

# 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和创造条件<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人员有着更高的要求，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，在独立完成任务的过程中，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 协调管理与人文性，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性之间的关系，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性之间的关系，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.