

不同企业的人力资源培训体系 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_B8_8D_E5_90_8C_E4_BC_81_E4_c37_54287.htm 员工有没有更好的职业发展前途，已经成为衡量一个企业人力资源管理系统完善与否的标志。中国外运有一种岗位培训。岗位培训根据人员的不同级别而进行。一般员工每年的培训时间不低于40小时。高级员工则在80小时以上。这属于一般性的培训，此外还有学位培训。对于优秀员工，公司给他们支付奖学金，送他们出国进修或攻读在职研究生。中国外运所有岗位，从最低级的工作人员到总裁，都是竞聘上岗的。公司会对员工的行为和业绩进行监督。如果有一次不合格，公司会根据实际情况，有针对性地对他们的弱点进行培训。如果两次不合格，那么就得上岗。香港廖氏集团的培训则通过组织相关的户内培训，使受训者了解与企业经营项目密切相关的信息资料、掌握在将来工作中有帮助的人际交往关系、更为系统地考虑自己的工作发展方向；公司也为正式工提供值得且有必要参加的对口培训机会，培训成本均由公司支付，而培训时间则可由个人灵活掌握。廖氏集团注重个人人格的锻炼和商业道义的培养，对员工进行精神和常识上的教导，力主培养员工的向心力，了解公司的创业动机、传统、使命和目标。宝洁公司的培训体系在业内很有名气。在美国总部，宝洁建立了培训学院。在中国，也有专门的培训学院。公司通过为每一个雇员提供独具特色的培训计划和极具针对性的个人发展计划，使他们的潜力得到最大限度的发挥。培训包括入职培训、语言培训、管理技能、商业知识的培训和专业技术的在职培

训。其特点有三：一、全员性，公司所有雇员都有机会参加各种培训。二、全程性，内部提升制客观上要求，当一个人到了更高的阶段，需要相应的培训来帮助成功和发展。三、针对性。公司根据雇员的能力强弱和工作需要来提供不同的培训，对存在不足的员工安排专门的时间和老师给予帮助。随着工作职位的提高，公司提供的培训会越来越多，范围越来越广，培训地也会越来越远。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