# 最新职员入职转正申请书(3篇)

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2025-05-22

*最新职员入职转正申请书一新员工入职培训，是员工进入企业后工作的第一个环节。是企业将聘用的员工从社会人转变成为企业人的过程，同时也是员工从组织外部融入到组织或团队内部，并成为团队一员的过程。员工通过逐渐熟悉、适应组织环境和文化，明确自身角色定...*

**最新职员入职转正申请书一**

新员工入职培训，是员工进入企业后工作的第一个环节。是企业将聘用的员工从社会人转变成为企业人的过程，同时也是员工从组织外部融入到组织或团队内部，并成为团队一员的过程。员工通过逐渐熟悉、适应组织环境和文化，明确自身角色定位，规划职业生涯发展，不断发挥自己的才能，从而推动企业的发展。

对企业来讲，新员工未来选择如何在企业中表现、决定自己是否能在企业长期发展，很大程度上取决于在最初进入企业的一段时间内的经历和感受，在此期间新员工感受到的企业价值理念、管理方式将会直接影响新员工在工作中的态度、绩效和行为，而这些因素和新员工入职培训的效果关系密切。

成功的新员工培训可以起到传递企业价值观和核心理念，并塑造员工行为的作用，它在新员工和企业以及企业内部及其它员工之间架起了沟通和理解的桥梁，并为新员工迅速适应企业环境并与其它团队成员展开良性互动打下了坚实的基础。

(二)新员工入职培训的目的

1. 降低员工流失率

企业的培训工作做得越好，新员工越愿意留下来为企业工作，从而使得企业

在获得自己所需要的人才同时，也节约了多次培训的成本和二次招聘的费用。

2.减少新员工适应岗位的时间

为使新员工尽快适应工作，以便节省时间，降低工作中的失误率，就可以通过安排培训活动把新员工需要的工作以及公司的规章制度等都告诉新员工，从而使公司效率能得到相应地提高。

3.展现清晰的职位特征及组织对个人的期望

企业要告知新员工自己所在职位的工作内容，以及企业对他的期望，起到激发其工作热情的作用。

4.增强企业的稳定程度

积极有效的新员工入职培训可以降低企业的人员流失率，使新员工对企业产生信赖感，愿意为企业的发展贡献出自己的力量。

5.减少新员工对企业的抱怨

如果新员工在刚进入企业时没有受到良好的关照，就会产生抱怨。而一次好的入职培训，会减少新员工的焦虑和抱怨，使其真正地专心为企业工作。

6.最重要的目的是使新员工融入企业文化

企业文化本身包括了理念文化、制度文化、行为文化和物质文化等方面的内容，它是公司员工长期积累并得到大家认可的价值观和行为体系。将公司的文化传授给新员工，可以使他们对公司的各个方面都有一个较全面的了解，从而树立“企业是员工与之共同生存和发展的平台,是制度共守、利益共享、风险共担的大家庭，当员工为之奉献的同时，自身素质也会得到提高”的理念，发自内心爱企业，快速融入公司。这才是新员工入职培训最重要的目的之所在。

二、新员工入职培训的内容

一般来说，新员工入职培训内容应包括以下三个层次：

岗位知识培训，是入职培训的第一层次。 包括企业的发展状况、规章制度、组织结构、人员构成、基本礼仪、职位说明等。基本知识培训有利于理解概念，增强对新环境的适应能力。新员工只要听一次讲座或看一本书，就可能获得相应知识，简单易行，但学后容易忘记。如果培训仅停留在这一层次上，效果是难以保证的。

技能培训，是入职培训的第二个层次。包括业务知识与技能、业务流程。因为抽象的书本知识不可能立即适应具体的操作。即使新员工进入企业时就已拥有了优异的工作技能，他们也必须通过培训了解本企业运作中的一些差别。

素质培训，包括企业价值观、企业文化、人际关系方面。这是入职培训的最高层次。员工有了正确的价值观和良好的思维习惯，工作起来就能得心应手，彻底的融入企业经营活动中，同时还能为企业树立良好的社会形象，另外自身也会得到和好的发展。

