

# 西门子的多级培训制度

- 西门子的人才培训计划从新员工培训、大学精英培训到员工再培训，涵盖了业务技能、交流能力和管理能力的培育，为公司新员工具有较高的业务能力，大量的生产、技术和管理人才储备，员工知识、技能、管理能力的不断更新、提高提供了保证。
- 因此，**西门子一贯保持着公司员工的高素质，这是西门子强大竞争力的重要来源。**

# 第一职业培训：造就技术人才

- 西门子早在1992年就拨专款设立了专门用于培训工人的“学徒基金”。第一职业培训把理论与实践结合，为年轻人进入企业提供了有效的保障，因此深受年轻人欢迎。
- 现在公司在全球拥有60多个培训场所，如在公司总部慕尼黑设有韦尔纳·冯·西门子学院，在爱尔兰设有技术助理学院，它们都配备了最先进的设备，每年培训经费近8亿马克。
- 目前共有1万名学徒在西门子接受第一职业培训，大约占员工总数的5%，他们学习工商知识和技术，毕业后可以直接到生产一线工作。西门子培训的学徒工也可以无条件的到其他工厂上班。
- **第一职业培训保证了员工一经进入公司就有很高的技术水平和职业素养，为企业的长期发展奠定了坚实的基础。**

# 大学精英培训：选拔管理人才

- 西门子计划每年在全球接收3000名左右的大学生。为了利用这些宝贵的人才，西门子提出了大学精英培训计划。
- 西门子注意加强与大学生的沟通，同各国高校建立了密切联系，为学生和老师安排活动，并无偿提供实习场所和教学场所，举办报告会等。
- 进入西门子的大学毕业生首先要接受综合考核，考核内容既包括专业知识，也包括实际工作能力和团队精神，公司根据考核的结果安排适当的工作岗位。此外，西门子还从大学生中选出30名尖子进行专门培训，培养他们的领导能力，培训时间为10个月，分3个阶段进行。
- 目前，西门子已选出400多名“精英”，其中1/4在接受海外培训或在海外工作。大学精英培训计划为西门子储备了大量管理人员。

# 员工在职培训：提高竞争力

- 西门子特别重视员工的在职培训，在公司每年投入的8亿马克培训费中，有60%用于员工在职培训。
- 西门子员工管理教程分五个级别，各级培训分别以前一级别培训为基础，从第五级别到第一级别所获技能依次提高。
- 第五级别是针对具有管理潜能的员工。通过管理理论教程的培训提高参与者的自我管理能力和团队建设能力。
- 到了第一级别就叫西门子执行教程培训了。培训对象也成了已经或者有可能担任重要职位的管理人员。培训的根本目的在于提高领导能力。
- 通过管理教程培训，公司中正在从事管理工作的员工或有管理潜能的员工得到了学习管理知识和参加管理实践的绝好机会。在公司员工之间建立了密切的内部网络联系，增强了企业和员工的竞争力，达到了开发员工管理潜能、培养公司管理人才的目的。