助，在此表示衷心感谢！

本书的编写参考了大量的书籍和文章，这些资料在“参考文献”中及各章相应地方尽可能作了列举，如有遗漏，请相关作者谅解。书中的不妥之处，请读者指正。

目 录

第一章 培训与开发概述	1
第一节 培训与开发的目的和原则	3
一、培训与开发的含义	3
二、培训与开发的目的	5
三、培训与开发的作用	7
四、培训与开发的原则	9
第二节 培训与开发的类型	11
一、按照培训与开发的表现形态分类	11
二、按照培训与开发的对象分类	11
三、按照受训者与工作岗位的关系分类	12
四、按照培训与开发的内容分类	13
第三节 培训与开发的战略导向	15
一、以战略为导向开展培训与开发的必要性	15
二、实现培训与开发和战略的无缝对接	16
第四节 培训与开发体系	20
一、建立培训与开发体系的意义	20
二、培训与开发体系的基本框架	20
三、培训与开发体系建设的5个层次	28
复习思考题	28
案例讨论	29
第二章 培训学习理论	32
第一节 学习的基本理论	33
一、学习的内涵	33
二、强化学习理论	35
三、认知学习理论	37
四、信息加工学习理论	38
五、体验式学习理论	41
第二节 成人学习与学习指导	44
一、成人学习的特点	44
二、成人有效学习过程	46
三、成人学习特点对培训的影响	48
第三节 培训迁移理论	49

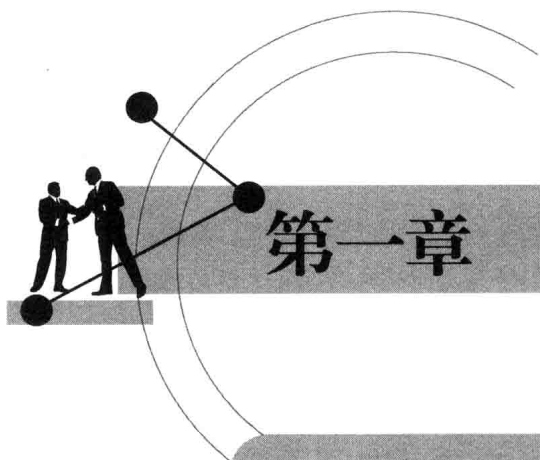
一、培训迁移的内涵与类型	49
二、影响培训迁移的因素	50
三、培训迁移与培训转化	52
复习思考题	53
案例讨论	54
第三章 培训需求分析	58
第一节 培训需求分析的流程	59
一、培训需求产生的原因与作用	59
二、培训需求分析的内容	61
三、培训需求分析的步骤	66
第二节 培训需求分析的方法与工具	67
一、问卷调查法	67
二、访谈法	71
三、观察法	72
四、文献研究法	73
第三节 胜任力模型与培训需求分析	74
一、胜任力模型的内涵	74
二、基于胜任力的培训需求分析的特点	75
三、基于胜任力的培训需求分析模型的构建	76
第四节 培训需求分析报告的撰写	77
一、培训需求分析报告的框架设计	77
二、培训需求分析报告实例	78
复习思考题	82
案例讨论	82
第四章 培训与开发设计	87
第一节 培训与开发计划的设计	89
一、培训计划的类型	89
二、制订培训与开发计划的步骤	90
三、年度培训计划的内容体系	91
四、培训计划的范例	104
第二节 培训课程的设计	107
一、培训课程设计原则	107
二、培训课程设计要素	108
三、培训课程开发流程	109
四、课程的自主开发与外部甄选	111