三、当前我国企业新员工入职培训存在的问题

(一)培训内容单一乏味，缺少针对性

在我国大部分企业都把入职培训当作一种形式，在培训中只对员工介绍企业的发展历程，组织结构，简单说明一下工作中需要注意的问题，然后每人发一本员工手册，让员工自己看。而对最重要的企业文化和技能培训几乎很少涉及。培训内容单一乏味，员工觉得没有激情，缺少对企业的归属感。

在员工入职培训中多数企业感觉就像走一个流程，虽然培训课程安排的很满，但培训的内容如出一辙，无论是车间员工还是办公室职员在入职培训时，培训的课程和内容一样，缺少针对性。培训结束后使员工无所适从，感觉培训和自己所从事的工作毫不相干。

(二)培训方法使用单一

在培训中培训方法的选择是至关重要的，它能决定员工知识技能的掌握和运用程度。培训方法的多样性，不仅可以体现企业师资力量的雄厚，能为企业带来良好的声誉，而且还可以提高员工学习的积极性，提高培训效果。但国内企业在员工入职培训时，往往采用传统的讲授法，培训方法选择不灵活，使培训效果大大折扣。

(三)培训经费明显不足

员工培训资金，主要来源于企业，员工的投入不多，尽管在岗前培训中会有部分企业要求员工自己出一部分培训费，但只占员工在职培训的很少部分，而且，企业怕投入过多的培训资金后，受训员工学成后跳槽，这造成企业不敢过多的投入培训资金。另外培训后不能直接得到收益，这也是企业不想对培训过分关注的原因。

(四)只培训不评估

大多数企业在对员工入职培训后并不进行考核和评估，导致培训效果不明显，员工积极性不高。员工常常把入职培训看作入场工作的一个形式，对其不重视，使培训达不到预期的效果。

(五)培训时间过短，员工对知识掌握不全

入职培训是员工岗前重要学习和掌握技能的阶段，但企业为了让员工较早的进入工作岗位，为企业带来收益，因此常常压缩入职培训时间，使员工对知识技能掌握不全，从而导致在工作中出现错误和纰漏，给企业带来重大损失。

(六)培训缺乏系统的规划，员工感觉前途渺茫

在目前的培训中，经营者对员工的职业生涯没有予以足够的重视，没有

意识到应该教会员工如何制订职业发展计划，了解员工职业发展目标是否与企业的发展计划相一致，并有意识地提供相应的培训和开发项目的学习，形成对员工的系统培养。因此员工在企业中往往对自己的前途如何没有清楚的认识，也不知道应该从哪些方面努力，所以对企业缺乏认同。

四、解决问题的对策和方法

(一)建立科学合理的员工入职培训体系

培训是人力资源管理中的一项重要职能，建立科学合理的员工入职培训体系，规范培训管理流程。根据工作说明书和招聘人员的素质状况，制订翔实培训计划，从而使入职培训具有流程化和针对性。

1.对培训需求进行科学分析

制定科学合理的培训需求分析报告，是对员工进行培训的依据和基础。在培训需求分析的基础上，培训专员根据培训的紧迫程度、培训难易程度、培训成本高低等因素，分别列出哪些急需培训、哪些可以放缓、哪些需要外部培训，以及制定培训费用预算和年度培训计划。

2.选择和开发适合本企业的培训课程体系

每个企业都有自身的特点，因此培训要根据自身的状况选择针对性强的培训课程，建立完善的培训课程体系。对不同的岗位设置不同的培训课程，不同的员工配备不同的培训人员，彻底做到“因材施教”。

3.对培训效果进行评估

为了有效地检查新员工培训的效果，要不断对培训效果进行评估，以便及时修正培训方案，调整培训课程体系，达到较好的培训效果。同时，也为以后的新员工培训提供经验和教训，提高企业新员工培训回报率，在评估新员工培训的效果和效益时，可参考柯克帕特里克提出的“四层次评估模型”，这四类基本的培训成果或效益是可以衡量的。

(1)反应层

即评价新员工对整个培训过程的意见和看法，对培训计划是否满意、是否喜欢、是否认为有价值，包括对培训的内容、讲课老师及主持人的水平、培训的方式、时间安排、环境设施等各方面的反应程度。

