

# 最新新员工入职培训新闻标题 公司新员工入职培训个人总结(通用5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 新员工入职培训新闻标题篇一

我是某人，南师大毕业，转眼间离开学校已经有三四年了，喜欢南京这个城市，因为它最熟悉，是个随和乐观的人。

不知不觉的到公司已经有一个月了，经过一段时间对公司的了解，已经基本上熟悉了公司的同事、工作方式、各种规章制度。

借此机会说一下这段时间来对公司的一点个人感受：

初到一个新的环境，经过对公司规章制度的学习和各位同事的帮忙，已经慢慢的融入了这个大家庭。学习的过程中碰过钉子，也遇到过让人无法理解的事情，经过心态的转变，熟悉公司的工作流程之后，对大部分事情都明白怎样去做了，也没有了放不开手脚的感觉。

公司的工作节奏很快，各种要求也很严格，这是我这段时间以来对公司的初步印象。虽然这样的环境可能会使一些员工感觉到压力大，可是对待所有的项目，所有的细节，仅有一丝不苟、“咬文嚼字”，才能将工作做好，才能使公司更好的发展下去。公司领导平时都能利用一些时间和员工交流，参加一些活动，这个我感觉很好，一方面能够增加领导和员工的相互了解，另一方面也能放松一下心境，舒缓一下长时

间工作带来的疲劳。

其次，对我一个月来的工作状况做一个小结：

一、要加强对工作细节的把握。工作中的每一个细节都极其重要，甚至影响到一个项目能否顺利的完成。经过这段时间，各位同事对我画的图纸校审出了很多小的错误，这些错误有一些对项目可能没有什么大的影响，可是都是不应当出现的，也影响客户对公司产生不好的印象，更重要的是能助长自我马虎不认真的态度，所以以后的时间里要尽可能的全部避免出现这样的错误。

二、多加强同各位同事的交流。一个好的工作环境，取决于环境中人与人之间的关系。关系融洽的工作环境是十分必要的。一个人的力量毕竟有限，要把工作做好，需要同事的帮忙，需要团队的力量。

三、加强专业知识的学习。作为一个新员工，每一个同事都是我的教师，每一个同事都有我需要学习的地方，在工作中，认真的去领会，严格要求自我才能更好的学习工作技能知识。

最终，对在这个月里给与我帮忙的领导、师傅和同事表示衷心的感谢。正是有了你们的关心和教导，才能使我站的更高、看的更远。

## 新员工入职培训新闻标题篇二

入职培训对新员工的态度形成、行为养成等方面有深远的影响，但在人力资源管理实践中入职培训的效果不尽如人意。今天本站小编给大家整理了公司新员工入职培训个人总结，希望对大家有所帮助。

为期十天的新员工入职培训虽已结束，但在公司获得的知识

积累和人文关怀令我受益匪浅。培训伊始，公司总经理×总和党委书记×书记的精彩演讲让我们从公司的电网现状和未来规划中深切感受到了××供电公司无限光明的发展前景，同时也对自己即将开始的事业增添了一份信心。

培训期间，我最大的感触就是公司对新员工、新人才培养的高度重视。培训授课的教师都是公司领导和各部门的业务骨干，他们不但毫无保留地传授给我们各种课本中学不到的专业知识技能，而且详细而耐心地向我们讲解了今后在工作中可能遇到的问题，令我们倍感温暖。我为自己有机会和这样一群优秀的员工共事而感到无比骄傲和自豪。

以下是我在入职培训中的一些个人体会：

### 1 认同公司的企业文化和核心理念

企业文化是一个公司发展壮大的根基。我们既然选择了国家电网，选择了宣城供电公司，从某种意义上来说，就是选择了自己心之所向的企业文化。因此，我们要自觉将自己的核心价值观与企业文化紧密相连，与公司同进退共荣辱，为公司的发展壮大贡献出自己的力量。因为我们这颗小小的水珠，只有充分融入公司这条川流不息的河流，才不会消失在烈日之下，才可能到达自己理想的彼岸——大海。