第三节 培训课的设计	112
一、课的含义	112
二、课程目标	112
三、课的类型	113
四、单元课的设计	114
五、PPT 的设计	115
复习思考题	117
案例讨论	117
第五章 培训与开发实施	119
第一节 培训实施的阶段工作	121
一、培训实施前的准备	121
二、培训实施中的组织管理	130
三、培训实施后的组织管理	131
第二节 培训师资源的调配	131
一、培训师的角色定位	131
二、优秀培训师的基本素质	133
三、培训师的来源渠道	134
第三节 培训外包	137
一、培训外包的内涵及形式	137
二、培训外包流程	138
三、选择培训外包的原则	139
四、企业选择培训外包时应考虑的因素	139
五、培训外包合同	140
复习思考题	143
案例讨论	143
第六章 培训与开发的方法和技术	144
第一节 在职培训技术	146
一、师带徒	146
二、导师制	147
三、教练法	149
四、工作轮换	152
第二节 脱岗培训技术	153
一、讲授培训法	153
二、案例研究法	154

三、研讨法	155
四、角色扮演法	156
五、操作示范法	158
六、头脑风暴法	158
七、视听教学培训法	159
八、游戏法	160
九、竞赛法	162
十、自我培训法	163
十一、虚拟现实法	163
十二、考察法	164
第三节 E 化培训技术	164
一、E-Learning 培训的特点	164
二、E-Learning 培训的 5 个水平	167
三、E-Learning 培训项目的设计规则	167
四、开发有效的网络学习的技巧	168
第四节 培训方法的选择	169
一、不同培训方法之间的比较	169
二、影响企业选择培训方法的因素	169
复习思考题	171
案例讨论	171
第七章 培训效果评估	173
第一节 培训效果评估的意义	175
一、培训效果评估的含义及类型	175
二、培训效果评估的必要性	176
三、培训效果评估的内容体系	177
四、培训评估的干预作用	178
第二节 培训效果评估流程与信息获取	179
一、培训效果评估流程	179
二、培训效果评估信息获取方法	181
第三节 培训效果评估的经典模型	187
一、柯克帕特里克评估模型	187
二、考夫曼的 5 个层次评估模型	190
三、菲利普斯培训效果评估模型	191
第四节 培训效果评估方案的设计方法	193
一、单组设计	194
二、对照组设计	196

复习思考题	200
案例讨论	200
第八章 新员工导入培训	202
第一节 新员工培训的目的与内容	203
一、新员工培训的特殊性及目的	203
二、新员工培训的常见误区	205
三、新员工培训的一般内容	206
四、新员工培训的类型	207
第二节 新员工培训体系设计	209
一、新员工培训体系设计	209
二、新员工培训步骤	209
三、新员工培训方案	211
第三节 新员工培训方法与评估	213
一、新员工培训方法	213
二、新员工培训效果评估	214
三、新员工培训制度	216
第四节 不同类型新员工培训的设计	217
一、大学毕业生的培训设计	217
二、有工作经验的新员工培训设计	219
三、制造业新员工培训设计	220
复习思考题	221
案例讨论	222
第九章 员工分类培训与开发	226
第一节 管理人员的培训与开发	228
一、管理人员的培养开发	228
二、管理人员培训需求分析	228
三、管理人员培训课程设置	232
四、管理人员培训实施	236
五、管理人员培训效果评估	238
第二节 销售人员的培训与开发	240
一、销售人员培训需求分析	240
二、销售人员培训内容(课程)设置	242
三、销售人员培训实施	247
四、销售人员的培训评估	251
第三节 技术人员的培训与开发	253

一、技术人员培训需求分析	253
二、技术人员培训课程设置	255
三、技术人员培训实施	256
四、技术人员培训效果评估	258
第四节 外派人员的培训与开发	260
一、外派培训的特点	260
二、外派培训需求分析	261
三、外派培训的前期准备	262
四、外派培训监控与效果评估	265
复习思考题	268
案例讨论	268
第十章 培训风险与制度设计	271
第一节 培训风险控制	272
一、培训风险的类型及产生原因	272
二、培训风险控制的必要性	276
三、培训风险控制的方法	277
第二节 培训制度设计	280
一、培训制度概述	280
二、培训制度的内容体系	281
三、职业培训相关法规	287
复习思考题	288
案例讨论	289
参考文献	290



