

静安区宝山路劳务派遣劳务外包人力资源

产品名称	静安区宝山路劳务派遣劳务外包人力资源
公司名称	协卓企业管理（上海）有限公司
价格	.00/件
规格参数	静安劳务派遣:网点多，覆盖范围广 劳务中介:经验足 静安区:辐射全上海
公司地址	上海浦东兰嵩路555号森兰美伦A座507
联系电话	021-31663697 18964356869

产品详情

年前后一波入职培训这样做，员工心甘情愿留下来

还有两个多月今年就翻篇了，那些岗位还有空缺HR还有任务的，想必接下来的工作也是充满了各种挑战。

首当其冲的就是招人和培训了。

根据多名HR朋友的反馈，入职培训做得好不好，很大程度上会影响员工的入职率。因为有些员工在入职培训完后，第二天就提了离职。要知道招聘一个新人的时间成本和金钱成本是巨大的，如果没能把员工留下来，HR的招人工作没做好，对于企业就是损失。

所以在这个关键的阶段，咱们HR一定要做好新人入职培训。

有不少HR认为，新员工入职培训就是一个流程，走走过场罢了。简单讲讲公司规章制度，薪酬福利，就算培训完成了，其实这样的培训，还不如给员工发个文档省事儿。

特别是小微公司，对于入职培训这点，一定要向大公司看齐，不管是从制度流程还是内容设计，都要尽力做好。下面是结合一些企业，整理的几点入职培训注意事项。

消除陌生感、提高凝聚力

员工来到一个新环境，必然会感到陌生，入职培训就是让他们消除陌生的形式。为典型的一个做法，就是在培训的时候，以小游戏开场，俗称暖场或者打破冰点。拉近员工和公司之间的距离，消除员工陌生感，是首先要做的事。

紧接着，在培训的时候，要想办法提升员工的凝聚力。那么HR就要放下身段，站在与员工同等的高度去聊天与交流。有些HR依旧会保持高傲的姿态给员工讲话，这样的培训只会令员工感到严肃与冰冷，因此员工会在心里修筑一道墙，把自己和公司隔离起来，很显然这不是我们HR希望看到的。

在一些销售岗位的培训中，这点是尤为关键的。我们都说销售的离职率高，有些员工头天来第二天就给HR提离职，甚至连申请都不写，直接给HR发一条短信就不来了。这类员工出现的问题，其实很大程度上在入职培训的时候就能解决，让员工的心和公司连在一起，消除员工陌生感，提升凝聚力。

这里分享一个小故事，有些员工对于公司的印象差，那是还没有真正融入进公司，我的HR同事告诉过我这样一件事，有一个当初离职的销售，没多久又回来面试了，就因为看到了他朋友在我们公司聚餐的朋友圈，才感慨原来这家公司这么温情的。

定制培训内容，讲到员工心坎里

相信很多员工在培训中，常提到的一个问题就是薪酬福利了。比如加班工资、工作时间、工作休假等，咱们HR小伙伴，就要提前做好准备，可以针对不同职能的员工，制定不同的培训内容。

一般来说，对于一个新人，会按照下面的顺序，给他进行相关内容培训。

首先是企业文化内容，包括公司历史发展、组织构架、部门相关领导及职能划分等。这部分是常规内容，让员工对公司有一个系统的了解。

接着就是基本人事/行政/财务的制度及管理流程。像平时的考勤、休假、绩效、审批等内容，HR都会在这个部分给员工讲清楚。

需要注意的是，HR一定要让员工尽量弄懂每个关键的点，因为有些东西涉及到员工的切身利益。比如工时计算和打卡相关，据经验来看，很多员工如果到发工资那天，看到自己的工资条扣了一些钱，其实他们心里会有很大的失落感。如果HR给他们讲过薪酬打卡的详细规则，那么到时候员工拿到工资后心里也有数，而不是产生一种“工资才这么点”、“怎么扣了这么多钱”之类想走的冲动。

惊喜福利，留住人才关键

讲完了上面两个基本的内容后，HR就需要重点讲讲文体娱乐福利等内容。毕竟这样的内容，是吸引人才的关键。

举个例子，很多公司都以六险一金、七险一金这样的优厚条件福利，来吸引人才。比之于基本的五险一金，这样的条件肯定更能吸引员工。

购买补充医疗保险的好处，对于员工来讲，作用大大的。

医保是有起付标准的，低于这个标准，医保不予支付，不在医保目录内不予支付，超过医保报销标准不予支付。

这样算下来，其实有很多医药费，医保都不能包含在内。企业虽然花了钱，但员工获得感还是很有限，也没有对员工有真正全方位的保障。所以购买补充医疗保险就显得非常非常重要了!!!而且补充医疗保险真的不贵，51社保的PEO雇主服务，就包含有针对员工的商业保险。支出的这个钱对企业来说真是微不足道，但对员工感受而言，可以说员工对企业的薪酬福利制度感受有质的飞跃。

HR一直想优化的薪酬福利制度，在补充医疗保险上可操作空间是很大的。特别是能够增加招人的吸引力、留住人才的同时也没有付出多少实质性的经济成本，可谓一举两得。

如您的企业有补充医疗这类商业保险的需求，欢迎扫描下方二维码告诉我们，我们将派的顾问为你提供解决方案。

这里需要提醒HR一点，对于公司提供的福利，要实事求是，不要夸大了讲。如果允诺的福利没有兑现，会对员工的稳定性造成影响。员工心甘情愿留下来的关键，很大程度上就是在文体娱乐福利这部分，来决定的。

但是对于别的岗位，文体娱乐福利已经不是他们追求的目标，而是更深层次的东西，比如职业发展以及自我价值实现，这是另一个方向了，以后再谈啦。