(2)学习层

即新员工通过培训学习所获得的有关工作原理、技术、技能、程序、态度、行为等。

(3)行为层

即培训过后，新员工能否把在培训中领会的企业理念体现在工作岗位上的行为变化，主要是指工作中的行为表现和工作绩效。

(4)结果层

即新员工培训活动的开展对企业及工作环境产生什么影响，培训的投资回报。如新员工的离职率是否减少、员工满意度是否增加等等。

这四项标准可以从不同的侧面、不同的层次提供培训信息，对新员工培训工作进行检测，发现其中存在的问题。

(二)针对员工将来所从事工作实行针对性培训

因为员工将来从事的工作不同，因此对员工的培训也要体现出差异，对于那些通用的技能(如厂规，安全技能)可以进行统一授课。而对那些专业性比较强的工作技能，则要实行针对性的培训。员工只有掌握通用技能又学会了专业知识，才能更好地适应工作岗位，从而少出差错和纰漏。

(三)对不同培训内容选择相应培训方法

员工入职培训的内容包括方方面面，因此在培训方式的选择上要动静结合，既要有封闭式的课堂培训又要有开放式培训。在课堂上主要以知识传授和案例教学为主，主要目的是能让新员工在培训中迅速掌握工作环境的特点和工作的要点。开放式培训主要是业务技术能力培训和岗位培训，这样可以使新员工更快速的胜任岗位工作。不同的培训方法所针对的培训内容的侧重点不同，根据培训内容选择培训方法可以确保员工的培训效果。另外，还可以组织一些野外拓展训练，这样，新员工会迅速拧成一股绳，在短时间内达到较好的融合，使新员工能够胜任团队合作。

(四)培训过程中的跟踪控制

培训在贯彻执行过程中，还需要不断反馈和调整才能达到最终目标。因此在新员工培训过程中需要收集各种信息并加以分析，以便对培训过程加以控制和调整。了解培训存在的问题和员工的疑虑，并及时给予调整和解释，达到对培训过程有效的跟踪和控制，使培训不偏离预先制定好的轨道，达到事先的要求。另外建立相应的“绿色通道”和“意见箱”，真实的了解员工和培训专员的想法，并对他们的合理化建议给予重视和采纳。尽量做到面面俱到，在逐步的控制调整中做好新员工的入职培训工作。

结论：新员工的入职培训，是员工对企业的第一印象和员工掌握知识技能的关键时刻，它关乎员工对企业的看法和员工自身的发展，它决定着企业是否能够拥有充足的人力资源后备力量。因此，企业不仅要搞好新员工的培训，还要形成体系，并且要融入自己企业的特色。只有这样企业才能留住人、吸引人，才能在以后的发展中不断涌现一批批可靠、有能力的核心员工。

**最新职员入职转正申请书二**

\_\_\_\_\_\_公司(单位)(以下简称甲方)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_(以下简称乙方)

身份证号:

家庭住址:

联系电话:

依照国家有关法律条例,就聘用事宜,订立本劳动合同.

第一条 试用期及录用

(一)甲方依照合同条款聘用乙方为员工,乙方工作部门为\_\_\_\_\_\_\_\_\_职位,工种为,乙方应经过三至 六个月的试用期,在此期间,甲乙任何一方有权终止合同,但必须提前七天通知对方或以七天的试用工资作为补偿.

(二)试用期满,双方无异议,乙方成为甲方的正式合同制劳务工,甲方将以书面方式给予确认.

(三)乙方试用合格后被正式录用,其试用期应计算在合同有效期内.

第二条 工资及其它补助奖金

(一)甲方根据国家有关规定和企业经营状况实行本企业的等级工资制度,并根据乙方所担负的职务和其他条件确定其相应的工资标准,以银行转帐形式支付,按月发放.

(二)甲方根据盈利情况及乙方的行为和工作表现增加工资,如果乙方没达到甲方规定的要求指标,乙方的工资将得不到提升.

(三)甲方(公司主管人员)会同人事部门,在如下情况,甲方将给乙方荣誉或物质奖励,如模范地遵守公司的规章制度,生产和工作中的突出贡献或物质奖励,技术革新,经营管理改善,乙方也

由于有突出贡献得到工资和职务级别的提升.

(四)甲方根据本企业利润情况设立年终奖金,可根据员工劳动表现及在单位服务年限发放奖金.

