

新员工岗前培训方案 5 篇

新员工岗前培训方案 1

第一节 总则

1.1 新员工岗前培训目的

1、让新员工熟悉岗位职责和所在岗位的有关公司的规章制度。

2、让新员工熟悉岗位的工作流程和与工作岗位相关的操作、安全、卫生知识以及应具备的基本素质。

1.2 本方案适用于人力资源部员工入职培训岗位工作规范。

第二节 范围对象

所有和永江公司签订劳动合同的新入职员工,包括机关管理人员和站点员工。 第三节 岗位职责:

3.1 负责草拟并整改培训方案、培训计划等文书。

3.2 负责配合培训工作联系相关单位,筹备所需物料,并辅助培训工作开展。 3.3 负责学员考勤。

3.4 负责保存培训考核过程中所有会签文件,并执行严格保密工作。 第二节 新员工岗前培训程序

3.1 岗前培训内容

(1)所在部门的有关规章制度、岗位安全、岗位基本要求等。

(2)部门岗位专业业务知识与工作技能。

(3)部门岗位业务及操作流程以及与公司其他各部门之间的工作关系等。(4)部门需要岗前培训的其它内容。 3.2 岗前培训的要求

(1)具体培训内容、培训时间、培训方式等需填报方案书报领导审批。

(2)所有培训资料要形成书面教材,培训时让新员工签字学习,并在《培训人员签到记录表》上签字(见表3),以便培训后考核使用。 第四节 新员工岗前培训考核

4.1 认真填写“培训效果评价表”(表2),如实评价员工的表现。

4.2 对于新员工的培训考试及岗位实际操作结果要做好相应的记录。通过培训考试后,进入试用期。试用期限为3-6个月。

4.3 在试用期内,部门负责人做好监督新员工的日常表现及业务操作水*,对新员工的各项工作和表现注意细心观察,并作为新员工转为正式员工的重要依据。 第五节 新员工培训所需表格

表1:

培训计划表

部门: 日期: 年 月 日制表人: 审核人:

表2

培训效果评价表

表3

培训人员签到记录表

2、培训类别分为入职培训、岗前培训、公司组织的其它类别培训。

新员工岗前培训方案 2

一、培训目的

1、通过拓展训练，使来自不同地区、不同经历的员工迅速融洽相处，增强团队的凝聚力、向心力；

2、通过外聘专业讲师的培训，使员工对餐饮服务有系统的了解，并能够熟悉服务流程和对客户进行服务；

3、通过内部培训，使员工了解酒店的服务理念，并能在培训后对餐饮服务的理解上有质的突破；

二、目前已确定培训内容及时间计划

1、拓展训练同心杆

2、专业知识培训

课程设置 15 天培训内容，每天授课时间为 5 到 6 小时。

课程设置：

第一部分：员工人生职业生涯规划内容、全情融入团队、个人素质训练内容，让每一位员工明白，工作不是做给别人，而是做给自己。让每一位员工充满动力的前行。闭营仪式晚餐，增进团队感情，企业为家执行就餐秩序。

第二部分：爱岗敬业、员工工作状态调整：变员工被动工作为主动接受，让员工将主动执行养成一种习惯，努力提升自己的

自身素质。

第三部分：沟通意识培训，加强员工对客沟通能力的提升，让客人时时有心动感觉。相互问候是酒店的一种服务文化，将主动与客人沟通形成酒店的一种服务文化。

第四部分：语言表达技巧训练：通过语言表达技巧的训练，让员工懂得如何与客人沟通、如何快速提升自己的语言表达能力、说话时的时间应该注视客人什么位置、表达时的语音、语速的控制等。

第五部分：礼节礼貌及对客服务意识：通过各种服务礼仪的训练，让员工养成一种良好的职业形为与习惯，规范的手势、规范的举止、规范的操作礼仪等都是服务文化不可缺少的一部分。

第六部分：餐饮前台预订专业知识培训：通过专业预订程序培训让每一位员工清楚的知道自己应该做的、不应该做的。预订是前台销售中的重要环节，预订程序完善，将可大大提升餐饮营业额。

