

S 环保科技公司新员工入职培训研究

摘要

新员工是企业发展的动力,企业的可持续性发展离不开员工能力水平的提升。员工的入职培训,作为人力资源培训的关键,不仅是员工增长知识和技能的重要途径,也是帮助员工认识企业,融入企业的最好方式。做好企业员工的入职培训是当代企业能够不断发展、在激烈的经济市场竞争中保持竞争优势的重要保障。但从当前我国企业的培训进程来看我国的人员培训还存在许多问题。本文从企业员工培训的重要性出发,并以 S 环保科技公司为例,基于员工岗位培训理论,介绍了 S 环保科技公司的组织和人才构成情况,并通过调查问卷的形式找出目前该企业新员工入职培训的现存问题及主要成因,该公司目前存在对培训不够重视,对员工的培训针对性不强,培训方法和模式较为单一,没有对员工进行职业生涯规划指导,没有建立培训评估体系等问题,其原因主要有中小企业在培训方面投入的资金有限,其培训的广度和深度没有办法与大企业相比。企业管理者更多的希望看到回报明显的投入,所以在员工培训方面往往不够重视,也没有根据公司的具体情况制定适合公司发展需要的培训体系。因此该论文在研究公司培训情况的基础上,选择了适应该企业人才结构和发展需要的培训方法,希望能够帮助该公司更好地实现战略目标,对其开展员工培训工作具有实际可参考的价值。

关键词: 新员工入职培训; S 环保科技公司; 对策与建议

目录

一、绪论	1
(一) 研究背景	1
1. 中小企业的行业要求	1
2. 企业需求	1
3. 员工渴求	2
(二) 研究目的和意义	2

1. 研究目的	2
2. 研究意义	2
(三) 研究内容和研究方法	3
1. 研究内容	3
2. 研究方法	4
(1) 问卷调查法	4
(2) 文献资料法	4
(3) 实地调研法	4
二、员工培训的概述及相关理论	4
(一) 培训的含义	4
1. 培训的本质是学习	4
2. 培训是一个有计划、连续的系统过程	4
3. 培训的直接目的是为了改进和弥补企业差距	5
4. 培训的终极目标是实现员工进步与企业发展的双赢	5
(二) 员工培训的方法	5
1. 演示法	5
2. 传递法	5
3. 团队建设法	5
4. 多媒体远程培训	5
5. 计算机辅助培训	5
6. 互联网培训	6
7. 虚拟现实培训	6
(三) 培训的作用	6
1. 对企业的作用	6
2. 培训对员工的作用	6
(四) 国内外研究现状	7
1. 国外研究现状	7
2. 国内研究现状	8
三、S 环保科技公司新员工入职培训现状	9
(一) S 环保科技公司概况	9

(二) S 环保科技公司人力资源构成	10
1. 公司组织结构情况	10
2. 公司人员组成情况	10
(三) 公司新员工入职培训现状	11
1. 企业和员工对培训重要性的认识	11
2. 公司的培训内容	12
3. 公司的培训形式	12
4. 培训制度的落实情况	13
四、S 环保科技公司新员工入职培训的不足	13
(一) 对培训重视程度不够	13
1. 没有培训意识和宣传意识	13
2. 没有设立独立的人力资源部门	14
3. 培训制度形同虚设	14
(二) 培训方法和模式较为单一，培训针对性不强、效果不显著	14
1. 培训内容选择方面	14
2. 培训需求分析方面	14
3. 培训方法选择方面	15
(三) 缺乏对新员工的职业生涯规划指导	15
(四) 没有建立完善的培训评估体系	15
五、S 环保科技公司新员工入职培训存在不足的原因分析	16
(一) 公司管理层思想观念陈旧、员工流动性强	16
1. 思想观念陈旧	16
2. 形式化的培训体系	16
3. 没有意识到人力资源部的重要性	17
4. 员工流动性较强	17
(二) 在开展培训前没有做好足够的培训需求分析工作	18
(三) 培训人员缺乏专业性	18
(四) 培训评估体系不健全、不重视培训反馈	18
1. 培训评估体系不健全	19
2. 对培训的反馈不重视	19

六、S 环保科技公司新员工入职培训模式的对策	19
(一) 转变管理层培训观念, 提高管理层以及员工对培训的重视程度	19
1. 加强会议培训	19
2. 提升管理层学历水平和思想水平	19
(二) 做好培训需求分析, 合理设定培训内容	20
1. 强化培训和工作的深度结合	20
2. 依据差距确定培训目标	20
3. 制定全面而周详的培训计划	20
4. 建立基于“培训环”的培训开发管理机制	20
(三) 对员工进行职业生涯规划	20
(四) 创新培训方法模式, 丰富培训内容与方法	22
1. 打破思想观念束缚, 拓宽视野, 拓展培训方法模式	22
2. 积极探索新型教学方式方法, 开展多层次, 多方位的培训方式	22
(五) 完善培训效果评估体系	22
1. 建立有效的培训评估和反馈体系	22
2. 从柯克帕特里克四级评估模型出发进行评估	22
七、结论与展望	24
(一) 结论	24
(二) 展望	24
参考文献	25
附录	26
致谢	28

