

# 新形势下企业新员工培养模式实践与思考

戴明宏<sup>1</sup> 杨卓<sup>2</sup>

1 铜仁市烟草专卖局(公司), 贵州铜仁, 554300;

2 铜仁市保险行业协会, 贵州铜仁, 554300;

**摘要:** 在当下社会发展形势背景下, 企业内部环境与外界环境在发生变化, 对人才培养的要求在提高。因此, 应注重对企业员工, 尤其是新员工模式培养模式的创新和完善。企业可以根据岗位需求和人才需求制定人才培养方案与计划, 注重理论实践的有机结合, 提高新员工的职业认识、职业素养以及专业能力, 为企业稳定发展、健康发展以及可持续发展奠定人才基础。

**关键词:** 新形势; 企业; 新员工; 培养模式; 实践

**DOI:** 10.69979/3029-2700.25.04.021

## 1 科学制定培养目标, 完善培训保障工作

企业对新员工的培养应明确方向, 保证培养工作的针对性和适用性, 满足新员工步入新的岗位、进入新的工作状态方面的需求, 为企业的稳定发展创造条件。对此, 企业充分结合新员工在岗位工作中的需求以及能力发展的需求, 科学制订培养目标, 根据实际情况调整培养工作的周期, 以保证培养工作的质量与效果。根据新员工教育背景、工作经验、能力水平方面的差异, 制定适合的培养目标与培养计划, 体现培养目标与培养计划的针对性和个性化, 满足员工成长发展的需求。

此外, 应协调培训时间, 以保证培训工作不会影响员工的正常工作状态, 尽可能在工作较为空闲的时间安排培训, 避免培训占用员工的工作时间或者个人时间, 还要为新员工培训学习提供充足时间, 以消化和吸收培训内容, 鼓励新员工积极将所学知识技能应用到具体的工作中, 使员工更快地投入工作状态中<sup>[1]</sup>。

因此, 在培训内容中可以加入一些实际的案例, 引导员工对案例进行分析以及模拟, 使员工在培训时就能接触到工作中可能出现的问题, 学习并掌握解决方法。同时, 为避免新员工对培训产生抵触心理或者不能积极面对错误挫折, 企业应制定执行激励机制, 对在培训工作中表现良好的员工给予一定的奖励, 调动其参与培训学习积极性。还应引导并鼓励新员工积极交流分享工作经验和心得体会、工作方式方法等, 使新员工树立自信, 更快地融入新的工作环境中, 提高工作效率, 为企业作出贡献。

所以, 要认识到对企业新员工培养工作往往具有多

样性和个性化的特点, 然而这对培训工作有着更高的要求。根据新员工培养工作的特点和要求完善培训保障工作, 包括培训场地、培训设施设备、培训材料工具等。对此, 企业应提供良好舒适的培训场所以及先进完善的设施设备、适合的培训材料工具等, 根据岗位特点、培训内容设计简单、全面、实用的培训手册, 使新员工利用碎片时间学习专业知识, 鼓励新员工利用手机终端设备通过线上学习平台、学习软件, 突破时间地点的局限学习相关知识与技能, 为新员工培训学习创造有利条件和良好环境, 促使新员工快速成长<sup>[2]</sup>。

## 2 制定实施师徒制, 提高新员工培养效率

当前企业培训工作应提高培训效率和质量, 企业应建立并实施师徒制, 需要明确师徒制实施的方向和目标, 以保证每一名新员工都能得到老员工的指导与帮助。制定完善可行的师徒协议, 确定双方的职责义务以及需求, 涉及指导方法、评价标准等, 以保证师徒双方都能积极执行规定与履行义务。应引导和鼓励师徒之间加强互动交流, 举办师徒交流会, 使老员工积极分享工作经验、工作方法、工作成果, 有利于师生之间的交流与反馈。

实施老员工带新员工的培训模式, 使新员工根据自身工作需求、发展需求跟随经验丰富的老员工学习和掌握工作方法、工作技能, 积累经验, 实现自身理论知识、操作技能水平的提高, 有利于员工综合素质的提升, 为新员工更快地进入工作环境形成良好的工作状态奠定基础 and 创造条件<sup>[3]</sup>。

另外, 在师徒制实施的过程中, 企业还应关注这一培养模式的效果, 制定监督机制, 对师徒培养进行检查

和评估,实时了解新员工在师徒制培养中的意见和建议。对存在的问题应采取有效的应对措施,鼓励老员工根据问题和需求调整培训计划与方式,以更好地发挥老员工在师徒制培养工作中的作用和优势,提高新员工培养工作的质量,满足企业人才培养人才发展需求。