第一章 培训与开发概述

教学目标

列举员工培训与开发的目的与作用,描述员工培训与开发的六大体系,理解员工培训与开发的原则,列举员工培训与开发的类型,比较战略性培训与开发和传统培训与开发的区别

教学要点

企业员工培训与开发的目的、员工培训与开发的作用、员工培训与开发的原则、培训与开发的类型、培训与开发的体系框架、战略性培训与开发的基本特点

关键词

员工培训与开发 战略性培训与开发 思维培训 心理培训

导入案例

老鼠与米缸

在一个青黄不接的初夏，一只在农家仓库里觅食的老鼠意外地掉进一个盛得半满的米缸里。这意外使老鼠喜出望外，它先是警惕地环顾了一下四周，确定没有危险之后，接下来便是一通猛吃，吃完倒头便睡。

老鼠就这样在米缸里吃了睡、睡了吃。日子在衣食无忧的休闲中过去了。有时，老鼠也曾为是否要跳出米缸进行过思想斗争与痛苦抉择，但终究未能摆脱白花花大米的诱惑。直到有一天，它发现米缸见了底，才觉得以米缸现在的高度，自己就是想跳出去，也无能为力了。

（资料来源：<http://news.mbalib.com/story/28489>。）

对于老鼠而言，这半缸米就是一块试金石。如果它想全部据为己有，其代价就是自己的生命。因此，管理学家把老鼠能跳出缸外的高度称为“生命的高度”。而这高度就掌握在老鼠自己的手里，它多留恋一天，多贪吃一粒，就离死亡近了一步。

在现实生活中，多数人都能做到在明显有危险的地方止步，但是能够清楚地认识潜在的危机，并及时跨越“生命的高度”，就没有那么容易了。

当前，许多企业都认识到员工培训与开发对于组织管理与发展的重要性，但通过本企业内部培训或外出学习等手段来提高员工的专业素质，毕竟要耗费人力、物力、财力以及时间，并且经常会与企业各项工作有一定的冲突。于是员工培训与开发对于一些企业来说也就变成了“说起来重要，办起来次要，忙起来不要”的口号，致使许多员工无法系统地接触到新事物、新方法、新观念。其实，企业眼前的利益不就是那半缸米吗？

令人欣喜的是，在有远见的企业家或领导者心目中，企业培训与开发始终占据很重的分量，他们的视野会更远，经受得住“半缸米”的迷惑，因为如果现在不抽出时间和精力尽早开展人力资源培训与开发，将会给公司未来的事业埋下隐患。

松下集团、三星集团、摩托罗拉公司都是国际上著名的跨国公司，他们的经营领域各不相同，但在对待培训、开发人才的态度上却惊人的一致：很早就开始投资于人才培训与开发，企业领导者和管理者把人才培训与开发融入日常工作，不惜时间和精力。松下集团有一句名言：“出产品之前先出人才”。其创始人松下幸之助强调：“一个天才的企业家总是不失时机地把对职员培养和训练摆上重要的议事日程。”早在1973年，三星集团就对外发布了自己的经营理念：实业报国、人才第一、合理追求。三星集团创始人李秉喆曾说：“我毕生80%的时间都用在了积聚和培训人才上。”1993年12月，在芯片制造业中以铁腕著称的加里·图克（Galey Tooke）担任摩托罗拉公司新总裁时明确表示，他将继续摩托罗拉公司的培训事业。他说：“如果知识更新和淘汰的周期越来越短，我们就别无选择，只有在教育上投资。谁说这就不会成为一个竞争武器呢？”不仅国外企业是这样，我国本土企业中华为、海尔等成功的企业也莫不如此。