一、绪论

(一) 研究背景

在我国经济社会的不断发展下,国内外公司之间的竞争都变得十分激烈,因此我国的中小企业越来越注重人力资源的管理工作,希望以此提升人力资本竞争力。新员工作为注入企业的新鲜活力,是企业新的动力源泉,企业的持续健康发展依赖于员工能力与素质的提高。企业新员工的入职培训,作为人力资源的重要组成部分,既是新员工融入公司集体、增加知识、提升自我的重要渠道,同时也是员工认识企业,更新和统一理念,更好地发展自我的最佳途径。本文研究的背景基于行业,企业以及员工三个维度共同考虑。

1. 中小企业的行业要求

在国家大力提倡万众创业,大众创新政策下,我国的中小企业快速发展,为我国经济社会的进步贡献了巨大的力量。我国中小企业的经营业务涉及多种行业,为我国的劳动力市场创造了巨大的就业机会,强大的科技创新活力推动了我国科技的发展。目前,我国中小企业数量占全部注册企业总数的90%以上,GDP的总量贡献占总额的61%,并为城镇提供了74%以上的就业岗位 Error! Reference source not found.。虽然我国的中小企业拥有良好的发展前景,但各中小企业在人力培训方面投入的资源都比较少,与其他大企业相比依然有较大的差距。一方面可能是由于中小企业发展规模较小,企业利润低,难以拿出太多的资金用于人力培训,另一方面主要是因为企业的管理层不知道培训的重要性,没有专业的培训人员,许多企业也没有设立独立的人力资源部门,管理层大都也不想花多余的钱去外面聘请专业的培训师来给企业员工进行培训。在经济体制改革深化以及近期受疫情影响经济波动的情形下,中小企业的生存与发展迎来了巨大的挑战,做好新员工的入职培训工作对于中小企业的发展来说至关重要。

2. 企业需求

本文以S环保科技公司为例,展开对中小企业的入职培训研究。S环保科技公司成立于2009年,总公司设在无锡,下设多个分公司,是国家级的高新技术企业、国内蓝藻治理领军型龙头企业。S

公司目前总共有员工 520 多人，技术员工大概占公司总员工数量的 31%。云南分公司主要负责西南等地区的市场开拓、项目建设及运行管理工作，现有人员约 200 人。随着公司业务迅速发展和扩大，原有的培训体系存在的问题越来越突出，改进人员培训体系越来越重要。本文从员工岗位培训理论出发，对 S 环保科技公司的人员培训情况进行了分析，并找出该公司在新员工入职培训上存在的不足，针对这些不足进行分析，在此基础上，对该公司的人员培训体系提出可供参考性的建议，希望能够帮助该公司更好地发展实现其战略目标。

3. 员工渴求

对于刚刚走出校园的新员工们来说，他们在学校学习掌握了专业知识，但社会实践经验相对不足，思想比较单纯活跃，喜欢尝试新事物，有自己的想法和个性，在事业上有自己的目标和抱负，但又受能力经验不足的限制，容易对工作和前途感到不知所措，这时就需要企业为这些新员工进行必要的职业规划和指导，帮助他们适应熟悉岗位、提升自己，规划好职业生涯目标，完成从校园大学生到职场人的角色转变。

（二）研究目的和意义

1. 研究目的

本文从员工培训岗位理论出发，并以 S 环保科技公司为例，在人员培训的相关理论基础之上，详尽分析了 S 环保科技公司员工入职培训的现状，在本次研究中分析该公司培训体系的不足之处和产生的原因，然后提出有针对性且有可参考性的一些改进措施和建议，希望能够帮助该企业改善新员工的入职培训体系，能够增加有关中小企业的人员培训经验，以期能对开展企业员工培训工作具有实践参考价值，更好地引发培训人员对公司新员工入职培训的思考与探索。

2. 研究意义

（1）理论意义

“我国的研究者和企业的管理者对企业人员培训的研究源于 20 世纪 90 年代以后。大量的学者开始研究培训对企业的意义，并对如何使用培训方法、培训的模式等方面展开研究。还有学者从文化、组织等角度展开研究当代企业培训体系的建立。除此之外其他的则侧重于设计培训系统流程。我国企业目前虽然在进行大面积的培训，但是由于我国企业的培训体系不健全，管理层不重视培训等问题，深深地影响了企业培训水平的提升”。本文通过分析 S 环保科技公司的人员

培训情况，找出该公司在新员工入职培训过程中存在的问题，并根据公司实际情况进行分析，提出具体可行的改进措施，为中小企业新员工入职培训提供参考，希望能够对推动我国人员培训体系的发展发挥作用。

