



第六章 职前教育与员工培训



目录

A decorative graphic on the left side of the page, consisting of several thin grey lines radiating from a point on the left, ending in circles of various colors (white, yellow, grey, orange).

第一节 职前教育

第二节 员工培训概述

第三节 培训需求分析

第四节 员工培训的主要方法

第五节 员工培训的实施过程



第一节 职前教育



第一节 职前教育



- **一、职前教育概述**
- **（一）职前教育的含义**
- 职前教育，亦称岗前培训或新员工导向培训，是指为新员工提供有关公司和工作的基本背景情况的培训活动。
- **（二）职前教育的特点**
- **1. 基础性**
- 职前培训的目的是使新员工具备一名合格员工的基本条件。新员工需要了解企业基本背景资料，认识企业的产品或服务，熟悉企业的规章制度等。所以，职前培训是最为基础的培训。



第一节 职前教育



- 2. 适应性
- 为了解决新员工角色转化的困难，缩短角色转换的时间，实施职前培训是非常必要的。
- 3. 非个性化
- 职前培训相对于其他培训而言，培训目标和内容是以企业的要求和岗位的任职条件为依据的。也就是说，这种培训是为了使新员工能够达到工作的要求，而较少考虑他们之间的个体差异。
- (三) 新员工培训的必要性
- 新员工进入一个企业，往往面临着以下三个主要问题：



第一节 职前教育



- (1) 进入群体的问题； (2) 现实与期望的矛盾； (3) 工作环境的问题。
- 针对新员工存在的问题，一个有效的培训可使新员工尽快进入适应阶段。概括起来，职前培训的必要性主要体现在以下几点：
 - 第一，帮助新员工了解和熟悉新的工作环境，尽快适应新的工作环境。
 - 第二，塑造良好的公司形象，为新员工灌输一个全新的企业文化，使新员工较快地融入企业文化之中。
 - 第三，加强员工对企业的认同感，提高员工的保留率。



第一节 职前教育



- **二、职前教育的内容与程序**
- **(一) 职前教育的内容**
- 与在岗培训相比，职前培训的内容是初级的，目的是帮助新员工“入门”。培训的内容一般包括规章制度、企业概况、产品知识、行为规范、共同价值观等。
- 当然，不同的企业职前培训的内容会存在差异，这种差异是由企业 and 新员工个体两个方面的因素决定的。就企业而言，企业的生产经营特点和企业文化等是直接决定培训内容的重要因素。就新员工个人而言，新员工的素



第一节 职前教育



- 质及新员工的工作职位也是影响职前培训内容的重要因素。
- **（二）职前培训的程序**
- 职前培训过程一般经历计划、组织实施、考试或考核三个阶段。
- **1. 计划阶段**
- 在制定培训具体计划时，一般要考虑下列几个问题：
 - （1）培训活动的目的或目标。
 - （2）培训内容与形式。
 - （3）培训的时间及课程安排的具体时间。



第一节 职前教育



- (4) 人力资源部门和用人主管部门在培训中的分工与合作
- 2. 实施阶段
- 实施阶段由人力资源部门和用人部门合作进行。
- 公司层面的培训主要由人力资源部门负责，培训活动的主要内容包括：公司概况、公司政策和规章制度，以及企业文化和员工行为规范等。
- 用人部门主要负责新员工有关本部门和岗位的培训。可以采取集中授课、自学以及实地培训等。



第一节 职前教育



- 3. 考试或考核阶段
- 培训结束之后应针对培训内容进行检查，以便了解培训内容是否掌握。
- 考核的方式主要有两种：一种是利用考核表；另一种是让新员工撰写心得报告，指导者根据心得报告作出评价。