

2006年助理人力资源管理师复习笔记(九) 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\\_2006\\_E5\\_B9\\_B4\\_E5\\_8A\\_A9\\_c37\\_54547.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022_2006_E5_B9_B4_E5_8A_A9_c37_54547.htm)

培训原则和培训制度制定培训的基本原则一、战略原则培训的战略原则包括两层含义：其一，企业培训要服从或服务于企业的整体发展战略，最终目的是为了企业的发展目标。其二，培训本身也要从战略的角度考虑，要以战略眼光去组织企业培训，不能只局限于某一个培训项目或某一项培训需求。员工培训是企业生产经营活动的一个环节。二、长期性原则要正确认识智力投资和人才开发的长期性和持续性，要用“以人为本”的经营管理理念来搞好员工培训。三、按需施教，学以致用原则企业组织培训的目的在于通过培训让员工掌握必要的知识技能，以完成规定的工作，最终为提高企业的经济效益服务。培训的内容是员工个人的需要和工作岗位需要的知识、技能以及态度等。四、全员教育培训和重点提高相结合原则全员教育培训，就是有计划、有步骤地参考所有在职员工进行教育和训练。全员培训的对象应包括企业所有员工。五、主动参与原则要调动员工接受教育培训的积极性，使培训更具针对性，就要促使员工主动参与。六、严格考核和择优奖励原则培训与其他工作一样，严格考核和择优奖励是不可缺少的管理环节。七、投资效益原则员工培训是企业的一种投资行为，和其他投资一样，也要从投入产出的角度考虑效益大小及远期效益、近期效益问题。员工培训投资属于智力投资。明确培训制度的内容一、培训服务制度1、培训服务制度条款2、培训服务协约条款二、入职培训制度此制度的主要内容和条款

有以下几方面：（1）培训的意义和目的；（2）参加的人员界定；（3）特殊情况不能参加入职培训的解决措施；（4）入职培训的主要责任区（部门经理还是培训管理者）；（5）入职培训的基本要求标准（内容、时间、考核等）；（6）入职培训的方法。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](http://www.100test.com)