第七部分：餐饮菜肴专业知识培训：通过培训让员工知道如何营养点餐，根据客人的身体状况进行点餐，掌握专业的菜肴知识。

第八部分：餐饮服务专业知识培训：对客餐饮点菜销售技巧、对客服务的各种服务技巧（点烟、撤换骨碟、报菜名、开餐前自我介绍、催菜、敬酒词语言表达）、高档宴会设计、客房用餐处理、客人投诉处理等技巧。

第九部分：餐饮酒水、茶水专业知识培训：通过酒水、茶水知识的学习，让每一位员工掌握销售酒水的特性，提升酒水销售额。

第十部分：餐饮个性化服务，餐饮敬酒语言服务，快速提升员工对客沟通能力。让客人高兴而来满意而归。

第十一部分：餐饮服务流程培训，让员工清楚的知道每一种就餐形式的服务流程，如：婚宴、商务宴请、家宴等，让员工做到忙而不乱，快而周全。

新员工岗前培训方案 3

新员工入职培训是一个企业录用的员工从局外人转变为企业人的过程，是员工从一个团体融入到另一个团体的过程，是员工逐渐熟悉、适应企业环境并开始初步规划职业生涯、定位自己的角色、开始发挥才能的过程。及时、规范、全面的新员工入职培训是企业人力资源管理中不可忽视的一个重要环节。 培训时间：一个月

培训地点：会议室、生产车间、部门办公室

培训目的：让新员工更好的了解公司的概况、企业文化，给新员工一种归属感，使新员工尽快的适应公司的需要，，尽快发挥新进员工的聪明才智，达成双方的相互认知和协调统一，实现共赢。

培训者：人力资源管理者、部门经理

培训方法：讲授法、车间实习、多媒体辅助培训、师徒制。

培训内容：

- 1、 公司的基本概况以及相关的规章制度；
- 2、 公司的用人机制，如公司如何对待员工，有哪些福利措施，为员工实现个人价值创造了哪些环境，个人在公司的发展前景等；
- 3、 公司发展过程中的重大事件，让大家更好的认识公司；
- 4、 公司的组织结构、发展规划、目标宗旨；
- 5、 公司的薪酬福利待遇；
- 6、 公司产品的种类，产品的生产工艺流程；
- 7、 公司企业文化的宣传；
- 8、 员工日常基本礼仪、行为规范，员工关系处理；
- 9、 新员工应聘岗位的岗位技能要求和工作日常事务；
- 10、 部门岗位的职责以及岗位技能知识培训。

培训流程：

企业文化知识培训

车间实践培训

岗位技能培训

信息反馈与结果评价

新员工培训安排：

第一个星期主要在会议室进行上述 1—9 项内容的培训，让新员工更好的认识公司，以便更好的融入公司环境。除以上外还

应包括以下几点：

- 1、 致新员工欢迎词；
- 2、 向老员工介绍新员工的到来；
- 3、 带领新员工到厂区参观，并向新员工介绍厂区的布置；
- 4、 解决新员工的住宿问题；
- 5、 给新员工发放学习用品；
- 6、 第一天应陪同新员工到公司餐厅吃第一顿午餐；
- 7、 进行一些新员工信息的收集。第二、三个星期让新员工

在车间进行实践，这期间在各生产区域都要指派一名工人师傅带一名新员工进行学习实践。让新员工熟悉公司的产品的生产流程以及一些生产工艺细节问题，让新员工在车间找到一些有待改善的地方，然后每隔两天抽出半天时间

在会议室进行讨论，集思广益，并做好记录。培训者通过讨论来对每位新员工给予评价。

第四个星期让新员工在所应聘部门进行岗位技能培训，由各部门经理进行培训。主要对新员工进行岗位技能知识、岗位责任以及岗位日常事务的培训。让新员工熟悉工作环境以及一些工作规范等其他知识，以便于培训期结束后能尽快的开始工作。结束后由部门经理对新员工的一些信息以及评价反馈给人力资源部。

培训期结束后，由人力资源部对每位新员工进行评价。安排新员工入职，一个月后由人力资源管理人员组织新员工进行茶花会谈，发现一些问题并及时进行解决。

员工心态培训

心态培训是近几年在我国一些外资企业中非常风行的一种员工培训。实践证明，心态培训是企业最重要的培训，通过正确的心态培训，可以转变员工态度，鼓舞员工士气，改善工作效率，进而极大地促进组织目标的实现。然而，目前我国仍有很多企业对这一新的企业培训认识不足，他们往往认为员工的心态是先天固有而不可改变的，所以培训主要是知识技能培训。因此，本文认为有必要对此问题作以专门研究。

