

## 帮助新进大学生度过见习关

曹和平

有这样一家国有中型企业，共有员工八百多人，财务员工五人。为了加强财务后备力量建设，2006年6月，该公司从某大学招聘了一名会计专业、名叫宋霞的大学本科毕业生。宋霞来到该公司财务部报到，财务主管先把她安排在出纳员岗位，让她办理承兑汇票、现金收取与支付、现金支票转帐、银行票据及日常备用金保管等工作，并安排原出纳会计负责指导。上班后不久，宋霞因为自己是一名大学本科毕业生，优越感和自豪感经常露于言表，同时工作上也充满自信。一个多月后，原出纳会计调到其它单位工作，出纳工作就由宋霞独自担任。

自从宋霞独自担任出纳工作以后，渐渐地人们发现，宋霞有些变了，往日的自信不复存在，昔日的优越感和自豪感荡然无存，而且脸上还经常露出阵阵愁容，有时面对承兑汇票业务不知如何填写，而她又不好意思向其他会计请教。无奈，由于宋霞业务不熟，公司只得不时将原出纳会计请回来帮忙。公司的这种做法更使宋霞感到脸上无光。2006年9月，宋霞向公司递交了辞职报告。

该企业2006年招聘了16名大学生，一个时期后就有六名大学生辞职。

大学生通常被人们称为天子骄子，历来受众人仰慕，而众人的仰慕有时也助长了有些大学生过于看高自己，导致他们在工作中过于理想化或急功近利，有的大学生甚至表现出看不起同事，缺乏合作精神，等等。大学生们思维敏捷，充满激情，并具有专业知识，他们是补充企业的新鲜血液，也是企业发展的后备军，企业的建设与发展也需要他们真诚的加盟。因此，针对新进大学生在工作和人际交往上缺乏经验，企业应给予帮助、引导和指导。帮助他们转变思想观念，克服自身的不足，使他们快速融入企业之中，完成由大学生向公司员工的转变；引导他们摆正心态，端正工作态度，扎实工作，把实现人生的价值与企业的发展融合起来；指导他们把理论知识转变为处理业务的能力，使他们快速适应和胜任岗位的工作，尤其在见习期间，大学生们更需要企业在思想上帮他们一把，在心态上引他们一把，在业务上扶他们一把，最终帮助他们度过见习关。

### 1、对新进大学生进行厂史、厂情教育

刚出校门的大学生对企业的创建过程、企业的经营及企业的管理等方面几乎一无所知。因此，在大学生刚进公司时，人力资源部门应对他们进行厂史、厂情教育。教育的内容主要是：建厂的背景及

发展过程（尤其是企业度过了哪些兴旺与困难的关键时期）、企业文化、企业管理理念、安全环保相关知识、企业的管理制度（尤其是人事制度）、企业产品的生产过程及原理、质量管理知识、企业目前的发展状况及企业未来的发展规划，等等。通过培训，加深新进大学生对本企业的了解，激发他们热爱本企业，忠诚于本企业，从而为本企业发展献智出力。

## 2、对新进大学生进行思想与职业道德教育

刚出校门的大学生，有许多人不能正确认识自己，他们往往心情浮躁，急功近利，且过高看待自己，从而导致他们工作心态不稳定，工作不专心，大事干不了，小事又不愿意做，工作不愿吃苦，且稍不满意就想跳槽。还有一些大学生虽在企业，整天却沉浸在浓厚的学校气氛中，工作时没有压力，业余时间又不努力学习技术，结果见习期结束了，技术水平还没有什么提高。为了帮助新进大学生早日稳定心态，专心工作，完成由学校学生向企业员工的转变，企业人力资源部门应对新进大学生进行思想与职业道德教育，用企业优秀的技术人员、工人技师成长的典型事例，以及优秀员工爱岗敬业的先进事迹，教育大学生要转变观念，认识自我，立足岗位，扎实工作，鼓励他们争取早日成为一名优秀的专业技术人员。

## 3、在工作上对新进大学生给予关心和帮助

刚进企业的大学生一般都认为自己是外来户，企业原来的员工才是家里人。这种想法导致新进大学生与同事和其他员工不能进行有效地沟通与交流，以致于影响工作，最终影响大学生的思想情绪；还有一种情况，就是有些老员工在工作上对待新进大学生不是给予热心指导和帮助，而是冷眼视之，有时设置障碍，甚至排挤。这种不接纳的做法，使新进大学生处处感到工作不顺，最后影响工作情绪，以致于想跳槽。针对上述两种情况，企业及部门的负责人应经常找新进大学生谈心，及时了解他们的工作情况，帮助他们解决工作上的实际问题，使大学生时常感到企业大家庭的温暖，从而使他们快速把自己融入企业的大家庭中。

## 4、在思想和业务上安排导师给予指导

大学生在大学里虽然学了一些理论知识，但要把理论知识变为处理业务的能力则需要一段时间，尤其在没有导师指导的情况下自行摸索需要的时间更长。为了使大学生能快速把理论与实践结合起来，并能有一个谦虚的工作态度和合作精神，企业应给新进大学生安排一名有一定素质、且有敬业精神的专业技术人员作为导师，由导师负责大学生日常业务工作的指导和政治思想工作。

为了确保导师带徒的质量，企业应与导师签定导师带徒合同，合同期一般为一年（即：大学生的见习期），分三个阶段完成。合同中要明确每个阶段的培养目标和导师的职责，培养目标由低到高逐步升级，最后一阶段的目标应设定为见习期满应达到的目标。为了提高导师带徒的积极性，增强导师带徒的责任感，企业在合同中，根据导师的职责，应明确导师的报酬和处罚金额。每个阶段导师的报酬应分等级，培养效果应分：不及格、及格、良好、优秀四个等级。导师报酬的取得应根据导师带徒的培养效果。为了检验每个阶段的培养效果，企业人力资源部门应定期对培养情况进行

考核鉴定。对每次考核鉴定成绩都是优秀的导师，企业不仅按合同兑现报酬，还要颁发优秀导师荣誉证书，给导师以精神上的鼓励，并将此证作为导师今后晋升的依据。



地址：北京市东城区和平里中街12号 邮编：100716 电话：010-84202671(网站) 010-84201671(办公室)  
网址：[www.zhongguozhixie.com.cn](http://www.zhongguozhixie.com.cn) [www.caswevt.org](http://www.caswevt.org) 传真：010-84201671 MAIL：[zhongguozhixie@yahoo.com.cn](mailto:zhongguozhixie@yahoo.com.cn)



京ICP备 06018389号