# 新员工岗前培训

来源：网络 作者：落花人独立 更新时间：2025-05-16

*第一篇：新员工岗前培训岗前培训总结为了使新入职的员工尽快熟悉医院环境，使他们在较短的时间内对我院文化及工作有一个细致、全面的了解，尽快产生认同感和归属感，2024年7月10日由办公室牵头，在医务科、护理部等科室大力支持和配合下我院开展了新...*

**第一篇：新员工岗前培训**

岗前培训总结

为了使新入职的员工尽快熟悉医院环境，使他们在较短的时间内对我院文化及工作有一个细致、全面的了解，尽快产生认同感和归属感，2024年7月10日由办公室牵头，在医务科、护理部等科室大力支持和配合下我院开展了新入职员工岗前培训工作。

今年新入职的医务人员共计30人，具体培训课程内容如下：

1、《企业文化与个人职业生涯规划》；

2、《人力资源重点管理制度、办法解读》；

2、《护患沟通技巧与护士礼仪》；

3、《院感基础知识和手卫生》；

4、《医务人员法律法规知识》；

5、《处方点评与合理用药》；

6、《十八项医疗核心制度解读》。

培训后，按要求掌握所有的知识并组织了考试，参加培训30人考试均合格。通过培训，新入职员工掌握了相关知识，对医院文化、发展历史的概况，医院的办院宗旨、硬件设施、行为规范、服务理念及背景都有了一个深入的了解。同时还认真学习了医务人员的职业道德，职业礼仪运用，医患沟通技巧，消毒隔离与职业防护，医疗核心制度等相关知识，了解了在以后工作中会遇到的常见问题及解决的办法。