### 2 尽快完成角色转变

对于刚刚步入职场的我们来说，如何快速完成角色转换是非常重要的。既然已经走上社会，我们就要以一个公司员工的身份要求自己，严格遵守公司的各项规章制度，严格要求自己。我们要怀抱着一份身为国网人，身为宣城电力人的自豪感，一切以公司为重，大局为重，在为公司创造效益的同时实现自身价值。做到随时随刻都能骄傲地说一声——“我自豪，我是国网人”。

### 3 有责任心，有执行力

忠诚是身为国网人的首要原则，只有以主人翁的标准要求自己，与公司共同发展，才能从工作中获得最大的满足。而好的执行力则是一个团队，一个公司成功的关键。我们对公司应本着“坚决服从，灵活处理”的态度，在坚决执行上级部门任务的同时，多想多思多学，从实践中获取知识，自重达到更快更好更圆满完成的目的。

在这十天里，我学习着，感悟着。这次入职培训就像是漫漫旅途中的一个驿站，给我补充能量，助我增强信心。这次培训让我认识到，对于我们这些新员工而言，学校的一切已成为过去，新的检验和挑战才刚刚开始。我在这次培训中得到的感悟足以受益终身，在今后的工作中，我一定会认认真真做事，踏踏实实做人，以实际行动为公司交上一份满意的答卷。

\*年\*\*月，我有幸加入\*集团，也因此登上了一个神奇而又富有挑战的舞台，这不仅意味着我能在如此绚丽的舞台上施展拳脚，更将成为我人生舞台上的一次华丽蜕变。为了能赶超式进步、跨越式成长，快速成为公司能办事、办好事的能用之人，我必须奋勇拼搏、夯实基础，实现自己的梦。

在人事部门的精心安排下，我参加了此次内容丰富的入职培训。通过这4天的培训及交流，让我大致了解了\*企业文化、发展历程及精品品牌、管理文化、以及行政办公管理、财务管理、人力资源管理等各项制度。以下我就谈谈这次培训的一些心得体会□

重要的一项收获就是对于公司在我心中的意义和重要性有了新的认识。之前自己一直从事施工管理工作，对公司的概念不强、情感不深，往往是以项目部为组织单位，以工程部同事为情感依托，因此就谈不上受企业文化、企业精神的影响和感悟，导致个人与公司的感情就不强烈，关系也就不稳固；

通过这次学习，我的感想是很大的，颠覆了自己之前对公司概念的看法，原来它可以成为另一个家，它可以是很温暖的，是可以给我关怀的，是可以成就梦想的。

对我而言，感触最深的莫过于咱们公司的企业精神：“艰苦创业，无私奉献，努力拼搏，开拓进取”，正如自身一样，在领导下，通过无数\*人秉着这股拼搏的精神将\*公司由一家广州地方企业发展成为如今中外知名的多元化发展的特大型企业，这一路走来，肯定充满了不为人知的艰辛与困苦，但是正是凭着艰苦中勇拼搏、逆势时敢进取的劲，成就了光荣，也让国人见证了崛起；企业需要这种精神，对我个人来说也是必不可少的，生活不易，每个人都肩负着这样或那样的责任，对于已经娶妻生子的我，能让父母妻女过的更开心、更快乐是我最朴实的愿望，我知道这不容易，需要脚踏实地的付出，而且是艰苦的付出；身担梦想追求、肩负家庭责任，我也将学习“艰苦创业，无私奉献，努力拼搏，开拓进取”这股精神，全身心地投入到工作中去，尽最大努力做出一番成绩，在回报公司的同时，成就自己的理想和追求，同心同德共创未来。

无规矩不成方圆；在对公司各项制度学习后，深刻体会到一个企业的发展不能离开管理制度，虽然企业的管理不能完全依赖制度，但是一个企业离开了制度管理，犹如一场篮球赛没有了裁判，比赛当然无法继续进行，可想而知这样的企业也是无法运行下去的；同时，制度学习也将帮助自己规范职场行为，提高综合素质，更好地服务工作、服务公司。

总之，本次入职培训时间不长，但是内容却是丰富实用的，也是我这种新人需要掌握和学习的；我将保持勤奋好学、努力拼搏的态度，去开启一段惊喜无心的旅程！

我是来自办公室的新员工周文，很高兴有机会能够在这里和大家交流入职培训的心得体会。我是今年7月研究生毕业后进入公司工作的，能够成为一名中水电人让我感到非常荣幸！虽然到目前为止我在公司工作的时间还不到一个月，但是在这