不以眼前工作忙为理由而忽视员工培训与开发，持之以恒地培养和塑造人才队伍，是所有企业保持持久生命力的重要前提条件和社会责任所在。

第一节 培训与开发的目的和原则

一、培训与开发的含义

培训与开发是一个不断发展的概念。从传统培训的角度看，培训与开发是两个不同的概念。但从现代培训的角度看，培训与开发的目的都是通过人力资本投资，实现人力资本的价值增值，满足员工个人和组织双方面发展的需要。现代人力资源理论往往把两者并称培训与开发，或培训开发。如果没有特殊说明，本书所用“培训”的意思视同培训与开发之意。

从传统培训的角度看，培训的内容主要是满足员工当前工作需要的知识与技能，无论员工愿不愿意，都必须参加，对象一般针对基层操作人员、一般业务人员、后期辅助人员和基层管理人员，培训的目的以提高工作质量和效率为主。开发则指针对员工和组织未来发展的需要，运用人员测评、职业生涯设计与管理、心理咨询与辅导、管理开发、组织开发等手段，挖掘员工潜在的素质和能力，以提高个人和组织应对未来工作需要的能力，对象主要是核心员工和专业人才。

从现代培训的角度看，培训不仅仅要帮助员工具备履行当前工作职责所需要的知识、技能和素质，而且还要帮助员工获得为适应未来工作所需的知识、技能和素质；不仅要努力促进员工掌握知识和技能这样的硬本领，还要拥有诸如思维能力、心理承受力、工作态度、企业核心价值观等这样的软本领；不仅要具备现成的知识与技能，还要掌握进一步开展创新和更新知识的方法；不是一时的、应急性的管理措施，而是经过周密地计划、有步骤地实施的系统，这个系统是在企业总体战略下的支撑体系，同时又是实现人力资源、人才发展的体系。同时，培训与开发还必须以传统培训、人员素质测评为基础，有机整合管理开发、咨询与辅导、职业生涯管理、组织开发等多种人力资本投资形式。

传统的培训观点（见图 1-1）：培训和开发是两种界限分明、截然不同的概念。

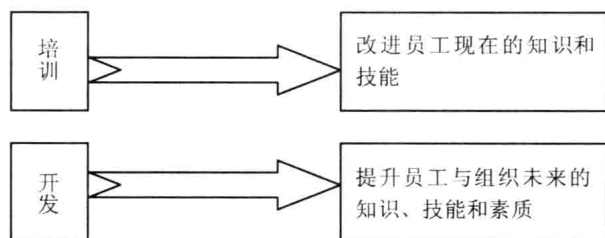


图 1-1 培训与开发的传统关系

现代培训观点（见图 1-2）：培训和开发一样，都必须重视员工眼前和未来的工作胜任力，以人本主义的理论为指导，尊重人，视员工为学习的主体，注重调动员工的自主学习积极性。现代培训实际上已成为人力资源开发的一个基础，纳入企业人力资源培训与开发的整体框架。

从现代培训的角度，我们把员工培训与开发定义为，围绕企业发展战略开展的一种有计划、有系统的培养、训练、学习与提升等活动，使员工知识、技能、能力、态度、思维、心理得到不断改善和提高，以改进组织绩效，满足个人职业发展的需要，实现个人和组织的双重发展。