**第二篇：新员工岗前培训**

南昌市轨道交通1号线一期工程土建施工三标段安全生产知识培训

考核试卷

姓名日期分数

一、填空题（每题2分，共10题）

1、安全生产方针是：

2、3、国家对严重危及生产安全工艺、设备实行制度

4、生产经营单位进行爆破、吊装等危险作业，应当安排 进行现场安全管理

5、生产经营单位不得因从业人员在危及人身安全的紧急情况下停止作业或者采取紧

急撤离措施而降低其工资、福利待遇或者解除与其订立的6、建设单位应向施工企业提供与施工现场相关的地下管线资料，施工企业应当

7、为保证施工安全，建筑施工企业应当在采取维护安全、防范危险、预

防火灾等措施

8、工会依法组织职工参加本单位安全生产工作的，维护职工在安全生

产方面的合法权益、9、保障人民群众 安全，是制定《中华人民共和国安全生产法》的目的之一

10、生产经营单位必须为从业人员提供符合国家标准或行业标准的二、选择题（每题3分，共10题）

1制定《中华人民共和国安全生产法》，是要从（）保证生产经营单位

健康有序开展生产经营活动，避免和减少生产安全事故，从而促进和保障经

济发展

A 思想上B组织上C法律上

2、安全生产责任制的关键是（）

A健全、完善B分工明确C贯彻落实

3、《中华人民共和国安全生产法》规定的安全生产管理方针是（）

A 安全第一，预防为主B安全为了生产，生产必须安全

4、企业所设置的安全生产管理机构是指（）

A负责安全生产管理的部门B安全生产委员会或安全生产领导小组

C生产管理或技术管理机构

5、依据《中华人民共和国安全生产法》第十六条规定，不具备安全生产条

件的生产经营单位（）

A不得从事生产经营活动

B经安全生产监督部门批准后可从事生产经营活动

C经主管部门批准后允许生产经营

6、生产经营单位采用新工艺、新技术、新材料或者使用新设备，必须了解、掌握其安全特性，采取有效的安全防护措施，并对（）进行专门的安

全教育和培训。

A领导干部B技术人员C从业人员D管理人员

7、（）是实现安全第一的基础。

A预防为主B生产服从安全C安全生产D监察管理

8、施工现场的安全由（）

A业主B监理公司C施工企业

9安全生产管理的目的是（）

A没有事故，不出危险B未造成人身伤亡、资产损失

C通过对生产要素过程控制，使不安全行为和状态减少或消除，保证生产顺利进行

D保证在生产经营活动中的人身安全，财产安全，促进经济发展

10、将各种不同的安全责任落实到应有安全管理责任的人员和具体岗位人员身上的制度为（）

A群防群治制度B安全生产检查制度

C安全生产责任制D安全生产管理制度

三、问答题（50）

通过对安全生产法的学习，谈谈你自己对安全生产有什么观点和想法？

**第三篇：新员工岗前培训**

新员工岗前培训（销售部）

阅读企业三文化：

自动自发、都是我的错、没有任何借口

（在周五前提交个人阅读心得）

学会使用商桥、网站综合管理后台系统、VSS：

在开通个人后台之后，及时了解并熟练使用。

（注意项：1 记录每个客户联系方式，并了解该企业基本信息；学会查询、录入客户信息；VSS的使用，详见《VSS 简易教程》）

以上后台管理系统，一律不得在电脑上保存密码

密码使用规则

密码必须在11～14位之间

必须包含3种字符或以上。

最好能在前7位或7位以后包含3种以上字符。

如能在前7位或7位以后分别包含3种以上字符，则为最佳密码。

字符有四种：大写英文字母，小写英文字母，数字，特殊字符（逗号、句号、连字符等）

必须知道的9件事：

1：我们的客户是谁？

我们的客户是品牌企业、加盟商

2：我们的主要客户定位？

主要客户为中档发展型企业（才开始做加盟的、准备做加盟的、已经开始做加盟的可是效果不理想的、前期有过线上线下市场推广的）

3：我们网站有什么？

企业用户：

① 加盟商信息（数量多、质量高、服务优）

② 产品展示

③ 专卖店形象展示

④ 七套个性化企业空间

⑤ 企业新闻

⑥ 企业展会

⑦ 市场动态

⑧ 家纺新闻

⑨ 成功案例（加盟成功案例、经营成功案例）

加盟商： ① ② ③ ④

加盟信息查询管理系统

加盟条件的查询、比较 品牌排名 品牌比较

⑤ 专卖店市场调查报告 ⑥ 专卖店展示

⑦ 专卖店分布查询 ⑧ 加盟指导、经营指导

4：客户从我们网站能得到什么？ 企业：

① 高质量、高价值的加盟信息 ② 品牌推广（国内各大门户搜索推广优化、站内推广、友情链接）③ 个性化企业空间 ④ 家纺新闻、企业新闻、产品展示、专卖店形象展示 ⑤ 家纺展会、市场动态 ⑥ 成功案例（加盟成功案例、经营成功案例）⑦ 加盟反馈调查报告 ⑧ 企业经营管理弊端 加盟商： ① ② ③ ④

加盟商信息查询管理系统

加盟条件查询、比较 品牌排名 品牌比较

⑤ 专卖店市场调查报告 ⑥ 专卖店展示

⑦ 专卖店分布查询 ⑧ 加盟指导、经营指导

5：我们已经做了哪些？接下来要做哪些？ 已经做的： ① 自身网站推广、优化、关键词搜索 ② 加盟商信息质量、数量把控 ③ 网站美化、优化工程 将要做的：

① 企业用户开发 ② 瑜家家纺、户外、战友（类似于人人网）

6：我们的核心价值？ ① 我们的加盟信息质量、信息资源行内领先 ② 我们的专卖店市场调查报告行内独家 ③ 我们的家纺品牌排名行内领先

④ 我们的品牌企业排名行内独家 ⑤ 我们的专卖店市场分布行内领先

7：我们的竞争对手？ ① 中华家纺网

② 全球加盟网 ③ 加盟导航网 ④ 品牌家纺网 ⑤ 中国加盟网 ⑥ 中国家纺网 ⑦ 家纺企业

8：竞争对手的优势？

中华家纺网、中国家纺网、全球加盟网：

以上三家为上市公司注资，有着雄厚的财力与物力，同时拥有庞大的网络团队与销售团队，拥有优秀的美工与编辑，以及幽灵般的技术人员（包含黑客）——富二代

家纺企业：拥有得天独厚的招商优势，直接面对终端加盟商，更具竞争力——潜在对手 中华家纺网：目前为我们最大的竞争对手，我们目前只能从企业用户那边侧面了解他们的广告位价格，其他的我们一无所知——真正的幽灵