短短的时间里，我却时刻感受着关怀与温暖：这里有关注我们成长的领导，他们的谆谆教诲让我获益匪浅，使我得以迅速摆正自己的位置、明确自己的目标；这里有手把手帮助我熟悉业务的同事，他们的帮助使我得以更快地步入工作的正轨、实现由学校人向职业人的转变；这里更有一个广阔的事业舞台，供我们施展自己的才华，创造人生的精彩！能够在这样的公司工作，我相信我的能力能够得到最大程度的提升、我的价值能够得到最大程度的实现！我为自己当初的决定而庆幸，我会永远做一个忠诚的中水电人，用优秀的工作业绩来为公司的发展作出自己的贡献！这次培训虽然也只有短短的五天时间，但是课程安排紧、内容充实，使我收获颇丰。

其次，我得到了知识上的收获。这次培训涉及面广、信息涵盖量大：第一天陆总的报告高屋建瓴，全面阐述了公司的历史、现状及未来发展战略，使我对公司的发展史有了更全面的认识，更坚定了我作为一名中水电人的自豪感与归属感；昨天王书记的报告紧扣企业文化建设的主题，做了言简意赅的讲解，使我对企业文化建设在公司发展中的重要作用有了更深刻的理解，更坚定了我发挥专业特长为企业文化建设出一点力的决心；而其他各位领导的讲课则紧扣公司的各项主营业务，作了细致详尽的讲解，使我对公司的各项业务有了大致的了解，更明确了自己的业务方向。我相信这种知识的收获会成为我今后更好地开展工作的基础！第三，我感到了一种情谊上的满足。通过这次培训我认识了更多的新同事，因更感到亲切，家的感觉更加强烈。我想我们虽然毕业于不同的学校，有着不同的专业背景，但是今天我们相聚在这里，我们就有了一个共同的身份，那就是“中水电人”。在未来的工作中，我们要做的就是始终保持这种同事情谊，同心协力、各尽所能，为公司未来的发展创造新的业绩、为“中水电人”增添新的荣誉！

能够通过短短五天的培训让我有如此多的收获，这离不开公司各级领导的关怀，也离不开人力资源部的精心安排，在此，请允许我代表所有新员工对您们表示衷心的感谢！

五天的培训虽然结束了，但是我们的工作才刚刚开始。如何更好地开展工作应该是我们当下思考的核心问题。下面我仅提出以下几点与各位新同事共勉：

### 1、尽快实现角色转变、找准个人定位、融入新的环境

从学校到社会是一个大的转变，在这个过程中我们难免会有不适，但是这不能成为我们逃避的借口。今天我们坐这里，我们就应该明白，我们的身份不再是学生，而是一名公司职员，我们就应该改变作为一名学生自由散漫，熟悉公司的各项规章制度、加强纪律性，以此来严格要求自己，来找准自己在公司中的定位、尽快融入公司这个大家庭。

### 2、着力培养忠诚意识、责任意识、吃苦耐劳意识

在培训的第一天，陆总就向我们强调了忠诚问题。我们选择了公司是因为我们爱这个公司，公司给予我们也不仅仅是那份薪酬，更有一个供我们施展自己的才华、实现自己成长的大舞台。因此，我们应该怀着一颗感恩的心来工作，把对公司的忠诚放在第一位；要敢担责任、敢于吃苦耐劳，通过自己的努力不断创造优秀的业绩，以此来证明自己的忠诚。

### 3、时刻谦虚谨慎、虚心学习，尽快熟悉本职工作

作为刚走出校门的学生，我们多的是理论知识、少的是实践经验。因此，在新的工作岗位上，我们要有一切从零开始的勇气和决心，时刻保持谦虚谨慎的精神、虚心向公司的前辈学习；要善于从小事做起，通过小事锻炼能力、积累经验、实现成长。

未来的工作也许会千头万绪，甚至会遇到这样或那样的困难，但是我相信有公司各级领导的关怀和正确领导，有公司各位前辈的悉心帮助，有我们自己的不懈努力，任何困难都会被克服，我们就一定能创造出无愧于自己、无愧于公司、无愧于

“中水电人”的工作业绩!亲爱的各位同事,让我们携起手来,为了公司也为了自己更加美好的明天而努力奋斗!

