

母婴行业新员工培训方案（29 篇）

母婴行业新员工培训方案 篇 1

一、确定培训目标

培训目标大致可分为以下几类：

（1）服务技能培训。培训目标是帮助员工按照规范统一的服务准则为顾客提供各种服务，提升员工与顾客之间的人际互动能力。培训的内容主要是母婴零售店的服务规范或准则，如迎送顾客、观察顾客、与顾客交谈、应付顾客投诉等。

（2）商品知识与管理培训。培训目标是帮助员工了解产品组合的特点、各种产品基本属性、主要卖点、使用方法、注意事项等，通过商品知识培训，更新店员的商品知识，提高店员的推销能力及服务水平。

（3）店务作业技能培训。培训目标是帮助员工按照规范统一的动作开展店务作业，创造富有生机的卖场氛围。培训的内容主要是店务作业规范。如商品陈列、整理、包装、票据处理等。

（4）思想观念培训。培训目标是帮助员工树立正确的工作态度、人生价值观念，培养员工责任感、团队意识等。培训内容通常是配合企业文化、企业精神的一些职业道德、社会伦理等方面展开。

（5）综合素质培训目标。培训目标是提高员工的综合素质，为员工提供发展机会，丰富员工生活。培训内容较广泛，如对员工进行全方位的培训而不仅是针对工作本身的培训。

二、制定员工培训方案

母婴零售店可根据培训的目标及内容，选择适当的培训方法，对零售人员培训常用的方法包括以下几种：

（1）教授培训法。这种培训方法是由专门的培训教师通过理论教学，让店员掌握专业理论知识，如消费心理、职业道德、企业文化、商品知识、服务规范、作业规范等。这种培训工作可聘请教师或企业管理咨询机构来组织。

(2) 相互学习提高法。这种培训方法要求店员在日常工作中，能相互学习与交流，扬长避短，提高店员的整体服务水平，从而提高零售业绩。这种培训工作可由母婴零售店管理人员组织，在日常工作中进行，不必专门组织时间进行培训。

(3) 实例分析法。这种培训方法通常是利用拍摄手段，将店员一天的工作记录下来，然后门店店员观看，发现不足的地方，并提出改善的措施。这种方法能让受训人员主动思考，寻找问题及答案，从而有效提高受训者发现问题及解决问题的能力。

(4) 会议法。这是母婴零售店管理人员培训的一种常规技巧，店长可以利用一些日常销售会议及参观访问活动等对店员进行培训，这种培训方法比较经济，也有利于培养团队精神。

三、评价培训效果

当一个培训项目完成之后，要对培训的效果进行检测与反馈。对培训效果的检测可以从受训者对培训项目的反应、受训者对培训内容的掌握程度、受训者接受培训之后工作表现的改善程度、培训之后销售业绩或服务水平的提升程度等四个方面进行评价。

母婴行业新员工培训方案 篇2

一、重视员工的需要

母婴门店的服务主要以引导性服务为主，这对员工本身的要求就会比较高。一个员工在母婴店来工作，除了为了生存，更有自身发展的需要。说得简单一点，如果能力能不断提升，在收获自信心的同时，薪酬待遇也会随之提升。但员工的能力不是一开始就好，是需要实践和学习来成就的。这里的学习主要就是培训。所以，作为门店老板，一定要清楚的明白员工的需要在哪里。因为，一切企业的发展如果没有好的员工都是经营不下去的。

二、尊重员工的利益要求

一个企业的存在，主要的目的就是追逐利益，如果一个企业不能创造利益，那么它就是在“犯罪”！这是很多人都明白的一个道理。而在企业里的员工，当然也是有利益诉求的。母婴店的员工，和其他所有行业员工一样，她（他）们在为公司创造价值的同时，也是在为自己创造价值。