一、心态与心态培训

所谓心态，指人们的看法、态度，就是人们对事物的思维方式与相应的处事态度。美国潜能开发专家安东尼·罗宾说：“心态可说是发生在我们体内几百万条神经作用的结果，也就是说，在任何时间内的感受，是当我们从周围得到某些刺激，就把讯号送到脑部，因而产生的感觉和状态。我们大部分的心态都是直觉的。对于跟自己有关事物所做的反应，就叫做心态，可能会是进取的、有为的，也可能是颓丧的、受抑制的，但是很少有人想刻意地去控制它。”美国成功学专家拿破仑·希尔关于心态的意义说过这样一段话：“人与人之间只有很小的差异，但是这种很小的差异却造成了巨大的差异！很小的差异就是所具备的心态是积极的还是消极的，巨大的差异就是成功和失败。”

在现实生活中，往往有这样一种现象：相同的事物，人们往往有不同的看法，并会采取不同的行动。如接到顾客投诉，有些

员工认为这是顾客故意挑刺，刻意与我们过不去；而有些员工则认为这是顾客对我们的关心、信任。不同的心态自然会导致不同的结果。为什么有许多人能够获得成功，能够克服万难去建功立业，有些人却不行？不少心理学专家发现，这个秘密就是人的“心态”。心态决定了员工的命运，也决定了企业的命运。

既然心态对员工行为有如此之大的影响，而且心态又是可以接受刺激而诱导，因此，完全可以也有必要通过培训来调整和改善一个员工的心态。员工心态培训应运而生。

二、心态培训的意义

行为学家认为，态度→行为→结果→环境是一个循环的过程，积极的态度导致良性的循环，消极的态度则导致恶性的循环，因此，良好的心态是人才的必备素质之一。心态培训就是帮助员工拓展观念、调适心态，建立有助于实现目标、取得成功的态度的一种培训方式。心态调适和训练的方向就是心态积极、*衡，保持愉快的心境。我们想要达到目标、取得成功，通常习惯在行动上调整，而不是在心态上去做改善。事实上，从心态上出发，才能根本解决问题。可以说，心态培训是企业最重要的培训，是企业员工培训之本。

1、心态培训是调动人力资源主观能动性的培训。不可否认，从理论上讲，专业技能培训可以提高员工的业务和技术水*，导致工作绩效的提高。但是如果员工心态本身就不正常，如他认为培训只是企业在搞形式，或者他认为自己无技能培训的必要，那

心态培训是知识和技能培训的基础，它是调动人力资源主观能动性的培训。通过心态培训，解决了员工的心态问题，一切培训才有效果和意义。

2、心态培训是塑造企业文化的重要手段。企业文化是一个企业所表现的风格、习惯、行为准则、企业价值观和企业精神，它是企业持续发展的动力源泉。但是这些无形的理念如果不能植根于员工的大脑之中，则只能称之为企业文化的种子要素，而不能真正发挥作用。只有通过心态培训等手段才能催化其生根发芽。员工工作中所有的抉择和行为只不过是表现出来的企业文化。如果他们知道自己最重视的价值观是什么，生活中追求的目标是什么，就随时都能更正确、迅速的做出决定。

3、心态培训是企业员工激励的主要内容。拿破仑将军曾说过，“一支军队战斗力的四分之三是由士气决定的。”那么如何提高士气？抑或如何激励员工？实践证明，现有的物质激励和精神激励手段对士气的提升作用有限。这一问题可以用期望理论来解释，当员工认为预计能达到目标的概率（期望值）很小时，即使目标价值（效价）很大，被激发的力量也不会很大。现有的激励手段往往针对效价的提高，而员工期望值仍然很小，自然激发力有限。而通过心态培训，针对的却是期望值的提高，再配合其他激励手段，就会大大提高员工士气。因此，可以说，心态培训是企业员工激励不可忽视的主要内容。

4、心态培训是提高员工情商的基本方法。美国心理学家高

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/936010054243010130>