

无忧信息快报

2010年9月刊

Web: <http://research.51job.com>

入职培训

雕琢人才的第一步



2010年是中国经济回暖时期，也是企业人才需求量大幅增加的时期。据前程无忧调研结果显示，2010年9月中国人才需求量与去年同比增长54%。面对新员工数量的增加，人才培养问题被广泛关注，入职培训作为雕琢人才的第一步，显得尤为重要。

• 系统规划入职培训内容

入职培训的第一步操作是明确培训内容。据统计，目前已有87%的企业开展了入职培训工作，其中52%的企业在培训内容方面，仅涉及到辅导企业的规章制度。我们认为，有效的入职培训应包括如下内容：



• 灵活组合入职培训形式

入职培训形式可分为两大类，一类是传统型培训形式，主要有：在职培训、现场培训、讲座培训与程序化教学培训等；另一类是新型培训形式，主要有非正规学习培训、试听化培训、模拟式培训、远程网络培训、户外式培训与咨询式培训等。

无论是传统型培训，还是新型培训形式，皆有其优劣性。关键是针对培训资源，培训对象等因素特点，将其灵活组合，使其发挥最大效用。

• 清晰突出入职培训特点

➤ 激励性特点

新员工一般是带着憧憬与激情进入企业的，他们清楚知道，自己职业生涯的发展，个人价值的实现是与企业的发展和前途息息相关。所以在培训过程中要清晰介绍企业的发展规划目标及实施各项目标的战略措施，介绍企业的各项激励计划，使新员工的憧憬与激情转化为实际工作时的压力和动力。

➤ 人本性特点

新员工乍进企业，往往对企业存在不同程度的陌生感，紧张感和孤独感，所以在入职培训中需体现人本性特点，让新员工有宾至如归的家庭式体验。如培训环境可采用温馨的圆桌式排位，墙上可张贴体现企业文化理念的问候式，鼓励式语言等；又如培训师的亲和力，培训过程互动性，可采用咨询式培训，让新员工主导培训过程，自己发现问题，提出问题，思考问题，培训师在旁给予一定的引导和帮助等。

➤ 针对性特点

新员工可能刚毕业于学校，也可能来自社会上的各行各业，在入职企业中将从事不同岗位工作。所以，要针对新员工的不同特点，采用不同培训内容和培训形式。如针对80后新员工，培训语言要亮丽，活泼，充满时代感；而对从事销售岗位的新员工，则在培训中需要突出市场的博弈性和竞争性，了解各竞争对手的市场占有率与各种竞争手段等。

• 完善入职培训流程



入职培训是个不断完善，不断优化，循序渐进的过程。完整的入职培训反馈机制应如上图所示，必须建立入职培训反馈机制才能完善培训流程，保持培训效用的延续性。

关于我们：

前程无忧人力资源调研中心为企业涵盖人才管理、薪酬管理、企业管理等各方面的专业指导建议，提供切实可行的人力资源管理方案，帮助企业战略地规划人员架构，建立适合其发展的管理机制。

本刊物由前程无忧人力资源调研中心编写，只对感兴趣的话题给予一般的指导，而不提供专业建议，也不保证文中信息的完全准确性。