(五)甲方根据政府的有关规定和企业状况,向乙方提供津贴和补助金.

(六)除了法律,法规,规章明确提出的要求补助外,甲方将不再有义务向乙方提供其它补助津贴.

第三条 工作时间及公假

(一)乙方的工作时间每天为8小时(不含吃饭时间),每星期工作五天半或每周工作时间不超过44小时,除吃饭时间外,每个工作日不安排其它休息时间.

(二)乙方有权享受法定节假日以及婚假,丧假等有薪假期.甲方如要求乙方在法定节假日工作,在征得乙方同意后,须安排乙方相应的时间轮休,或按国家规定支付乙方加班费.

(三)乙方成为正式员工,在本企业连续工作满半年后,可按比例获得每年根据其所担负的职务相应享受\_\_\_\_\_\_\_\_天的有薪年假.

(四)乙方在生病时,经甲方认可的医生及医院证明,过试用期的员工每月可享受有薪病假一天,病假工资超出有薪病假部分的待遇,按政府和单位的有关规定执行.

(五)甲方根据生产经营需要,可调整变动工作时间,包括变更日工作开始和结束的时间,在照顾员工有合理的休息时间的情况下,日工作时间可做不连贯的变更,或要求员工在法定节假日及休息日到岗工作.乙方无特殊理由应积极支持和服从甲方安排,但甲方应严格控制加班加点.

第四条 员工教育

在乙方任职期间,甲方须经常对乙方进行职业道德,业务技术,安全生产及各种规章制度及社会法制教育,乙方应积极接受这方面的教育.

第五条 工作安排与条件

(一)甲方有权根据生产和工作需要及乙方的能力,合理安排和调整乙方的工作,乙方应服从甲方的管理和安排,在规定的工作时间内按质按量完成甲方指派的工作任务.

(二)甲方须为乙方提供符合国家要求的安全卫生的工作环境,否则乙方有权拒绝工作或终止合同.

第六条 劳动保护

甲方根据生产和工作需要,按国家规定为乙方提供劳动保护用品和保健食品.对女职工经期,孕期,产期和哺乳期提供相应的保护,具体办法按国家有关规定执行.

第七条 劳动保险及福利待遇

(一)甲方按国家劳动保险条例规定,为乙方支付医药费用,病假工资,养老保险费用及工伤保险费用.

(二)甲方根据单位规定提供乙方宿舍和工作餐(每天\_\_\_\_\_\_\_\_次).

第八条 解除合同

(一)符合下列情况,甲方可以解除劳动合同

(1)甲方因营业情况发生变化,而多余的职工又不能改换其它工种.

(2)乙方患病或非因工负伤,按规定的医疗期满后,不能从事原工作,也不能调换其它工种.

(3)乙方严重违反企业劳动纪律和规章制度,并造成一定后果,根据企业有关条例和规定应予辞退

的,甲方有权随时解除乙方的劳动合同.

(4)乙方因触犯国家法规被拘留,劳动教养,判刑,甲方将作开除处理,劳动合同随之终止.

(二)符合下列情况,乙方可以解除劳动合同.

(1)经国家有关部门确认,劳动安全,卫生条件恶劣,严重危害了乙方身体健康的.

(2)甲方不履行劳动合同或违反国家政策,法规,侵害乙方合法利益.

(3)甲方不按规定支付乙方劳动报酬的.

(三)在下列情况下,甲方不得不解除劳动合同.

(1)乙方患病和因工负伤,在规定的医疗期内的.

(2)乙方因工负伤或患职业病,正在进行治疗的.

(3)女员工在孕期,产期或哺乳期的.

(四)乙方因工负伤或患职业病,医疗终结经政府有关部门确认为部分丧失劳动能力的,企业应予妥善安置.

(五)任何一方解除劳动合同,一般情况下,必须提前一个月通知对方,或以一个月的工资作为补偿,解除合同的程序按企业有关规定办理.

(六)乙方在合同期内,持有正当理由,不愿继续在本企业工作时,可以提出辞职,但须提前一个月书面通知甲方,经甲方批准后生效.辞职员工如系由企业出资培训,在培训期满后,工作未满合同规定年限的,应赔偿甲方一定的培训费用.未经甲方同意擅自离职,甲方有权通过政府劳动部门,要求乙方返回工作岗位,并赔偿因此给甲方造成的经济损失.

