# 员工转正面谈

公司的转正面谈设计了两个步骤一个是部门主管指导人的面谈再一个是人事部门的面谈。

部门主管的面谈主要针对以下几个问题

第一试用期表现和能力评价

1.需要发扬光大的地方

2.需要加把劲提高的地方

第二转正后的工作安排

1.工作职责

2.公司对本人的期望

试用期期间也会定期或不定期的跟试用员工进行面谈人事部门需要跟踪这些面谈并要保留书面材料存档。人事部门的面谈主要针对下面的问题

第一建议与意见

1.对部门、指导人的

2.对公司的

第二转正后的待遇

1.介绍工资福利

2.本人的期望

通常人事这边的面谈会比较松弛一点先问问来公司这么长时间的感觉如何工作是否已经适应了跟本部门同事处的怎么样有没有遇到过什么问题等等。

试用期表现没啥问题的面谈过程往往比较松弛欢愉但是试用期表现不佳的往往是公司对新员工个人表现不悦、个人对公司或部门也存在种种不悦所以交谈过程很需要技巧尽量避免引起冲突导致谈话无法深入下去如果非要解除劳动合同一定要在约定的试用期到期之前并保留充分的书面证据离职面谈应尽可能友好展示公司“大度”的一面。

不要小看转正面谈在面谈过程中创造一个同等、无障碍沟通的气氛可以引导新员工畅所欲言为公司的发展献计献策提出对本部门的和公司建设的优良建议也能了解到部门领导风格是怎么样的各部门之间是否存在沟通不通顺的地方等等。在转正过程中人事部门应该始终作为一个倾听者并且是伪饰的态度与人沟通这样新员工才能也真挚的告诉你他的真实看法。当发现问题时应积极的寻中可以解决问题的渠道尽量浑圆妥善的解决问题。

而通过转正面谈以后我往往发现在后面的工作中他们会更信任人事部并且发生问题的时候愿意积极主动的寻求人事部门的帮助在人事部的各项日常工作、活动组织中他们会是很有力的支持者公司的气氛、文化氛围也因此有了一个优良的开端。面谈员工面谈之转正面谈昨天研发中心测试部经理来问我转正面谈怎么谈的问题。我们一起探讨了一下到底转正面谈谈什么。我认为该谈什么怎么谈最应该站转正同事的角度去考虑。

想想转正申请书提交后心里是多么的忐忑不安啊心里有多少疑问我能不能转正啊公司对我的评价怎么样啊我的发展空间如何转正后公司给予我的待遇如何啊所以谈什么就明确了我想到了几个

## 一、试用期表现和能力评价

由于我们有转正申请表双方都有就试用期的表现进行评价所以我认为首先基于我们的转正申请表中的评价进行沟通双方达成共识在哪些方面表现可以要继续发扬哪些方面还需要加把劲提高。

## 二、转正后工作安排沟通

大家工作都期望在工作中不断成长所以转正后工作安排一定是非常严重的环节。一方面可以让他清晰的了解到自己的工作职责也可以清晰的了解到公司对他的期望这样他才有努力的方向才能朝着目标不断前进

## 三、转正后待遇沟通这个方面可不能少。我们首先要听取试用期同事对转正后待遇的期望并告知转正后的待遇包括工资级别多少工作表现如何评估工作表现如何影响他的收入也就是我们的绩效如何考核还有转正后能享受哪些福利和待遇。四、听取他的建议和意见这个部门也是很严重的从中可以了解他的真正需求也可以在沟通中了解到他是如何评价公司或部门的也能听到许多非常好的建议和意见有助于我们不断的改进我们的工作。

## 五、其他俗话说工作生活两不误谈了工作其他方面也要聊聊谈谈心嘛前面说的是谈什么那怎么谈呢我觉得第一步营造一个松弛、优良的气氛然后是开诚布公伪饰以心交心这一点非常严重。那如何营造松弛、优良的气氛呢环境最严重不要让他觉得是开会似的建议在茶水间或创新空间那环境非常适合聊天另外心态非常严重我们要抱着双方同等沟通的心态不要发号司令。最后我觉得谈话开始不妨先从他表现好的方面开始不要一开始就指出不足之处这样很影响心情。

面谈准备

1、了解被面谈人信息如个人信息、述职报告、上级意见等

2、确定面谈时间、地点面谈要素例问

1、被面谈人对本职工作的工作态度、熟练程度例问你认为你所在的岗位工作流程中最严重的环节是什么

2、被面谈人在本职工作中与工作沟通对象之间的沟通能力、方式、效果的体现例问你在做自己工作的时候常常碰到的困难有哪些举例说明是怎么解决的3、对公司的核心价值理念的认识例问你决定来公司工作的原因是什么4、个人职业生涯的规划与公司核心价值的结合学习态度和上进要求例问你认为你在公司三年内能够达到怎么样的职务或能力怎么达到

5、能否有剧烈的责任心融入公司发现问题并提出合理化建议例问你来公司这段时间看到公司有什么情况是你不认同的为什么怎么办

6、被面谈人工作中被辅导情况直接或间接体现起上级领导辅导状况例问你在工作中碰到哪些问题会向领导请教你的直接或隔级领导是如何帮助你的

面谈技巧松弛的语气和方式引入谈话比如倒一杯茶水新员工大凡都相对比较吃紧。

1、说话技巧按照面谈大纲要素进行有快慢节奏问话内容简单扼要语速要放慢用对方熟悉的语言和日常用语进行正面的方式表达谦虚有礼貌根据面谈目的强调重点加深印象允许发问鼓励陈述意见及确认表达的内容做到以理服人不可以职位压人。

2、倾听技巧倾听的时候不打岔不要自作聪明在对方未说明前在心中已经做了决定不要先入为主待面谈结束后再做结论尊崇例外的意见记录下谈话重点作为今后管理的依据。

3、肢体语言保持合适的距离注视对方的眼睛或者鼻子与嘴之间的部位面带微笑营造欢愉的谈话气氛常点头少摇头不要双手抱胸不要皱眉头不要抖动双腿避免各种小动作。

面谈反馈按照月、阶段、年的时间总结面谈效果找出面谈体现出的公司优势以及发现公司的问题和对个人的说明一起记录在案集中反馈给上级领导每月、阶段、年作出总结报告。