从培训的这个角度来说，一个聪明的员工，她（他）当然明白，如果公司提供了好的培训，当然就是在为自己增值，增值以后，就能为公司和自己创造更多的收入。那么，当一个员工提出需要培训的时候，老板一定要积极响应。员工通过培训能力上去了，在实践中少犯了错误，从而提高了成交效率，对于公司来说，就是在节省成本，创造价值。

三、充分调动员工的积极性

母婴店员工，在日常的工作中，可能时常要面对拒绝。如果一个新员工被拒绝的多了而没有产生业绩，她（他）就很可能辞职。老员工因为有一定的经验，虽然不至于辞职，但时间长了也会产生疲态，从而影响销售业绩和团队，所以，调动员工的积极性，就尤为重要。

好的培训，就是调动积极性最有效的办法。一是可以提升员工的能力，二是可以增强员工的团队凝聚力，增加员工之间的沟通。只要人“活了”，一切就都好办。对于老板来说，要管理业绩的同时，也要管理好员工状态。

综上所述，母婴连锁店如何做好员工培训，就是充分理解员工做为一个人的本质属性，以人为根本，不断学习培训，从而打造一个学习型的组织。

具体操作上，门店要针对不同的人员，级别，开设不同类型的课程培训。时间安排上，零活调度，这里强调的是，新员工一定要足够培训后才能上岗。老师的选择上，可以从店长、经理等部门负责人来挑选，不能满足的情况就要聘请外部讲师。培训完后，还要进行强化和检查。标准是，是否看到人的变化，是否看到业绩的增长。

母婴行业新员工培训方案 篇3

如何对新员工开展管理，让他们快速地融入到新环境中去，并努力提升自我，制造效益，成为目前许多公司关注的事宜。我们也在考虑，毕竟用什么样的方式能够更好地促进新员工技能的开发，提升他们的力量？下面，本文将从新员工培育规划方面作出解释，并盼望能够和大家探讨一下详细的做法。

第一，在适用范围上，我们考虑：在此规划之列的应当主要是大、中专院校的应届毕业生或拥有一年左右工作阅历的中专以上学历人员。为什么选择这类人群呢？由于他们绝大部分人刚刚走上社会，社会对他们来说还很生疏，对事物的看法也比较单纯，这类人就像一张白纸样，等待着开发与引导。而他们也比较简单接受企业的文化、观念，形成较普遍的价值认同。作为企业来说也应当给与他们机会，让他们能够得到比较好的培育平台，这样也是企业对员工、社会负责任的一种姿势与表现。

其次，明确试用期限与薪资待遇。作为新员工来说，这两块应当是他们入司前最关怀的问题。假如我们给出的答案弹性比较大，可能让他们觉得人为因素含量过高，对企业的信任感会产生肯定的危机。所以，我们认为，在和新员工谈待遇方面问题时，我们要尽可能地给出一个确定的答复。从现行的'《劳动合同法》来看，半年是最长的试用期限，但是从目前的使用状况看，已经有很少的公司采纳半年试用期的了。而参照即将通过的新《劳动合同法》，只有技术要求比较高的技术研发等岗位使用半年试用期，在大多数状况下，大家对三个月的试用期是比较简单接受的。因此，我们建议：在和他们谈这方面问题时，我们也能否赐予三个月的试用期标准。薪资方面，由于公司对试用期员工有明确的规定，在此，就不累赘多言了。