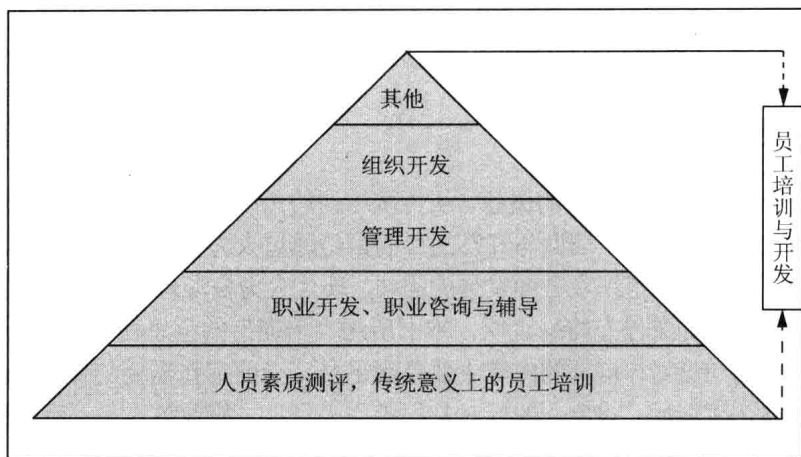


图 1-2 现代培训与开发的内涵

员工培训与开发的内涵包括以下基本要义。

(1) 培训与开发的根本目的是改进组织绩效，满足个人职业发展的需要，实现组织和个人的双重发展。培训与开发必须重视帮助员工个人和组织取得更好的绩效。在竞争的组织环境中，最要紧的事是更好的绩效，只有当培训能够帮助个人和组织取得更好的绩效时，培训对组织才有价值。

(2) 培训与开发的内容具有多元性。培训与开发不仅仅是传授一种知识或一种技能，还是传授一种好的思维方式，一种积极的生活工作态度，或者培养一种能力，以及训练员工的心理素质，甚至直接把改进工作绩效作为培训的内容。当然，为了使每一次培训与开发项目取得实效，培训开发的内容应相对集中。

案例启迪

知名企业大学或培训机构的培训内容设置

摩托罗拉大学总部设在美国的伊利诺伊州肖姆堡，从东京到檀香山共设有 14 所分校，预算超过 1.2 亿美元。学校课程由“辅导工程师”制定，内容包括批评式思维、解决难题的方法、管理、计算机、英语补习和机器人使用等。

大通曼哈顿银行设专门培训机构，由富有经验的培训管理人员组成，他们的主要任务之一就是为领导提供员工教育的有关信息，进行员工心理素质培训，员工要在培训部门所设置的各种困境中，战胜并超越自我。

(3) 培训与开发是一种事先有计划、过程有控制、结果有考评的完整体系，是把当前培训与未来开发有机结合的结构化安排，并且这种安排必须紧紧地围绕企业发展战略的要求展开。

图 1-3 初步反映了培训与开发理论与实践模块的内在联系，也是本书拟探讨的几个基本内容。在该图中，分析培训需求、制订培训计划、实施培训活动、评估培训效果、防范培训

风险以及建立培训制度,是企业员工培训与开发的核心工作,培训学习理论是开展培训与开发实践活动的理论指导,新员工培训与开发、管理人员培训与开发以及其他类型员工的培训与开发,是结合企业实际,有针对性地开展的员工培训与开发项目,上面所有的培训与开发实践,均要体现组织发展战略的要求,有助于组织战略目标的实现。

