**员工面谈管理规定**

第一章 总则

第一条 为加强员工对企业的归属感和忠诚度，加强沟通，促进交流，融洽关系，增进公司内部的团结和谐，达到沟通思想、交换意见、增进理解、促进团结、找准问题、形成共识的目的，深入了解员工的思想动态，制订本规定。

第二章 适用范围

第二条 面谈小组：由人力资源部及各部门管理干部组成。

第三条 面谈对象：新员工入职第一周与第一月、员工异动、员工离职、员工投诉、员工奖惩等。

第三章 面谈职责

第四条 人力资源部

1、负责确定需面谈的员工。

2、负责员工面谈组织与实施。

3、通过面谈、公司活动、调查等形式与员工沟通、交流。

4、负责面谈的相关表格存档。

第五条 各部门：负责日常管理工作中加强与员工之间的沟通，了解员工的优缺点。

第四章 面谈内容

第六条 了解和掌握谈心对象的思想、工作及家庭等方面的情况。

第七条 发现谈心对象存在的缺点和问题，明确努力方向，提出改正的办法和要求。

第八条 征询谈心对象对公司的意见、建议和要求，帮助查找、剖析存在问题的根源。

第九条 交流思想，倾听谈心对象呼声，了解他们的真实想法，沟通彼此的思想和感情。

第十条 开展批评与自我批评，消除彼此间的误解和隔阂，化解相互间的分歧和矛盾，增进彼此间的熟知和信任。

第五章 面谈要求

第十一条 谈心活动要真心相待，开诚布公，平等交流，并做到五个必谈：

1、工作成绩相对突出的必谈。及时告诫提醒，保持清醒头脑，发扬成绩、再接再厉。

2、工作有失误和相对落后的必谈。帮助分析原因，制定措施，振作精神，积极改进。

3、工作、生活有困难的必谈。心理压力过大所引起的思想波动、情绪失衡，帮助解决困难和问题，使其感受到公司大家庭的温暖，增强公司的凝聚力。

4、有矛盾磨擦的必谈。消除成见，沟通思想，增进团结。

5、发现苗头性、倾向性问题的必谈。指出问题症结，进行教育引导，防止矛盾扩大化。

第六章 面谈方式

第十二条 区别不同对象谈。谈心对象有职务、岗位、阅历、年龄和受教育程度的不同，存在工作、思想、生活状况的差别，谈心的重点和方式方法要因人而易、因情而易、因势而易。对骨干员工开展启发式谈心，对普通员工推行鼓励式谈心，对缺点明显的员工进行诫勉式谈心，对受到误解的员工采取慰问式谈心。

第十三条 带着问题谈。跟谁谈、怎么谈、谈什么、解决什么问题，需谈心前要有精心准备，做到胸中有数。要选择适当内容，讲究谈心方式，要增强针对性，做到有的放矢，避免千篇一律、不着边际、不解决任何问题的空谈。

第十四条 对于中高层管理人员，人力资源部可安排总裁进行谈话。

第十五条 人力资源部与各部门谈心，了解部门工作，帮助解决实际问题；还应主动关心员工，通过面谈、公司活动、调查等形式与员工沟通、交流。

第十六条 与员工谈话后应该及时记录与综合分析并反馈，以确定相应解决办法，并应于一定时期内给予跟踪处理。

第七章 基本原则

第十七条 平等原则。面谈小组应以平等的心态和人性化的方式与谈心对象进行交流，不得居高临下、盛气凌人。对谈心对象对自己提出的批评意见，必须采取有则改之、无则加勉的态度，不得压制批评，严禁打击报复批评者。

第十八条 诚恳原则。谈心者彼此间要心无芥蒂、开诚布公，敞开思想、坦诚相见，真心实意、推心置腹，虚心接受对方对自己提出的意见和建议，制定切实可行的整改措施。

第十九条 求实原则。评价他人必须实事求是、客观公正，不带任何个人偏见，做到有根有据、实话实说，不得无中生有、任意夸大事实。开展自我批评，必须联系自己的思想、工作实际和廉洁自律情况，勇于正视自身存在的突出问题，讲实情、说真话，反映真实情况、暴露真实思想，不轻描淡写、浅尝辄止，不避重就轻、避实就虚，不就事论事、自我解脱。对存在误解的问题，要如实说明情况，及时消除误解。

第二十条 与人为善原则。开展批评必须从团结的愿望出发，坚持与人为善、以理服人，不得言过其词、恶语中伤，不得借机攻击和诬陷他人。

第二十一条 实效原则。开展谈心活动，必须注重实效。应注意防止只谈工作不谈思想、只谈成绩不谈问题、只谈集体不谈个人的倾向。应通过努力，使谈心真正谈出正气、谈出和谐，谈出感情、谈出团结，谈出干劲、谈出进步。

第二十二条 尊重信任原则。谈心一方出于对另一方的信任，将自己不希望让别人知道的一些心里感受、情感秘密谈了出来，另一方必须尊重其对自己的信任，注意为其保密，不要随意将其个人隐私泄露给他人。

第八章 附则

本管理规定自公布之日起实行。

本规定由人力资源部负责起草，并负责解释。