## 新员工入职培训新闻标题篇三

- 1、致新员工欢迎信。
- 2、让本部门其他员工知道新员工的到来(每天早会时)。
- 3、准备好新员工办公场所、办公用品。
- 4、准备好给新员工培训的部门内训资料。
- 5、为新员工指定一位资深员工作为新员工的导师。
- 6、准备好布置给新员工的第一项工作任务。

到职后第一天:

- 1、到人力资源部报到,进行新员工入职须知培训(人力资源部负责)。
- 2、到部门报到,经理代表全体部门员工欢迎新员工到来。
- 3、介绍新员工认识本部门员工,参观工作场所。
- 4、部门结构与功能介绍、部门内的特殊规定。
- 5、新员工工作描述、职责要求。
- 6、讨论新员工的第一项工作任务。
- 7、派老员工陪新员工到公司餐厅吃第一顿午餐。



到职后第五天：

- 1、一周内，部门经理与新员工进行非正式谈话，重申工作职责，谈论工作中出现的问题，回答新员工的提问。
- 2、对新员工一周的表现作出评估，并确定一些短期的绩效目标。
- 3、设定下次绩效考核的时间。

到职后第三十天

部门经理与新员工面谈，讨论试用期一个月来的表现，填写评价表。

到职后第九十天

人力资源部经理与部门经理一起讨论新员工表现，是否合适现在岗位，填写试用期考核表，并与新员工就试用期考核表现谈话，告之新员工公司绩效考核要求与体系。

- 1、公司历史与愿景、公司组织架构、主要业务。
- 2、公司政策与福利、公司相关程序、绩效考核。
- 3、公司各部门功能介绍、公司培训计划与程序。
- 4、公司整体培训资料的发放，回答新员工提出的问题。

1、如何使新进人员有宾至如归的感受

当新进人员开始从事新工作时，成功与失败往往决定其最初数小时或数天中。而在这开始的期间内，也最易于形成好或坏的印象。新工作与新上司也和新进员工一样地受到考验，所以主管人员成功地给予新聘人员一个好的印象，也如新进

人员要给予主管人员好印象同样的. 重要。

## 2、新进人员面临的问题

- 1) 陌生的脸孔环绕着他；
- 2) 对新工作是否有能力做好而感到不安；
- 3) 对于新工作的意外事件感到胆怯；
- 4) 不熟悉的人、事、物，使他分心；
- 5) 对新工作有力不从心的感觉；
- 6) 不熟悉公司规章制度；
- 7) 他不知道所遇的上司属哪一类型；
- 8) 害怕新工作将来的困难很大。

## 3、友善的欢迎

主管人员去接待新进人员时，要有诚挚友善的态度。使他感到你很高兴他加入你的单位工作，告诉他你的确是欢迎他的，与他握手，对他的姓名表示有兴趣并记在脑海中，要微笑着去欢迎他。给新进人员以友善的欢迎是很简单的事情，但却常常为主管人员所疏忽。

## 4、介绍同事及环境

新进人员对环境感到陌生，但如把他介绍与同事们认识时，这种陌生感很快就会消失。当我们置身于未经介绍的人群中时，大家都将是如何的困窘，而新进人员同样地也感到尴尬，不过，如把他介绍给同事们认识，这个窘困就被消除了。友善地将公司环境介绍给新同事，使他消除对环境的陌生感，

可协助其更快地进入状态。

## 5、使新进人员对工作满意

最好能在刚开始时就使新进人员对工作表示称心。这并不是说，故意使新进人员对新工作过分主观，但无论如何要使他对新工作有良好的印象。回忆一些当你自己是新进人员时的经验，回忆你自己最初的印象，记忆那时你是如何的感觉，然后推己及人，以你的感觉为经验，在新进人员参加你单位工作时去鼓励和帮助他们。

