

最新新入职大学生岗前培训心得体会(优质5篇)

通过写学习心得，可以发现自己的不足之处，进一步提高学习效果。以下是小编为大家收集的读书心得范文，供大家参考和借鉴，希望对大家写作读书心得有所帮助。

新入职大学生岗前培训心得体会篇一

时光荏苒，届大学生入职培训结束了，作为一名新入职的大学生，非常感谢公司领导特地的为我们组织的这次培训，它让我受益匪浅。这次培训虽然只有短短的六天时间，但培训内容丰富多样，课程安排紧凑有序，培训老师认真负责，授课方式因地制宜。它让我的心态得到了改变，知识得到了丰富，对自己、对公司、对行业有了更清晰的认识。

根据各位授课老师的培训内容，我认为在今后的工作生活中首先我们要完成自我的角色转变，其次是培养良好的团队协作精神，最重要是为目标不懈奋斗。

学生职工的角色转变是我们工作步入正轨的第一任务。进入公司，我们就应该改变作为一名学生思想意识和行为习惯。在培训中，从思想意识上，我们熟悉了公司的发展历程、历史变革、公司的文化、公司的核心价值观、公司的战略人才培养理念，这使我们更加珍惜现在来之不易的今天，激励我们更加努力去建设辉煌的明天。从行为习惯上，我们应该熟悉了公司的各项规章制度，以此来严格要求自己遵守纪律，吃苦耐劳，尽快融入公司这个大家庭，尽快完成从学生到公司职工的角色转变。

良好的团队协作精神是我们工作的必备要求。进入公司，大家各有所长，在团队中学习工作，这就要求我们拥有良好的团队协作精神——团结和责任感。只要我们团结一致、信任

和帮助，相信在工作中无论我们面临什么困难都能解决。在工作中要责任感，做好自己的那一部分，这是对团队协作最基本的要求。在拓展训练中，“背摔”让我印象深刻，训练规则是每位队员站到背摔台上，背向后，笔直倒下，当他倒下时，其余队员在其背后接住他，并把他直立放到地面上。站在高台上的队员要相信自己的队友，勇敢的倒下去，负责接人的队友要互相做好保护姿势，给高台上的队友加油鼓励，全部队员都要服从指挥，才能安全地完成这项训练。这项运动，笔直倒下去是最省力的方法，但有的队友在倒下去的过程中，不自觉的弯曲了身体，是坐下去的，这样就加大了队员的负担，我就是坐下去了。做好自己的本职工作是我们的责任，不要让自己的过失为团队增加负担。培养工作的责任感，在团队工作中慎独。

我们不缺少目标，我们缺少的是为目标不懈奋斗的精神。在培训中多位老师特别强调道在工作中要吃苦耐劳，务实谦下，养成不断学习本领。作为新入职的员工，我们就是一张白纸，只有是理论知识、缺少实践经验。因此在今后的实习中工作岗位上，我们要有一切从零开始的勇气和决心，时刻保持谦虚谨慎的精神、虚心向公司的员工学习。特别是我们公司的一线工人都有丰富的机械加工经验，我们更应务实谦下，主动积极请他们指导学习，相信我们会有巨大的收货。目标实现的过程就是一个不断学习不断改变的过程，培养自己人际交往能力，不断的学习新知识的能力，提升自己的工作能力，不断改进自己。苦和甜来自外界，坚强来自内心，来自一个人的自我奋斗。

感谢公司为我们组织的这次培训，感谢领导的栽培，感谢各位授课老师的谆谆教诲，在今后工作中我一定会加倍地学习，不断地提高自己的能力，不断完善自己，用优秀的工作为公司发展做出贡献。亲爱的各位同事，让我们携起手来，为了公司也为了我们自己更加美好的明天而努力奋斗。