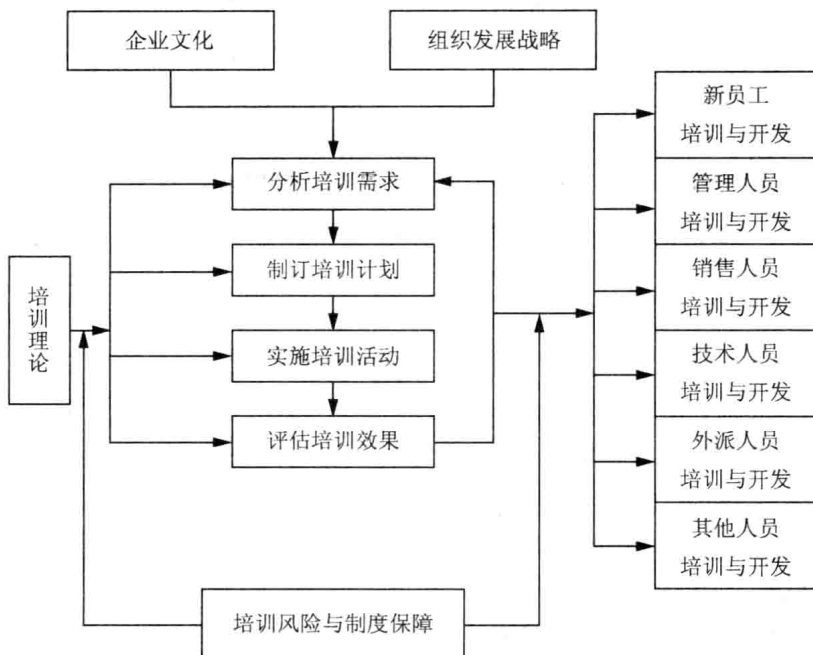


图 1-3 本书的基本框架

二、培训与开发的目的

(一) 培训与开发目的的双重性

搞好员工培训与开发,避免培训与开发的盲目性和“走过场”,首先就要认真思考培训与开发的目的,确定培训与开发的使命所在。

从根本上看,培训与开发具有双重目的,即既要满足企业发展的需要,又要注重员工个人职业发展的要求。

企业之所以开展员工培训与开发,最终目的是希望通过有组织的培训与开发活动,“制造”合乎企业需要的人,再通过合乎企业需要的人力资源队伍增强组织应对环境的近期和远期能力,提升企业的核心竞争力。对于处在激烈竞争环境下的企业而言,培训与开发必须有助于企业的生存与发展。

与此同时,企业的能力和竞争力是由员工的素质和能力组成的,由所有员工的勤奋敬业、开拓创新、顾全大局的日常工作表现来支撑,没有员工能力的不断发展和素质的不断提高,员工绩效和高品质工作就难以保证,也就不可能有企业的进步和发展,这是由人力资本的人体依附性所决定的。所以,企业培训与开发的目的必须由片面地强调组织需要向妥善兼顾员工需要、满足员工个人发展和满足企业发展双重目的转化。

（二）员工培训与开发目的的体系性和层次性

1. 目的的体系性

企业员工培训与开发的目的包括根本目的和子目的。根本目的是满足组织和员工个人发展的需要，促进两者协调发展。在此根本目的达成过程中，必须实现相应的子目的。子目的是对根本目的的延伸，会因企业所面临的竞争环境、组织发展战略、岗位职责、人员素质等的不同而进行调整。例如，围绕促进企业和员工发展这一根本目的，培训与开发的目的还可以进一步划分为过渡性培训与开发、知识更新的培训与开发或转岗培训与开发、提高业务能力的培训与开发、开发专业人才创新潜能的培训与开发。

2. 目的的层次性

层次性是体系性的特殊形式。培训目的要讲究循序渐进，层层推进，逐步提升。当一名员工刚进用人单位时，最希望了解企业和领导需要自己做什么，如何做才算是一个合格称职的好员工；然后希望学习、掌握工作的基本要领和技巧，把岗位工作做好；在担当难度和责任比较大的工作任务时，创新思维和创新能力的需要就会增强；当员工在某一领域取得骄人业绩后，全面发展的需要会日益增强。依据这一员工工作需要发展的轨迹，培训与开发的目的也应具体细化，分层次进行见图 1-4。