## 6、与新进人员做朋友

以诚挚及协助的方式对待新员工，可使其克服许多工作之初的不适应与困难，如此可降低因不适应环境而造成的离职率。

## 7、详细说明公司规章制度

新进人员常常因对公司的政策与法规不明了，而造成一些不必要的烦恼及错误，所以明白说明与他有关的公司各种政策及规章。然后，他将知道公司对他的期望是什么，以及他可以对公司贡献些什么。

## 8、以下政策需仔细说明

- 1) 给薪方法；
- 2) 升迁政策；
- 3) 安全法规；
- 4) 员工福利；
- 5) 人事制度；

## 6) 员工的行为准则。

上述政策务必于开始时，即利用机会向新员工加以解释。

## 9、如何解释公司政策

对新进人员解释有关公司政策及规章时，必须使他认为对他们是公平的一种态度。假如领导人员对新进人员解释规章，使他们认为规章的存在处处在威胁他们时，那他对他的新工作必不会有好的印象。所有公司的政策及规章都有其制定的理由，主管人员应将这些理由清楚地告诉他们。假如把公司的政策及规章制定的理由一开始就详细地告诉了新进人员，他将非常高兴而且承认他们的公正与其重要性。除非让他知道制定政策的理由，否则他势必会破坏规章，同时对政策也将表示不支持。新进人员有权利知道公司的每一项政策及规章制定的理由，因为当一个新进人员在参加一项新工作时，他是着手与公司建立合作的关系，因此愈是明白那些理由，则彼此间的合作是愈密切。去向新进人员坦诚及周到地说明公司政策及其制订的理由，是主管人员的责任，这是建立劳资彼此谅解的第一个步骤。

## 10、给予安全培训

1) 配合新进人员的工作性质与工作环境，提供其安全指导原则，可避免意外伤害的发生。安全训练的内容是：

(1) 工作中可能发生的意外事件；

(2) 各种事件的处理原则与步骤；

(3) 仔细介绍安全常识；

(4) 经过测试，检查人员对“安全”的了解程度。

2)有效的安全培训可达到以下目标:

(1)新进人员感到他的福利方面,已有肯定的保证;

(2)建立善意与合作的基础;

(3)可防止在工作上的浪费,以免造成意外事件;

(4)人员可免于时间损失,而增加其工作能力;

(5)对建立公司信誉极有帮助。

11、解释给薪计划

新进人员极欲知道下列问题;

(1)何时发放薪金;

(2)上、下班时间。

1、新员工部门岗位培训检查监督表

2、新员工岗位培训反馈表

3、新员工试用期内表现评估表

4、新员工部门岗位培训检查监督表

## **新员工入职培训新闻标题篇四**

公司在x基地为x年后x大学生组织了为期两天的拓展培训,培训的项目有:寻找魔兽、七巧板、鳄鱼潭、孤岛求生、翻越“电网”、信任背摔、空中断桥等。参加本次拓展培训有x大学生,在两天的培训过程中,每个人都积极地参与,并全

身心地投入。通过这次的拓展培训，使我受益匪浅、收获特别多，体会最深刻的有以下几点：

拿破仑曾经说过“不想做将军的士兵不是好士兵”，但是在军队中只有一个将军，军官和士兵只各司其责，军队才能打胜战，在日常公司工作中也是如此。在做拓展培训项目时，要明确分工、落实责任，有利于明确责任，发挥个体的主观能动性。因此，在具体工作中，我们要明确分工、落实责任，准确、全面地了解自己、认知他人，进而对自己的行为、团队协作等做出相应调整。

做“电网”活动项目时，大家在清楚游戏规则情况下，并没有先急于过网，而是先策划让三个身强力壮的男生先从下面相对宽的网钻过去，再把女士及体重较轻的人从上面抬过去。这种目标清晰及周密的计划，使得小组只用了15分钟就顺利完成了任务。因此，计划很重要，在工作中做到有计划才动工，不能盲目。方法也很重要，工作中做事要先想好办法，用正确有效的方法去做事。