9：我们是谁？

我们是中国家纺行业网络招商平台的规则制定者

目前国内家纺品牌最令人担忧的：

企业老板看不见市场真实状态——

① 自己的品牌口碑真的很好嘛？ ② 自己的产品质量真的很不错？

③ 自己的加盟商真的赚钱吗？ ④ 公司的各项政策真的落实到每一处了嘛？

企业管理层缺少执行力——

① 大区经理真的兢兢业业？ ② 督导真的在帮助经销商？ ③ 人事部每天真的很务实？ ④ 自己真的以身作则了？

⑤ 考虑过怎么提高员工的个人能力？ ⑥ 关注过员工的思想觉悟吗？

市场业务员缺少向心力——

① 没有团队意识 ② 个人利益优先

③ 内部斗争激烈

企业缺少社会责任感——

① 优先甚至只考虑公司利益 ② 服务质量靠边站——

① 店面布置指导工作走过场，有头无尾

② 消费者投诉、建议耳边风

企业金字塔管理模式中空现象

售前准备：

1：如何得到新客户资料？

① 企业户外高炮、墙体广告、媒体宣传招商热线 ② 企业官方网站垂询热线 ③ 竞争对手网站的企业招商电话 ④ 114查询 ⑤ 老客户介绍

（以上仅举例说明）

2：如何进入企业？

① 以有企业联系人，直接进入

② 以招商、团购或者看产品、展厅的理由进入

③ 以应聘为由进入

（以上仅举例说明）

3：如何自我介绍？

在20秒内说清楚自己的姓名、供职公司名称、自己的职位，来访的大概原因 注意点：

① 语言简练，废话不说 ② 强调打扰了，明确打扰的时间——

① 必须明确打扰时间的长短 ② 既是礼貌，同样也让对方不得不接受你的打扰 ③ 一般情况下，对方手头没有非常紧急的事情，都会给你说话的时间④ 因为你的礼貌在先，既是对方再不感兴

趣，也会给你这么多时间。当然，你得抓住这个机会，争取让他对你，对你的产品感兴趣，产生印象。

4：需要了解企业哪些信息？ ① 企业目前的加盟商数量 ② 企业目前空白、饱和的市场 ③ 企业去年的年销售额（一般询问对外公布数据）④ 企业的注册资金 ⑤ 企业拥有的员工数量 ⑥ 企业目前的推广方式及推广效果 ⑦ 企业的加盟要求 ⑧ 企业目前最想了解的信息

5：5句话介绍我们网站（突出核心竞争力）① 我们与国内各大门户与搜索都有合作进行网站品牌推广、优化（举例说明）② 我们网站拥有高质量及丰富的加盟商信息，目前是行内绝对领先的，也是目前企业用户最喜欢的也是最需要的 ③ 我们网站对每一条加盟信息进行电话核实、条件筛选最终后台系统推荐，对每一条加盟信息进行全程跟踪，把每一条加盟信息尽可能的做到价值最大化 ④ 我们网站为品牌做最全最好最高质量的网络推广、优化及关键词搜索，提升品牌知名度，这目前也是企业用户最喜欢也是最需要的 ⑤ 我们网站为企业提供与产品风格相接近的个性化企业空间，第一时间发布企业新闻、企业最新动态及新产品展示、专卖店形象展示，这也是企业用户最喜欢也是最需要的。

**第四篇：新员工岗前培训**

新员工该如何培训

新员工该如何培训

第一，在适用范围上，我们考虑：在此规划之列的应该主要是大、中专院校的应届毕业生或拥有一年左右工作经验的中专以上学历人员。为什么选择这类人群呢？因为他们绝大部分人刚刚走上社会，社会对他们来说还很陌生，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。而他们也比较容易接受企业的文化、观念，形成较普遍的价值认同。作为企业来说也应该给与他们机会，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态与表现。

第二，明确试用期限与薪资待遇。作为新员工来说，这两块应该是他们入司前最关心的问题。如果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一定的危机。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肯定的答复。从现行的《劳动合同法》来看，半年是最长的试用期限，但是从目前的使用情况看，已经有很少的公司采用半年试用期的了。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，在大多数情况下，大家对三个月的试用期是比较容易接受的。因此，我们建议：在和他们谈这方面问题时，我们也能否给予三个月的试用期标准。薪资方面，因为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方便操作的新员工控制体系。我们的新员工有很多时候被当作“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，而他们也容易产生逆反情绪，这样选择逃避的可能就比较高了。我们思考，车间在分配他们工作的时候，能不能从换位思考的角度来分析。因为，很多人刚刚从学校毕业，对高强度的劳动量肯定不能马上适应，对他们的使用还应当是一个循序渐进的过程。夜班制度建议暂时不在他们身上运用，希望在他们对团队、环境、工艺熟悉后再采用。因此，工作安排应该更注重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，他们很希望去接触新的事物，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。考虑到我们车间操作工的总体素质还有待加强，那么如果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，我们车间的管理人员能否兼领此任呢？应该说这类新员工每次来公司的人员数量并不是很多，操作起来的难度系数还是比较适中的。同时，我们办公室也应该对他们的情况适时跟踪，了解他们的状态。

第四，应该更清晰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，他们内心其实特别希望得到别人的关注，而我们也有义务去尽可能地帮助他们，增加与他们交流的渠道。因此，我们考虑采取让新员工记日志的方式来让他们说出心中的想法，在陌生的环境下，往往书面表达比口头表达更加顺畅。为了保证日志的内容真实可信，我们建议：由我们办公室作为日志的直接承接人，而我们也可以将日志中的有价值信息及时反馈到相关部门。通过日志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，也方便我们增进与新员工的沟通理解。