(2) 现实意义

中小企业的发展可以提高我国市场经济的发展水平、提高就业率、保障社会和谐。我国中小企业已经达到 3100 多万家，占企业总量的 92% 以上，是保障我国经济可持续性发展的关键 Error! Reference source not found.。我国的中小企业虽然规模大，但发展水平远远落后于其他发达国家，随着经济社会的发展，中小企业面临的竞争对手也日益强大，提升人力资本的竞争优势对企业发展来说越来越重要。因此，做好员工培训工作对于提高企业的人力资本核心竞争力是非常重要的。本文以 S 环保科技公司为例，从进行员工培训的作用出发，找出 S 环保科技公司在员工培训中存在的问题，研究提出优化建议，目的在于帮助该公司提升入职培训水平，让新员工融入集体，熟悉工作岗位，激发员工潜能，希望能通过培训增强企业的人力资本竞争力，提高团队的凝聚力，实现企业与员工共同进步的目标。

(三) 研究内容和研究方法

1. 研究内容

第一章：研究绪论。对本次论文的研究背景、研究方式以及研究目的和意义进行阐述。

第二章：进行相关理论阐述。对关于人员培训研究的相关理论进行阐述，并对本论文用到的理论基础进行介绍。

第三章：S 环保科技公司新员工入职培训现状。在这章从公司组织结构、人员组成等方面对 S 环保科技公司情况进行介绍。

第四章：S 环保科技公司新员工入职培训的不足。结合公司的实际情况以及当前我国中小企业的员工入职培训体系普遍存在的问题进行分析，通过调查发现该公司在员工入职培训体系中存在对培训不够重视、培训方法和模式单一、效果不显著、公司入职培训缺乏对新员工职业生涯规划指导以及没有建立完善的培训评估体系等方面的问题。

第五章：S 环保科技公司新员工入职培训存在不足的原因分析。包括公司领导缺乏系统的培训意识，没有真正意识到培训的重要性、没有做好培训需求分析工作、培训人员缺乏专业性、没有建立完善培训评估体系。

第六章：S 环保科技公司新员工入职培训模式的对策。针对其存在的问题，结合培训的相关理论提出转变管理层培训观念、做好培训需求分析，合理设定培训内容等可行性的建议。

第七章：结论与展望。对本论文中 S 环保科技公司的研究内容和成果进行概

括，表述对未来的展望。

2. 研究方法

(1) 问卷调查法

根据调查目的设计合理的问卷调查,收集公司员工和管理层对于公司员工入职培训的看法与期待改进的方面等。

(2) 文献资料法

文献综述部分主要采用了文献资料法,同时结合公司的实际情况总结研究所需要的理论,根据 S 环保科技公司人力培训情况,运用人力资源管理学、人力资源培训等对 S 环保科技公司的人员入职培训中存在的问题进行分析,为本文的写作提供参考数据。

(3) 实地调研法

通过对 S 环保科技公司的调查,切实地了解该公司现有员工入职培训存在的问题和问题产生的主要原因,对 S 环保科技公司员工入职培训进行分析。通过对公司管理层和员工的了解,总结他们在工作当中对公司员工培训的看法和观点,并进行客观的分析和判断。

二、员工培训的概述及相关理论

(一) 培训的含义

培训指企业有组织、有计划的、连续的系统的学习行为或过程 Error! Reference source not found.。培训的最终目标是要实现员工进步与企业发展永续的和谐统一。

对于培训的概念,可以从以下四个方面来理解。

1. 培训的本质是学习

培训意味着改变员工个体的行为、潜能或思维,为员工提供了学习的机会,增加员工学习的可能性。

2. 培训是一个有计划、连续的系统过程

一是指培训本身就是一个系统,这一系统始于对培训需求的分析评价。二是指培训的系统与组织的其他系统发生相互作用,培训效果是这种相互作用的结果。

3. 培训的直接目的是为了改进和弥补企业差距

培训的直接目的就是为改进受训员工的某些方面，进而提升员工能力，缩短员工与岗之位要求能力间的差距。

4. 培训的终极目标是实现员工进步与企业发展的双赢

随着企业的不断发展，对员工也会提出相应的要求，而通过培训能够不断提升员工，使他们能够提升能力和工作业绩，胜任更多的工作岗位，满足企业更高层次的需要。这样一种共生共荣的良性互动关系使得员工与企业都能更好地发展。

（二）员工培训的方法

员工培训方法分为传统培训方法和新技术培训方法，传统培训方法包括演示法、传递法、团队建设法，新技术培训方法包括多媒体远程培训、计算机辅助培训、互联网培训、虚拟现实培训 Error! Reference source not found.。

1. 演示法

演示法是指学员被动接受知识和技能的培训方法。常用的类型有讲座法和视听法。

2. 传递法

是指培训师以某种方式把知识、技能传递给学员，并要求学员互动参与的培训方法。这类方法主要包括在职培训、仿真模拟、案例分析法等。

3. 团队建设法

是指用来提高团队或群体成员的技能 and 团队有效性的培训方法。包括冒险性学习法、团队培训法和行动学习法。

4. 多媒体远程培训

支撑多媒体远程培训的技术包括计算机网络，路由器、网络电缆等；多媒体远程培训具有跨地域性、沟通多向性的特点。

5. 计算机辅助培训

计算机辅助培训包括互动性录像、光驱和其他一些计算机驱动系统，学员通常通过安装在电脑上的特定软件进行学习，主要有计算机辅助指导和计算机管理指导两种类型。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。

如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/247004004012006115>