

新形势下中小企业新员工培训问题及对策探究

张雪美 王树武 马富民

烟台南山学院商学院

DOI:10.32629/jief.v2i2.639

[摘要] 现如今中小型企业发展迅速,经营多样化,每年都会有大量毕业生进入职场,成为企业新员工。因此,新员工人数在企业员工队伍中的比重日趋增长。部分成长型企业中员工更新换代的速度快,新员工甚至成为了企业发展的主力军。新员工一词应运而生,新员工培训也因此成为了企业人力资源管理中极其重要的一部分。新员工培训作为人力资源工作中的一个重要部分,为企业培养人才发挥着重要作用。如何为企业快速培养出有用的人才成为了新员工管理工作的关键一步,也成为企业快速成长的加速器。员工是企业的核心资源,而新员工是潜在资源,需要进行雕琢才能成为企业需要的优质资源,因此对新员工开展有效培训可以使其快速了解企业现状与发展目标,获得与工作相匹配的知识与技能。而新员工培训的目的却不仅仅是使新员工获得知识与技能,更为重要的是使新员工更加迅速的完成自身的角色转换,接受自己身上新的职责。

[关键词] 新员工培训;角色转换;个性分析

1 相关概念界定

1.1 新员工的定义

在本文中,对于新员工培训中的新员工的定义主要包括近三年入职以及工作岗位职责在公司内部发生调整的员工,尤其是刚刚进入社会的大学生。总的来说就是近三年内发生自身角色发生变化的员工都属于新员工。

1.2 新员工培训的定义

在新员工的培训工作中,重点就是针对新员工自身的角色的转变,使刚入职场的毕业生完成从学生到职员的转变,使刚刚进入公司的新员工与岗位调动的员工认识到自己的新岗位与新职责,从内心深处接受并完成自身角色的转换。只有真正的帮助新员工完成从旧角色到新角色的转换,企业的新员工培训才是真正有作用、有效果的。通过培训,新员工可以了解到公司的基本情况以及所从事工作的内容和职责,使他们更快的适应角色的转变,更好的融入到新的集体中,因此新员工培训也被称为“工作环境适应性训练”。

1.3 新员工培训现状分析

现如今很多公司的新员工培训模式已经日渐僵化,流于表面形式,对于新员工的帮助是极其微小的,甚至于是不起任何作用的,这样的培训纯属是浪费企业资源,同时也是浪费员工去自我调节适应新角色的时间,所以,对于新员工培训的改变是必要的。

当代企业新员工大都是90后,作为新时代的新青年,我们拥有自己的个性与特点,因此不能够用老旧的套路进行新员工培训,在新时代我们需要的是与众不同的新思想、新员工,为企业在新的环境下勇争一流。

2 中小企业新员工培训存在的问题

虽然目前越来越多的企业都在进行新员工培训,时长从半天到几个月不等,但经过培训的新员工在适应工作环境的程度、工作上手速度、相关综合素质等方面并没有显著提高。究其原因,是员工培训并没有使新员工发生角色的转换。具体是因为新员工培训存在下列几方面的问题。

2.1 企业重视程度不够

一方面,受盈利至上的传统企业经营理念影响,经营者往往将新员工培训视作一种成本而非投资,并不重视或安排专业的培训设计和实施团队,培训仅由一些员工兼职负责,总体是“重生产轻培训”。另一方面,企业经营者并没有真正认识到新员工的角色转换后的主观能动性对企业发展的重要性,而仅仅关注新员工入职前的成绩,“重选拔轻培训”。此二者互相影响,形成恶性循环,培训意识观念淡薄导致培训缺乏有效性与针对性,效果不佳的培训会进一步加深“培训无用,生产至上”的错误想法。

2.2 培训内容与形式缺乏针对性与有效性

第一,培训内容简单化,缺乏针对性。过于注重企业价值观、企业

发展历史等内容,在指导应届生转变角色,了解职场基本情况,职业生涯发展道路展示等方面有所欠缺。第二,培训形式单一化,缺乏创新性。目前大部分企业的培训仍采用传统的集中授课方式,培训过程中缺乏互动和交流。新员工在培训中仅是不断被动输入知识,缺乏主动的积极性,导致培训取得效果较难。

3 中小企业新员工培训问题的解决对策

在全球经济一体化的新时代,企业新员工培训不能够仅仅为眼前的利益所驱使,而是要放眼长远的未来,新员工培训不仅仅是为新员工增长技能,更是为其更快更好的融入新企业、新岗位,完成自身角色转换的措施。

3.1 树立正确观念

新员工培训不仅仅是人力资源部门和低中阶级的工作,更是高层管理人员的职责。树立正确的新员工培训观念,一定是从上至下的。在一个企业如果高管都对一件事情不重视,基层只会更加不重视。所以对于高管人员要有一定的观念培训,改变“重生产轻培训”、“培训无用,生产至上”的观念,从上向下贯彻对于新员工培训的重视,使新员工培训成为新员工角色转换的重要途径。

3.2 加强有效的个性分析

当代新员工已经是新的一代人,他们大都是“90后”,他们的个性需求已经70、80后的人截然不同,在培训手段方面,不能使用单一的课堂教授,知识灌输,而是要运用当前的新科技,采用新方法调动他们的积极性;在培训内容方面,不仅仅是知识技能与企业文化,更重要的是为他们树立新的职业目标与方向,更好的加快角色转换。改变培训手段,丰富培训内容,才能更加顺利有效的完成角色转换。

4 结语

对于新时代的新员工培训,改变是势在必行的,而改变的重点当然还是围绕着“人”这个字,使新员工积极地发生角色转换,适应新的环境,新的角色。如何优化企业新员工培训,使其真正发挥作用,从而达到自身努力的为企业奉献的效果,是未来企业吸收人才的重要手段,而不仅仅是看入职之前的水平选拔人才。

[参考文献]

- [1]任军杰.关于改善新员工培训体系的思考[J].人力资源,2020(04):54-55.
- [2]吴海燕.会展企业新老员工培训方案设计[J].企业改革与管理,2020(04):77-78.
- [3]高悦.关于新员工入职培训内容设置的思考[J].劳动保障世界,2019(29):47.

作者简介:张雪美(1997—),女,山东威海人,工商管理专业在读本科生;王树武(1984—),男,内蒙古商都人,硕士,讲师,研究方向:人力资源管理;马富民(1999—),男,山东临清人,山东南山智尚科技股份有限公司人力资源部,从事招聘与培训工作。