第五，持续做好新员工培训工作。借鉴一些大公司的培训机制我们可以了解到，大多数的公司选择新员工入司培训的时间一般是：新员工入司的当天。这样的培训时机在理论上与实际操作上都是比较合适的。但是，这样的机制可能并不符合我们的实情。我们知道，前面的做法一般说是需要有一个人员相对比较集中的条件，如果我们也采用这样的做法的话，那么我们就有可能要浪费不少人力、物力、财力了。因为我们没有办法保证我们的新员工能够以规模数量进入公司，绝大部分的情况是，一、两个、几个人而已。所以，我们的新员工培训时机可能要选择一个人员相对集中的时候，比如说是这类员工入司达到规模数量的时候（一般考虑以十人为培训单位）。我们给新员工的培训内容应该还是以企业文化、规章制度、安全教育等模块为主，让新人更多地了解到我们公司的历史及文化，争取最大限度地形成普遍的价值认同。同时，我们仍然期望在这类培训活动中能够请到我们公司的高管人员，希望高管们能够给新员工打打气。因为这类员工如果培育理想的话就很有可能成为公司今后各岗位上的骨干，让他们早一点接触到公司高层们的决心与战略规划能够很大程度上地坚定他们的信念。另外，公司高层们的到来也可以为我们的培训工作提供很多的指导，对我们做好今后的培训工作也会带来不少有益的帮助。

第六，建立一套切实可行的后续跟踪制度。这套制度应该是新员工在完成试用期后，符合我们录用条件并成为公司正式一员的时候再开始使用。我们设想，设立这样一套制度的目的应该是对这类员工投入更多的关注，以便于更好了解他们的工作状态。这样的跟踪方式应该主要包括员工培训情况（也可以是后续教育）与技能掌握两方面，他们每次受训与技能学习的信息我们都要适时地掌握并记录在案。当这样的工作发展到一定阶段后，可能我们就要给他们建立一个资料库，将他们在公司里的性格衍生发展状态反映在这个库中。这样做法的好处是我们永远都可以掌握第一手资料，而这样的信息也能够为我们今后的员工任用工作提供比较细致的参考。

第七，合理地为新员工作出适当的职业生涯规划。我们建议，这种规划工作还是放在新员工转正后再开展。经过试用期后，他们的性格、能力、素质都能够得到一定程度上的体现，这时我们就需要根据他们表现出来的各种特点寻找到切入点，适时地为他们设计一个符合个性发展的职业规划。这样的设计主要考虑员工可以通过职业生涯规划找到自己发展的方向，也有助于他们在工作中投入激情。但是，在做规划的同时，我们也需要为设计留下一些空间，话不能讲得太死了，如果他的方向发生偏差的话容易产生许多消极的因素，反而不利于我们工作的开展。

总之，新员工的培育工作应该建立一种长效机制，深入持久地开展下去。设计这种规划的目的还是希望公司能够留住人才，能够培育出适合公司发展的可用人才。只有我们员工的素质不断得到提升，我们企业壮大的空间才会得到扩充，企业的发展动力才能寻找到不竭的动力之

**第五篇：新员工岗前培训协议书**

新员工岗前培训协议书

培 训 协 议

甲方：\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*公司

乙方（新进员工签名）：

甲方根据工作要求及员工学习培训快速成长的需要，双方在自愿的基础上达成本协议：

一、甲方组织全封闭外包场地进行新员工入职培训，费用包括住宿费、餐饮费、学习、场地费等。

二、培训时间为2024年5月26日至2024年6月1日，共计7天，培训地点：\*\*\*\*95xxx，为乙方培训业务专业知识和上岗技能培训。

三、培训费：

⑴ 乙方在参加培训前预付进场培训费400元；

⑵ 甲方在乙方试用期满转正时，一次性退还乙方培训费400元整； ⑶ 试用期内如因乙方（新进员工）因学习态度、培训纪律等原因，被甲方予以辞退的，甲方予以全额退还乙方本次培训费用400元整； ⑷ 如乙方在接受甲方新进员工培训期间或试用期内，乙方个人提出辞职的，本次培训费用全额由乙方自行承担。

新员工岗前培训协议书

四、本协议自甲、乙双方签字生效。本协议一式二份，甲乙双方各执一份。

甲方：\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*有限公司（盖章）

代表：

日期：

乙方： 身份证号码：日期： 2

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！