当“寻找魔兽”培训课程一开始，大家的心立即被深深地吸引——我到底属于哪种“魔兽”角色呢？随着活动过程的展开，我们逐步清晰和定位了能够代表自己行事风格的主体“魔兽”角色。通过对老虎、孔雀、考拉和猫头鹰、变色龙五种主体魔兽角色的不断深入认识，使我们准确、全面地了解自己、认知他人，从而对自己的行事方法和团队协作上做出相应调整。通过参加进一步的拓展培训项目，从七巧板、鳄鱼潭到孤岛，我们思考的角度、探讨的话题已经在潜移默化中逐渐深入，围绕着五种天赋特质展开讨论，一步步去反思自己的行为，不断去了解 and 认识自我，并思考自己如何在团队中能做出更大的贡献。

过“空中断桥”主要是考验了个人的胆量和意志，我们队有一名队友有恐高症，但在大家的鼓励和加油下，还是跨了过去，对于个人来说，成功跨越了人生的一大步，这是一个飞

跃。面对困难敢于拼搏，对自己、对团队、对企业都要充满信心，这样才能接受一次次的挑战，并战胜各种困难。

在拓展培训中，每个小组都是临时组建的，小组成员来自不同的部门。每个人都有不同的性格、生活习惯和工作方式，这些习惯有些对团队有利、有些对团队有害。要在短短20分钟时间内，创作出团队名称和队训，这种团队组建的复杂性要求组长和组员快速转换自己的角色和心态，为了团队利益，必须服从组织，发挥个人才智和发扬甘于奉献的精神。在工作中也是这样，要求新来的员工必须具有快速融入团队的能力，并且与各部门有良好的沟通，建立人际关系网络，依靠团队优势开展工作。

在“信任背摔”项目中，最能证明这一点，信任很重要的，当每个人站在高台上时，身体直直的向后倒下，仅靠后面的同事双手拖住，这需要付出多么大的勇气与对别人的信任。如果我们不能相信团队的其他人，在我们的世界里，永远可以相信的只有自己，总提防着团队的黑手，大家相互提防的话，我们的团队就会像一盘散沙一样，工作效率低下，工作环境压抑，一切都会觉得很困难。相互信任是团队建设的基石，只有在相互信任的基础上，才能共同地做好每一件事情。充满信任、没的猜疑的团队就好象一栋有着坚固地基的大楼。

语言的沟通胜过任何肢体的表达。日常生活和工作中，我们需要沟通和理解，也需要相互配合和协作，只有统一的整体才能完成共同的任务。善于言辞的人能够把尴尬的场面化成幽默的氛围，善于沟通的人能够把矛盾与误会的障碍清除，变成和谐的气氛。在工作中，我们面对各种问题与事情时，若能及时沟通，减少隔阂，减少矛盾，多些理解，多些支持，就会避免诸多不必要的麻烦。

在培训过程中，培训老师通过故事、游戏或者是精彩案例的分析，让大家勇于尝试各方法去解决问题，这样更能启发我们的灵感，充分表达自己的观点，而这比单纯的说教有效得

多，使我们在解决问题过程中，能更灵活去处理问题。并会给企业带来如下收获：增强团队的自信心，增强团队成员间的相互信任、团结，增强团队之间、人与人之间的沟通与交流，培养团队合作的精神，有助于提高团队的劳动生产率、降低离职率、营造和谐的工作环境，培养团队整体在有效的时间内科学地解决问题，提高合理利用资源的意识。

通过本次拓展培训，使我们每个人都能准确了解自己的性格属性、重新认识自我、发觉自我潜力、扬长避短，对自己有了全新的认识和定位。为了强化培训效果，拓展培训束后的半个月，公司培训部还邀请拓展培训老师对我们大学生进行回访，将培训内容再次进行梳理和强化，帮助我们将学到的知识与技巧运用到工作与生活中，达到职业生涯和生活的优化匹配。在工作中不断地“塑造自我、提升自我”，最终达到个人与公司共同快速成长。

## 新员工入职培训新闻标题篇五

为期两天半的总部新员工培训结束了，在这个培训班中自己是以学习如何操作整场培训班为目的，参与了整个培训班的开展。

现将参与此次培训班的总结做以下梳理：

### 一、针对此次培训班的效果评估

1. 本次培训班所达到的效果比预期的要好得很多，不管从学员的激情度、投入度达到的效果都是非常棒的。举例：培训第一天下午的报到，能感觉出很多学员都是抱着很不情愿的态度来的，应付性的心态。结训的时候看到学员之间没有任何掩饰的感情，自己也很受感动。