第三，构建一套易于管理并便利操作的新员工掌握体系。我们的新员工有许多时候被当作“灭火队员”来使用，让人感觉这样使用的成本过高，代价过于残酷，而他们也简单产生逆反心情，这样选择躲避的可能就比较高了。我们思索，在安排他们工作的时候，能不能从换位思索的角度来分析。由于，许多人刚刚从学校毕业，对高强度的劳动量确定不能立刻适应，对他们的使用还应当是一个循序渐进的过程。夜班制度建议临时不在他们身上运用，盼望在他们团队、环境、工艺熟识后再采纳。因此，工作支配应当更注意有序性与合理协调性。另外，确定督导人员对他们进行指导、督察很有必要，新员工才进公司后，对他们来说什么都是新的，他们很盼望去接触新的事物，但苦于找不到适当的渠道，这样有时甚至会感到很茫然。因此，为他们选择一位比较合适的督导人员对他们合理引导就显得很有必要了。考虑到我们部门的总体素养还有待加强，那么假如我们选择他们作为督导的话，在某种意义上可能并不太合适，因此，我部门的管理人员能否兼领此任呢？应当说这类新员工每次来公司的人员数量并不是许多，操作起来的难度系数还是比较适中的。同时，我们办公室也应当对他们的状况适时跟踪，了解他们的状态。

第四，应当更清楚地了解新员工的真实想法，理解他们的内心世界。作为新人来说，他们内心其实特殊盼望得到别人的关注，而我們也有义务去尽可能地关心他们，增加与他们沟通的渠道。因此，我们考虑实行让新员工工作日报表的方式来让他们说出心中的想法，在生疏的环境下，往往书面表达比口头表达更加顺畅。为了保证日报表的内容真实可信，我们建议：由部门经理作为工作日报表的直接承接人，而我们也可以将日报表的有价值信息准时反馈到总经理。通过日报表的手段我们可能比较好地了解到我们工作中的某些不足之处，也便利我们增进与新员工的沟通理解。

母婴行业新员工培训方案 篇 4

1. 培训目的

（1）让新员工了解公司历史、政策、工作岗位信息、企业文化及愿景及，鼓励新员工的士气。

（2）帮助新员工更快适应公司，使其有归属感。

(3) 让使新员工明确自我的职责，并加强同事之间的关系。

(4) 培训新员工解决问题的本领及供给寻求帮助的方法。

2. 培训资料

(1) 职前培训〔部门经理负责〕。

1) 人力资源部负责致新员工欢迎信。

2) 让本部门其他员工明白新员工的到来。

3) 准备好新员工办公场所、办公用品及部门内训资料。

4) 指定一位资深员工作为新员工的导师，并给新员工布置第一项工作任务。

母婴行业新员工培训方案 篇 5

1、为新员工提供正确的、相关的公司及工作岗位信息，鼓励新员工的士气

2、让新员工了解公司所能供给给他的.相关工作情景及公司对他的期望

3、让新员工了解公司历史、政策、企业文化，供给讨论的平台

4、减少新员工初进公司时的紧张情绪，使其更快适应公司

5、让新员工感受到公司对他的欢迎，让新员工体会到归属感

6、使新员工明白自己工作的职责、加强同事之间的关系

7、培训新员工解决问题的能力及提供寻求帮助的方法

综合目的是为了企业新员工更快的融入到工作环境，进入工作状态。

母婴行业新员工培训方案 篇6

一、培训目的

1、让新员工了解团体，公司概况，规章制度，组织结构，使其更快适应工作环境

2、让新员工熟习新岗位职责，工作流程，与工作相干的安全，卫生知识和服务行业应具有的基本素质。

二、培训程序

1、大学生或合同工人数多，文化层次，年龄结构相对集中时，由团体职校与用人单位共同培训，共同考核。（不定期）

2、人数较少，分散时，由具体用人单位从中心→具体班组负责培训，培训结果以单位和员工书面表格确以为证，职校负责抽查。

三、培训内容

1、中心（公司）岗前培训——中心预备培训材料。主要是要对新来员工表示欢迎；依照各中心（公司）行业特点，中心（公司）的组织结构，工作性质，中心（公司）有关规章制度和本公司服务行业基本素质预备手册或专人讲授；指定新员工工作部分的`经理或组长作为新员工贴身学习的辅导老师；解答新员工提出的题目。