还必须看到，每一次培训的目的不能太散，也不能随意更改，否则就可能与参训员工的职业规划不一致，使其无所适从，培训结果难尽如人意。

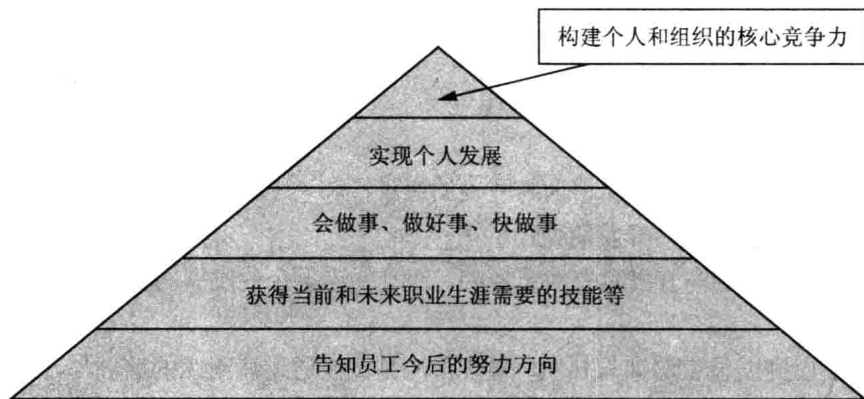


图 1-4 培训与开发目的的层次性

（三）培训与开发目的和目标的区别与联系

培训与开发的目的与目标是有区别的。在英文中，用 goal 来表示目的，用 objective 表示目标，可见目的与目标是有区别的。目标是在遵循目的的前提下，充分考虑发展战略的需要以及企业自身能力，确立的实践性比较强、可量化、可检验的标准。目的具有抽象性、终极性、普遍性，目标具有具体性、阶段性、特殊性。

培训与开发的目的和目标之间的内在联系可以用图 1-5 来简单反映：企业根据发展战略的需要，结合员工工作表现、工作业绩，并考虑国内外技术发展趋势的要求、组织变革及文化的需要，确立员工培训与开发的目的，再将抽象的目的具体化为相应的目标。

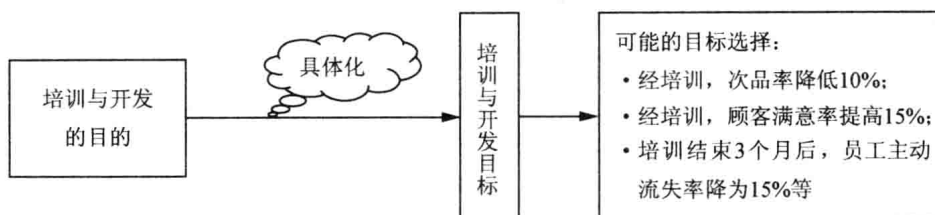


图 1-5 培训与开发目的与目标的关系

案例启迪

A 集团年度培训计划中关于不同培训对象培训目的的设计

培训目的应避免单一化或同质化，培训对象所在岗位要求不同，工作知识和技能积累不同，培训目的必然有所差异。下则实例是 A 集团某年度培训计划中关于不同培训对象培训目的的设计（见表 1-1）。

表 1-1 A 集团年度培训计划中关于不同培训对象培训目的的设计

培训对象	培训目的
高层管理人员	扩大高层管理人员的国际视野，提高战略思维能力和领导素质
中层管理人员	提升中层管理人员的创新能力、领导能力和沟通能力
后备人才	提升后备人才的业务素质、管理素质，为企业的人才梯队建设做好准备
基层管理人员	提升基层管理人员的岗位技能、知识水平，了解基础管理知识
新进员工	使新进员工了解企业的概况、企业文化、企业管理制度、工作岗位职能，参与到企业相关部门进行实习
毕业生	让毕业生熟悉公司的基本概况，掌握基本的职业道德和素养、工作技能，尽快融入企业

资料来源：甘斌. 2008. 员工培训与塑造[M]. 北京：电子工业出版社：45-46.

三、培训与开发的作用

培训与开发，无论是对员工个人还是对企业，都具有积极的作用。

（一）培训与开发对员工个人的积极作用

培训与开发需要投入时间和精力，有时还可能面临学习难度大带来的挑战。因此，现实中并不是每个人都能正确面对、乐于接受培训与开发。在一些员工看来，参加培训是在浪费时间和精力，即使参加，也是人在曹营心在汉。

培训与开发不仅使每个人获得不断更新知识、学习新技术的机会，还会改变陈旧落后的观念，培养积极的人生态度，最终增强个人适应社会的能力。