### 3 积极推进信息化建设,强化人才培养工作

如果要保证企业新员工培养效率和质量,那么应注重推进培养模式的信息化建设,目的是为人力资源管理搭建学习平台,要认识到信息化建设的重要性。引进先进技术手段,优化完善新员工培养模式,使新员工在这一平台中实现线上培训学习。利用这一平台,新员工根据自己的学习进度选择适合自己的学习方式与学习内容,提升培训学习的便利性、灵活性以及有效性。

利用大数据技术分析新员工的能力水平、学习效率,制定个性化的培训方案,新员工通过专业软件检测学习情况能够得到及时的反馈,这种培训模式可以提高新员工学习的效率与质量,也能突破工作学习冲突,调动新员工参与培训学习的积极性。新员工在工作中遇到困难和问题时能与其他员工实时沟通交流,以获得指导与帮助,同时也能逐步提高新员工信息化能力水平以及综合素质水平。在此基础上,高效落实线上培训工作。

此外,还应鼓励新员工观看网络公开课或者与专业岗位对口的课件资料,这种形式可以拓宽新员工的知识面,调动其积极性,提高学习能力,促使新员工提升自我,从而满足岗位需求。企业可以引进其他先进技术手段,比如人工智能、虚拟技术等,为新员工创造沉浸式学习环境。利用人工智能技术,根据新员工学习进度、学习需求以及岗位要求,为员工推送适合的学习内容,以保证其学习的质量与效果;利用虚拟技术模拟工作场景,使员工在这种环境下进行动手操作,培养和锻炼新员工动手能力与实践能力<sup>[4]</sup>。

在对新员工培养工作中,还要认识到不同工作岗位存在的差异,结合岗位特点、工作内容、工作要求提升新员工培养工作的针对性,灵活开展员工培养工作。应协调信息化培训时间、培训方式以及培训的内容,这一培训模式更加适合于定岗培训,然而这对人力资源管理有着更高的要求,需要管理人员充分掌握新员工的需求,包括生活需求、工作需求以及发展需求,采取针对性的员工培养模式,确保培养模式适合新员工的工作经验和工作能力。

### 4 强化培养规划,提升培养质量

优化企业新员工培养模式,应当强化培养规划,提升新员工培养质量。企业应当注重培养基地的构建,选择基础条件硬、文化沉淀深、管理水平高、团队面貌好的单位部门,来作为培养新员工的基地,使得新员工在学习过程中,能够受到先进业务团体或者部门的熏陶,深入感受企业文化,感受企业力量,提升新员工参与培训的积极性以及对于未来的期望。企业应当优化培养链条,合理制定培养计划,由人才培养专业部门牵头,结合各个部门需求与意见,以及新员工的发展需求,制定相关专业领域新员工的培养计划,如依据新员工即将担任的岗位,制定岗位基础见习培养计划与专业调训计划,使得新员工能够接收到系统性的培养。新员工在岗位培训的时候,应当针对新员工的专业特点、个人特长,对于新员工的培养计划进行调整,合理调整培养内容、培养时间以及培养方式,明确新员工在各个阶段的培养与考核目标。为了能够帮助新员工更加了解企业实际生产经营情况,企业应当设定轮岗实习计划,让新员工在轮岗实习中,了解企业整体生产经营情况,这样在未来工作中,新员工也能够更好地与其他岗位的工作人员协调。此外,在培训规划中,应当对于新员工的成长历程和培训表现进行详细的记录,依据新员工的成长历程和培训表现,来优化新员工培养计划,指导新员工发展,让新员工能够找到成长的方向。

### 5 注重思想培养,强化思想引领

在新员工培训中,对于新员工思想方面的培养是非常重要的,如果企业在新员工培养的过程中,仅仅重视新员工业务能力的培养,忽视新员工思想方面的培养,会造成新员工在任职之后工作热情与认真程度比较低,影响着新员工的工作效率,难以让新员工在企业之中感受到认同感,难以激发新员工的潜力。因此,在新员工培训中,应当积极开展思想培训工作,强化对新员工的思想引领。企业可以定期组织新员工开展各类主题活动,在主题活动之中渗透企业文化、企业规章制度以及企业历史,让新员工能够深刻地感悟企业发展历程,深入了解企业,感悟企业发展的价值观,获得集体荣誉感,引导新员工树立起为企业发展贡献一份力量的思想,将自身发展目标与企业目标相结合,从而激发新员工的潜力,提升新员工未来在岗工作的质量与效率。强化对新员工的思想培养,应当发挥榜样的力量,将企业内优秀工作