2、部分岗位培训——新员工实际工作部分负责。

介绍新员工熟悉本部分员工；参观工作部分；介绍部分环境与工作内容，部分内的特殊规定；讲授新员工岗位职责要求，工作流程，工作待遇，指定一位老职工带教新员工；一周内，部分负责人与新员工进行交换意见，重申工作职责，指出新员工工作中出现的题目，回答新员工的发问；对新员工一周的表现进行评估，给新员工下一步工作提出一些具体要求。

3、团体整体培训：团体职校负责——不定期

分发《员工培训手册》——（简述东南大学学的历史与现状，描写东南大学学在南京市地理位置，交通情况；团体历史与发展前景，团体的企业文化与经营理念；团体组织结构及主要领导，团体各部分职能介绍，主要服务对象，服务内容，服务质量标准等；团体有关政策与福利，团体有关规章制度，员工公道化建议采用的渠道；解答新员工提出的题目。）

四、培训反馈与考核

1、各中心（公司）制作的培训教材须经过团体职工培训学校的审核，并交团体培训学校存档，所进行的中心（公司）→部分培训应在团体职工培训学校指导下进行。各中心（公司）每培训一批新员工都必须完成一套新员工培训表格，部分→中心（公司）→团体职校的培训链，应环环相扣，层层确认

2、培训实施过程应认真严格，保证质量，所有培训资料留意保存，并留意在实施过程当中不断修改，完善。

3、培训结果经职校抽查后，同一发放培训结业证书；职校订各中心新员工培训情况每学期给各中心总结反馈一次。

五、新员工培训实施

1、召集各中心（公司）负责培训职员，就有关团体新职工培训实施方案，征求预会者意见，完善培训方案。

2、各中心（公司）尽快拿出具有针对性的培训教材，落实培训人选，配合团体职校组建从上至下的培训管理网络。

3、团体内部宣传新员工培训方案，通过量种情势让全体职工了解这套新员工培训系统，宣传展开新员工培训工作的重要意义

4、所有新员工在正式上岗前，都必须在中心（公司）集中培训一次，（培训内容见中心岗前培训）；然后再到具体工作部分进行培训（培训内容见部分岗位培训）；各中心（公司）可根据新员工基本情况实施相应的培训教材和时间，一般情况下，培训时间为1—3天；根据新员工人数团体职校不定期实施整体的新员工培训，整体培训时间一周为好，培训合格发放结业证书，培训合格名单报团体人力资源部。。com

母婴行业新员工培训方案 篇7

一、目标

本培训方案旨在帮助新员工快速融入公司文化，掌握基本职业技能，提高工作效率。

二、内容

公司介绍：介绍公司的发展历程、组织架构、业务范围等。

文化传承：深入解析公司核心价值观、使命与愿景，增强员工归属感。

岗位技能：针对岗位需求，进行专业技能培训，确保新员工上岗后能独立开展工作。

三、方法

采用线上与线下相结合的方式，通过讲座、案例分析、模拟演练等多种形式进行培训。

母婴行业新员工培训方案 篇8

一、培训背景

随着电力行业的不断发展，新员工培训成为企业人才储备的关键环节。

二、培训内容

企业文化：介绍企业历史、文化理念，增强新员工归属感。

岗位知识：针对不同岗位，提供专业化的培训内容。

实践操作：组织新员工进行实地操作，提升动手能力。

三、培训保障

提供完善的培训设施与师资力量，确保新员工培训取得实效。

母婴行业新员工培训方案 篇9

餐厅服务员培训资料主要是针对服务员服务态度、服务知识、服务能力、服务身体素质要求等四个方面来进行培训的。该份餐厅服务员培训资料适用于新进员工服务也适用于老员工的培训，但针对不同的餐厅服务员还需要进行相对的增加和删减一些培训内容。

一、服务态度

服务态度是指餐厅服务员在对客服务过程中体现出来的主观意向和心理状态，其好坏直接影响到宾客的心理感受。服务态度取决于员工的主动性、创造性、积极性、责任感和素质的高低。其具体要求是：

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。

如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/028055023000007047>