第九条 劳动纪律

(一)乙方应遵守国家的各项规定和企业的《员工手册》以及单位的各项规章制度.

(二)乙方如触犯刑律,受法律制裁或违反《员工手册》和甲方规定的其它规章制度,甲方有权按《员工手册》等规定,分别给予乙方相应的纪律处分,直至开除,因乙方违反《员工手册》和其它规章制度,造成本企业利益受到损害,如企业声誉的损害,财产的损坏,甲方根据严重程度,可采取一次性罚款措施.

(三)如果乙方违反合同规定,贪污受贿,严重玩忽职守或有不道德,粗鲁行为,引起或预示将引起严重损害到他人人身和财产利益,乙方触犯刑律受到法律制裁等,上述种种,甲方有权立即予以开除,并不给予\"合同补偿金\"和\"合同履约金\".乙方贪污受贿或损害他人人身和财产利益所造成的损失.由乙方负完全承担赔偿责任.

(四)乙方在合同期内和以后,不得向任何人泄漏本企业的商业机密消息.乙方在职期间不得同时在与本企业经营相似的企业,团体以及与本企业有业务关系的企业团体兼职.乙方合同终止或其他原因由本企业离职时,应向部门主管人员交回所有与经营有关的文件资料,包括通信,备忘录,顾客清单,图表资料及培训教材等.

第十条 合同的实施和批准

(一)本合同经\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_讨论制定,报经\_\_\_\_\_\_\_批准,用\_\_\_\_\_\_\_文字书写,内容以中文为准,合同解释权属本公司人事部.

(二)单位《员工手册》,《雇员犯规及警告通告》及其它经济纪律规定均为合同附件,是合同的组成部分.

(三)本合同一经鉴定,甲,乙双方必须严格遵守,任何一方不得单方面修改合同内容,如有未尽事宜或与政府有关规定抵触时,按政府有关规定处理.

(四)本合同自鉴定之日生效,有效期为\_\_\_\_\_\_\_\_年于\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日到期,合同期满前两个月,如双方无异议本合同自行延长\_\_\_\_\_\_\_\_年.

(五)本合同一式两份,甲乙双方各执一份,由甲方上级主管部门和国家劳动管理部门监督执行.

甲方(签字)

日期

乙方(签字)

日期

**最新职员入职转正申请书三**

保证人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(以下简称甲方)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_入职员工(以下简称丙方)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

手机：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_手机：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

现住址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_现住址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

户口住址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_户口住址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

用人单位：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(以下简称乙方)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_河北智酷科技有限公司

注册号：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

兹有本人(保证人)自愿为丙方入职乙方提供入职担保保证。丙方须遵守国家法律法规及乙方各项规章制度，遵守职业道德，不得违法法律、法规及乙方规章制度，不得损害乙方利益。甲方承诺承担乙方与丙方之间可靠的信息联络、文书传达责任，如丙方有以下情形之一者(包括但不限于)，甲方以其名下所有资产向乙方承担连带赔偿责任并放弃先诉申辩权：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1、 亏空公款、借用财物不归还者;

2、偷窃乙方资料、器材、工具及物品者;

3、 假冒乙方名义向外诈骗、招摇，有确凿证据者;4、故意损坏乙方的设备或其他物品者;

5、 有营私舞弊或其他不法行为导致贵乙方受害者;

6、 因丙方擅自离职或未按乙方规定办理离职手续，给乙方造成的经济损失;

7、 向乙方客户收受回扣给乙方造成经济或者声誉的损失;

8、 丙方在离职后一年内被发现在职期间的违规行为，给乙方造成的经济损失。

9、 其他损坏乙方利益的行为。

保证期限为丙方在乙方的供职期内及丙方离职一年内，在保证期内有任何原因出现变更或撤销，均须取得乙方的书面同意，否则任何变更均无效。丙方与乙方办理正常离职手续后一年期满，本保证书自动失效。

若因理解或执行本协议任何歧义，双方应协商解决，若协商无法解决应向石家庄市裕华区人民法院诉讼解决。

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

日期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年月日

日期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年月日

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！