2. 学员的心态变化；本次培训班学员普遍入司时间都不是很长，有的还处在刚入司时的迷茫和没有自信心的阶段，所以在第



一天报到的时候学员都普遍看起来比较内敛，安静。经过一天的成长训练快速的将伙伴们融入到一起，整理氛围也越来越好，而且很多比较内向的学员也都有积极的进行分享，大家的自信心也得到很大的提升。

3. 本次培训班达到的效果跟之初办理培训班的目的是相符的。此次培训班不仅让学员快速的融入到整个大团队，也从中提升了员工对自己的信心，对我们公司的信心，对自己所在团队有信心，从学员在制订目标写出他们梦想，都可以看出来。

## 二、对于本次培训班的后续跟进

1. 可进行多元化的考评方式。通过对学员全方位、立体化表现的考核评审，达到导向与激励作用、反馈与调节的作用，提高培训质量。如可以综合测试或者通过一段时间，学员在培训后在工作上的收获进行总结，在学员其反馈的信息当中收获学员培训后的学习效果。也可以反应阶段性时学员的心态。

2. 通过总部大讲堂对学员进行跟踪了解，以研讨的方式

3. 可挑选比较优质的学员，进行座谈式的交流，树立好的榜样。（如同时参加新员工可是却在竞升及学习上进步得更加快，学员更能直观的了解到之间的差距变化）

## 三、从教学教务的角度，在培训操作方式上，你学到什么？

三、1. 用心做事，诚心做人，此次培训班是以比较感性的方式来带动学员的，用心关注每个学员的感觉跟感受，所以此次培训班得到学员的认可度也是非常高的。

2. 我们中心伙伴间的配合度也提升了，在工作上有出现漏洞时大家都能及时的补位，这点上在此次培训班上自己也有很大的进步。

四、在课程安排以及课程内容上，你学到了什么？

四、1. 在课程的安排上还是比较合理的，只是在授课的时间上要注意讲师时间的把控。

2. 人事制度的课程可以打90分，课程不管从讲师的授课或ppt的制作感观上，都是非常值得我学习的，海燕老师给我有相当自信的感觉，而且有专业的职业精神。

制作水平提高了。

4. 走进诺奇的课程，在针对公司的历史发展历程和公司未来的战略规划，可以更加详细和煽动性些。

5. 内部服务意识的课程，在列举案例时应该更贴切于服务，有点跑题，主题不够明确，重要性没有讲明，可适当增加课时，以研讨的方式让学员有更多的时间来思考内部服务意识真正的目的及如何做好。

6. 办公5s讲的专业形象塑造，还有课程时间及内容的把控

7. 诺奇人形象课程的重要性都有涉及而且课堂气氛也很不错，可适当增加与学员的互动性。

五、对新员工培训班的课程及课程安排，有怎样的建议？

2、对于成长训练，可适当的增加军训的时长，军训的时间太短没办法让学员真正理解团队的含义。对于后面的团队、责任成长训练的环节不利。如果军训时间能够加长，学员会在之后的环节更快速的融入。

3、对于课程的安排可适当调节下时间，一天的课程会给前一天学员有些还处在那种氛围中，没有调节过来，吸收程度大大降低，可在第二天课堂前做学员分享。

## 六、未来如果你组织培训班，你会注意什么？

### 1. 班务整体的合理的安排

3. 充分利用班委来带学员积极主动参与。因为毕竟由老师来带动学员会有局限性，学员有些想法是非常棒的，而且真正由学员来组织更能让学员真正快乐开心起来，班委也会更加用心。此次总部员工年龄层跟新星闪耀新员工还是有差别的，门店普通都集在90后，而总部此次还是80居多，就素质而言，总部的员工也会比门店的高。

4. 自己的投入度，此次培训班自己有稍加进步，但是应该更加专注，不要顾此失彼

5. 对讲师的规范管理，对讲师课程的把关，来提升课程的质量

6. 制订更符合培训班的评优方式