人员的工作经历作为培训内容,让新员工能够了解,在企业之中努力学习提升自己,也能够像优秀人员一样,获得发展机会,提升自身的薪资待遇。

## 6 注重培训综合性,提升新员工综合素养

在新员工培训中,企业应当注重培训的综合性,强化对新员工的基本功训练,促进新员工创新能力的提升,从而使得新员工能够成长为企业发展需求的高质量人才。在新员工培训中,应当明确新员工培训目标,确定新员工接受过培训之后,应当达到什么水平,并针对培养目标进行考核,以考核结果作为培训优化的依据。在实行老带新的人才培养机制中,导师应当做到敢于担担子,能够大胆将一些重要工作交给新员工去做,让新员工能够独立地承担工作,在独立完成的过程中,快速提升新员工的专业基本功,保证新员工在接受培训之后,能够具备承担相关岗位工作的基础能力。同时,对于一些存在风险的岗位,应当强化安全培训,重视安全培训考核,提升新员工的安全意识,使得新员工在工作开展的过程中,具备识别安全隐患、处理部分安全隐患的能力。

同时,为了能够全面提升新员工的能力素质,应当组织新员工参与技术交流活动,让新员工能够接触专业技术人员与专家,学习专业人员们的先进经验,从而提升新员工的能力素质。企业可以搭建竞技平台,与新员工培训方案相结合,让新员工在接收完阶段性培训之后,进行技能竞赛,将竞赛结果与新员工培训考核内容挂钩,对于在竞赛中表现较好的新员工给予一定的奖励,从而将练、考、赛相结合,激发员工的学习热情,从而提升培训效果。此外,通过竞赛的开展,不仅能够锻炼新员工的基础技能,通过系统设计竞赛内容,还能够对于新员工的创新能力、独立解决问题能力进行有效的培养,如开展设计竞赛、创新竞赛等多种类型竞赛,从而促进新员工综合素质的成长。

## 7 协调管理与人文化,提供良好的成长环境

在培训管理中,企业应当协调好管理与人文化之间的关系,做到严格制度管理中体现人文关怀,从而为新员工提供良好的成长环境。在开展培训工作的过程中,企业应当建立严格管理制度,并将管理制度有效地落实,实现对于新员工的有效约束,帮助新员工在接受培训的过程中,改掉一些不良的风俗习惯,如部分新员工在接

受培训的时候,会产生躺平心理,在学习中不认真对待培训内容,敷衍了事,对于这种现象,企业应当敢于动真碰硬,对于这种不良风气进行果断的处理,遏制这种不良风气的滋生,从而提升新员工培训效果。

同时,企业既要严格管理,同样也要注意培训的人性化,注重对员工的人文关怀。在培训过程中,企业应当给予员工一定的鼓励与帮助,帮助新员工解决在接受培训过程中遇到的问题,并积极听取新员工的意见,对于培训内容进行优化,从而体现企业的温暖。对于新员工的人文关怀,应当渗透进入新员工的生活之中,尽可能满足员工的需求,如通过经常性地开展与新员工的对话,了解新员工实际接受培训的情况,了解新员工在工作学习中的需求以及困难,帮助新员工积极解决这些问题,从而让新员工感受到企业的温暖,激发新员工的集体意识。企业还应当注重新员工的精神需求,为员工提供多样化的业余活动,如开展运动会、读书会、联谊会以及各种各样的团建活动,满足新员工的娱乐与社交需求,通过满足新员工的精神需求,提升新员工的学习效果,从而更好地让新员工接受培训。通过协调培训管理与人文化之间的关系,为新员工提供良好的学习环境,从而激发员工接受培训的积极性,提升培训效果。

## 8 结语

在企业新员工培养工作中,要考虑到新员工成长学习和发展的需求,优化人才培养模式。对此,要确保新员工培养目标准确,为员工培训提供保障,还要注重师徒制的制定与执行,目的是为新员工更快地适应岗位,融入企业环境提供支持。在信息化发展背景下,还应重视信息化建设,构建先进新颖的信息化培养模式,以满足现代化企业发展需求以及对人才的要求。

### 参考文献

- [1] 汤晨. 国有企业招聘过程中的人才匹配与选拔策略研究. 财讯, 2023(9): 26-28
- [2] 高玉冰. 六招让新员工迅速成长[J]. 中国眼镜科技杂志, 2023(2): 48-49.
- [3] 王小楠. 企业人力资源培训工作优化措施探讨[J]. 经济管理, 2022(12): 110-112.
- [4] 周晶. 企业人力资源培训的建议[J]. 经济管理, 2022(8): 165-167.