

培训体系从新员工辅导管理开始人力资源管理考试 PDF转换
可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/517/2021_2022__E5_9F_B9_E8_AE_AD_E4_BD_93_E7_c37_517902.htm 有时候和同行朋友谈到企业培训管理时大多都是一副无奈的表面，大叹培训管理难做啊，特别的在企业里就职的培训主管们，很多情况下都是一个人从到一个企业面试培训主管这个职位开始，面试官首先就要问他能讲几门课，如果能讲的课程越多，被录用的可能就越大。出现这种情况的原因是因为企业根本就不理解培训是什么，更不用说理解做好培训体系建设管理对企业的发展有何重要的意义。都以为是请一个能讲课的人来公司讲讲课培训工作就做起来了，试问一个人能讲几门课？一门课在一个企业里又需要重复讲几次呢？就算是一个专业培训师拿手的培训课程顶多也就四五门，他把这几门带到企业来讲对企业的整个培训体系管理会有什么促进作用吗？这是不可能的！企业里的培训工作首先关键的是要把一个完整的培训体系框架搭建起来，主要的制定符合企业自身情况的培训管理制度，然后据公司业务所涉及的范围组织建立起内部讲师队伍，同时开发出相应对应的内部培训课程库，课程的开发可根据岗位体系对应原则、业务专业对应原则、职位层级对应原则、部门职能对应原则或是公司素质模型对应原则来开发出一套完成的内部培训课程库。把整合培训体系大的框架搭建起来后，再结合公司的人力资源开发战设计出企业内部的人才培训规划管理政策，可以包括：新员工入职培训开始；接着有岗前培训管理；在岗培训管理；通用管理普及培训管理；后备人才培训管理；主管培训管理；中层干部培训

管理；高层领导培训；学历教育培训管理；出国学习考察管理等等。这样整个企业的培训体系框架基本建立起来了，这就是平时常说的学习平台，当这个舞台建立起来后，企业里凡是有专长的人员都可以到上面的来跳舞，就可以把企业内部丰富的人力资源整合起来，发挥规模效应。这才是一个企业真正需要的所谓培训，这不是花钱聘一个能讲课的培训主管或经理到企业来讲讲课产生的效益所能比拟的。但是，任何企业要想把培训做出成效来，首先必须从新人入职培训做起，新员工入职培训管理的效果会直接影响其后来在工作中绩效的表现。特别是快速发展型企业每年都会有大批新员工的加入，如何让这些新动力缩短对新环境的适应周期，尽快融入企业的环境，掌握新岗位的必备技能，快速胜任新岗位，在短期内做出业绩？只有新员工入职培训管理做好了才能达到这个目的。通过对新员工进行一系列的培训辅导，让其融入企业文化氛围，解接受企业价值观，树立信心和积极的工作态度。培养这种良好工作态度和作风就会推动其在后来做出良好的绩效表现，甚至对其以后的企业的成长会产生重大的影响。所以，一个好的培训体系须从打造新员工培训辅导管开始起航，而且辅导新员工这不仅仅是人力资源部的事情，是公司里每个员工的责任。百考试题整理 新员工首先面临的问题就是对环境的陌生，对是否有能力胜任新岗位感到不安；对于新的一际关系感到胆怯；对新是否能适应新领导的管理风格有一定的压力；对公司工作生活管理规定不熟悉；急切需要了解 and 融入新企业的企业文化理念和行为规范等。所以新员工培训管理工作从对新员工的入职接待就要开始，在接待新进员工时要有热情的态度去欢迎他，让他感到企

业是真诚地欢迎他加入一起工作，把他介绍给跟他将要工作上有业务关系的同事们、公司领导认识，然后再引导熟悉环境，使他尽快消除陌生感受，以最快的速度进入状态。首先让他了解与他工作相关的政策及管理规定，并清楚公司对他的期望，好让新员工为以后对企业做贡献做好心理准备，减轻心理压力。若能在新员工入职的第一天安排专人到门口迎接，提前为其准备好工作工具，开通所有办公系统，桌上摆着鲜花或欢迎辞那感觉当然不一样。这样新员工一定会有宾至如归的感觉同时也可以体现出公司人性化管理的一面，充分体现出对他们的关怀，培养归属感。让新员工从踏入公司大门那一刻起就对公司产生良好的第一印象。引导新员工理解、接受、融入企业文化氛围，这是新人是否能够适应企业管理文化，利通过试用期最根本学习与融合的部分，包括了经理理念，价值观，管理制度，行为规范、职业素养、激励等，让新人对公司有个全面的了解，将他们快速带入公司的整体工作生活氛围。百考试题整理"#F8F8F8" 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com