新入职大学生岗前培训心得体会篇二

还记得那天挎着个大旅行箱，背着个包，和我们老师来到这边，入职，入住，学电脑车，做杂活，做文档，学计料，做报价，回学校开会，出市场采购，仓库管理，外发发货，跟订单，接待客户，学管理，做计划……一切从零开始，那时候跟郑总说，有信心三个月内什么都懂，当然，自己也做到了，三个月后几乎很多东西都是知道的，都是会的了。时至今日，每天什么都做，简称自己大杂工也不为过。

工作方面基本就是以上的了，每天忙忙碌碌，可公司还总是赚不到钱，我也没给这里带来多少实际上的改变，说来也是惭愧的，但一年下来经验还是积累了不少，为人处世也成熟了点，思维方式改变了不少，以前觉得不可能的事情现在很多都觉得挺简单的了。虽然看着身边的朋友都混得很好，比比自己，比上不足比下有余，还是做好自己就好了，每个人有自己的路，不用刻意在乎别人的发展的，坚持自我就行了。

生活上面，来到这边，开始感觉很落寞，像当年初中转学的感觉，一个人，格格不入，而且我是当时唯一一个大学生，吃饭的时候大家用奇怪的眼光看我，车间里也是奇奇怪怪的，老板他们也不知道安排我做什么合适，然后学电脑车，没人怎么教，还是自己摸索的。不过，很快我就融入了这里，开始是跟东哥熟起来，慢慢的，车间的人也熟了，人际关系也好了，偶尔跟会跟同事吃吃宵夜，去唱唱歌，喝喝酒，还会到本地同事家里玩玩，最重要的，感情生活也没什么好烦恼的。在这边有一点还是挺好的，那就是运动，工业区里篮球场有几个，我们楼下就有一个，于是我晚上就打篮球，这种打球的生活比读书的还好，也因为打篮球，我工业区里认识的人越来越多，为了方便，我也开了个群，把这一带喜欢篮球的人都拉到一起，于是偶尔有了友谊赛，也因此多了某些业务上伙伴，也多了一些朋友。除了篮球，来到这边开始学打乒乓球，以前都不会打，现在倒也可以跟人玩玩。羽毛球，我自己找资料楼下画了个场地，只是这个厂，没人是我

对手，也没几个懂规则，但也乐在其中了！

生活上的舒畅让我对这里有种舍不得的感觉，但工作上的烦恼令我对这里又是那么厌倦，看着我们厂长在这个厂做了二十几年，到现在的那个状况，我们都看到了自己的未来，制造业是冷门的，从未进来这里我已经知道了的；做工厂是烦的，这个是深有体会的了；我的未来也不会在这里，这是我心里最清楚的。

回想下毕业时候的三年计划，现在一年多过去了，到时完成了第一年的目标，接下来，等明年再来解决了。

展望，接下来也是现在在做的，就是电子商务的实践，公司旗舰店也在申请了，个人实践的网店还在弄，以前学的东西，我希望能在自己的未来发生作用。当然，自己也在寻找出路，如果有更好的选择，我想离开这里了，所以，我亲爱的朋友们，有什么好的机会，记得通知我。

新入职大学生岗前培训心得体会篇三

在进行的预备党员培训中，我院张利岩老师做了主题为“加强党性修养，做合格共产党员”的讲座，张老师以精辟的语言和生动的事例向在座的预备党员讲解了新时期为什么要加强共产党员的党性修养，以及如何将党性修养体现在日常的生活和学习中。通过学习我深刻体会到：自觉加强党性修养，是我们保持共产党员先进性的要求，是建设和谐社会的需要，也是我们提高自身素质的需要。共产党员的党性是党的先进性在党员身上的具体体现。我们党的先进性，既体现在党的指导思想、根本宗旨、奋斗纲领、路线政策、组织原则、党的纪律、党的作风等方面，又体现在广大党员和党的干部的理想信念、思想观念、道德品格以及学习、工作、生活等方面。具有坚强的党性，是做合格共产党员的一个基本要求。坚持领导干部带头，发挥表率作用，是开展先进性教育活动的的一个重要指导原则。领导干部不仅要认真负责地抓好本地

