

Soạn thảo	Xem xét	Phê duyệt	Đóng dấu
NGUYỄN THIÊN TÚ	NGUYỄN THỊ KIM ANH	NGUYỄN LÂM HOÀNG ÁI	HIỆU LỰC

HƯỚNG DẪN CÔNG VIỆC

ĐÀO TẠO ĐẦU VÀO

1.MỤC ĐÍCH:

- Nhằm hướng dẫn CB-CNV mới vào công ty làm việc hiểu rõ về môi trường làm việc, nội quy, các quy định chính sách hiện hành tại công ty, hướng dẫn các thao tác trong lưu trình sản xuất, chuyên môn nghiệp vụ và các nội dung liên quan khác, giúp cho CB-CNV mới hiểu rõ quyền lợi và nghĩa vụ của mình khi là 1 thành viên của công ty.
- Giúp cho công ty có được đội ngũ CB-CNV mới hiệu quả và chất lượng.

2.PHẠM VI:

- Áp dụng cho các CB-CNV khi mới nhận việc tại công ty.

3. NỘI DUNG HƯỚNG DẪN:

- Căn cứ vào mục tiêu của công ty và tình hình thực tế của công ty, BP HR và chủ quản các BP-PX có trách nhiệm biên soạn “Đề cương đào tạo đầu vào”.
- Hàng năm, tùy theo chiến lược phát triển của công ty, theo yêu cầu của BTGD mà “Đề cương đào tạo đầu vào” được chỉnh sửa, bổ sung cho phù hợp.

3.1 Đào tạo đầu vào do BP HR phụ trách:

- 3.1.1 Toàn thể CBCNV khi được tiếp nhận vào làm việc tại công ty đều trải qua các buổi đào tạo đầu vào do BP HR phụ trách.
- 3.1.2 Nội dung chính mà BP HR chịu trách nhiệm đào tạo cho CB-CNV mới bao gồm:
 - Lịch sử hình thành và phát triển của công ty.
 - Sơ đồ cơ cấu tổ chức của công ty
 - Nội quy công ty
 - Các chính sách hiện hành của công ty
 - Các chế độ của công ty như: BHXH, BHYT, BHTN, cách tính lương và các loại phụ cấp
 - Công tác ATVSLĐ.
 - Các nội dung liên quan khác.

➔ Theo các nội dung trong “Đề cương đào tạo đầu vào” của BP HR ban hành.

Hướng dẫn công việc đào tạo đầu vào

- 3.1.3 Ngoài ra, BP HR còn kết hợp với các BP như QIP, ME hay các BP liên quan khác để đào tạo cho CB-CNV mới một số khái niệm cơ bản về chất lượng sản phẩm hay sản xuất LEAN, 6S hoặc các vấn đề liên quan khác.
- 3.1.4 Sau khi đào tạo hết các nội dung trong “Đề cương đào tạo đầu vào”, BP HR sẽ tiến hành cho CB-CNV làm các bài trắc nghiệm nhằm đánh giá lại mức độ tiếp thu của CB-CNV.
- 3.1.5 Các bài trắc nghiệm có dưới 20% câu trả lời sai: được đánh giá là đạt.
- 3.1.6 Các bài trắc nghiệm có khoảng từ 20% đến 50% câu trả lời sai: BP HR tiến hành đào tạo lại cho CB-CNV đó.
- 3.1.7 Các bài trắc nghiệm có khoảng trên 50% câu trả lời sai: coi như không đạt. Trường hợp này nhân viên HR sẽ báo về cho chủ quản của BP HR để được hướng dẫn xử lý.
- 3.1.8 Chủ quản HR sẽ xem xét và phỏng vấn, đánh giá lại các CB-CNV này để quyết định có tuyển dụng hay không. Đối với các trường hợp đặc biệt hoặc ngoài khả năng xử lý chủ quản HR sẽ xin ý kiến chỉ đạo của BTGD để được hướng dẫn xử lý.
- 3.1.9 Sau khi kết thúc buổi đào tạo, CB-CNV mới nếu đạt yêu cầu đào tạo và yêu cầu phỏng vấn sẽ được phân về các BP-PX theo kế hoạch tuyển dụng đã được BTGD phê duyệt.
- 3.1.10 Tất cả CB-CNV được đào tạo sẽ ký tên vào “Danh sách đào tạo”, BP HR có trách nhiệm lưu trữ danh sách này theo “Quy trình quản lý hồ sơ” mà công ty ban hành.
- 3.1.11 Các bài kiểm tra trắc nghiệm này sẽ được BP HR lưu vào hồ sơ cá nhân của các CB-CNV.

3.2 Đào tạo đầu vào do các BP-PX phụ trách:

- 3.2.1 Sau khi nhận được CB-CNV mới từ HR, các BP-PX tiến hành công tác đào tạo cho các CB-CNV này.
- 3.2.2 Tùy theo đặc thù của từng BP-PX, vị trí công việc mà các CB-CNV đảm nhận mà chủ quản các BP-PX sẽ đào tạo các nội dung chính như:
- An toàn sử dụng hóa chất.
 - Nhận thức và cách sử dụng Bảo hộ Lao động, ATVSLĐ, quy trình vận hành máy móc, thiết bị.
 - Nhận biết các mối nguy về an toàn sức khỏe nghề nghiệp và đánh giá rủi ro tại nơi làm việc, xác định các khía cạnh môi trường.

Hướng dẫn công việc đào tạo đầu vào

- Hệ thống năng lượng tại công ty: mục đích ý nghĩa, vai trò và nghĩa vụ, bảng xem xét năng lượng
- Thao tác - nghiệp vụ chuyên môn, lưu trình sản xuất.
- Các nội dung liên quan khác.

3.2.3 Chủ quản các BP-PX cho lập danh sách CNV tham dự và cho ký tên xác nhận có tham gia. Sau đó nộp về BP HR bản chính danh sách này và BP-PX có thể lưu lại 1 bản photo.

3.2.4 Đồng thời, CBQL các BP-PX phân công người cũ kèm cặp người mới và tạo mọi điều kiện thuận lợi để CNV mới nhanh chóng hòa nhập với môi trường làm việc tại Công ty và phát huy hết khả năng bản thân.

3.2.5 Sau khi đào tạo CB-CNV, nếu có CB-CNV không đạt yêu cầu chủ quản các BP-PX lập tức trả về cho BP HR, thời gian trả phải ngay trong thời hạn CB-CNV còn đang trong thời gian thử việc.

3.2.6 BP HR sẽ tiến hành các thủ tục chấm dứt HĐLĐ thử việc với các CB-CBNV không đạt yêu cầu đào tạo đầu vào theo quy định của pháp luật hiện hành.