区本部门本单位的先进性教育活动，更要以高度的政治责任感，带头接受教育，带头找问题，带头加强党性修养。

共产党员的党性不是天赋的，不可能自发形成，只有经过长期，自觉的修养和锻炼才能形成。共产党员党性修养的过程，就是共产党员的自我教育和自我改造的过程，就是共产党员自觉地用党的要求、用党的先进性来塑造自己的过程。在改革开放和发展社会主义市场经济的条件下，共产党员的党性修养，遇到了前所未有的新课题、新挑战，重申和强调加强党性修养十分必要。只有从理论与实践的结合上充分认识党性修养的重要性紧迫性，才能不断增强党性修养的自觉性坚定性。

加强党性修养，是保持党的先进性的重要条件。党员是党的细胞，是党的性质的直接体现者。党要坚持自己的先进性，就必然要求每一名党员在自己的言行中体现这种先进性。我们党能否始终保持“两个先锋队”性质，永远保持先进性，归根到底取决于广大党员是否具有党性。

加强党性修养，是提高党员素质的重要途径。在新的历史条件下，党和人民对党员的素质要求越来越高。党员必须具有良好的素质，包括思想素质、政治素质、文化素质等，才能发挥先锋模范作用。党员素质是党员先进性的保证，党员先进性是党的先进性的基础。提高党员素质的根本途径就是加强。

新入职大学生岗前培训心得体会篇四

要想使新录用的应届毕业生尽快融入企业，尽快适应工作岗位，最好的办法莫过于对将入职的应届毕业生进行培训。应届毕业生培训作为企业培养人才、提升素质的重要一环，应当纳入企业人才战略的规划，其重要性不言而喻，因此绝对不能流于形式，而是全力以赴，踏踏实实，科学规划，让培训充分发挥应有的功能，培训出效果和效益。

对于应届毕业生的培训，企业要成立培训领导小组专司其责，其中由企业专职培训部、人力资源部等具体承办，由企业主管副总等高层负责，由招聘部门协助，共同来完成应届毕业生的培训工作。应届毕业生自报到起，企业就为每一个人指定“专职辅导员”，专职辅导员一般由招聘部门的核心人员担任，除直接协助新入职应届毕业生的培训外，也对其生活、工作等给与帮助，这种保姆式的“师傅带徒弟”，一是消除了新入职应届毕业生一些尴尬和不便，赢得了人心，创造和谐的人际关系；二是直接为新入职的应届毕业生提供了支持和帮助；三是对新入职应届毕业生的培训、学习、工作起到督促的作用；四是能使新入职的应届毕业生适应企业，尽快融入企业，因此一些国内知名企业、大型企业，都把为新入职应届毕业生设立“专职辅导员”当成培训的起点。

一、培训目的对应届毕业生的培训，首先应该明确培训目的，是仅仅为了适应岗位工作还是有更高的要求，是培养储备干部还是培养企业骨干，是培养营销人才还是培养生产人才，是培养专业人才还是全能人才等等，只有明确了目的，才能“有的放矢”，才能“因材施教”，才能围绕培训的目的来展开具体的培训工作。

二、培训内容培训的内容根据培训的目的来制定，培训的内容包含培训教材、培训光碟、实战操作、参观学习等，培训内容最好由企业专职培训部、人力资源部等相关部门编写或核定，如果企业无能力提供培训的内容，那就只能引进或参考其他企业、培训机构的培训内容了，不论是引进还是参考外面的培训内容，都不能生搬硬套，记住培训内容必须与本企业的培训目的相符。要是引进培训内容，最好还是委托专业培训机构参与培训，提前请专业培训机构进驻企业，依据企业培训目的、企业的实际状况的需要编列最适合的培训内容。常规的培训内容如下：

- 1、企业及产品知识包括企业介绍、产品知识、行业状况、市场状况、发展前景等。

2、企业文化包括：企业核心价值观、企业使命、经营理念、人才理念、企业形象等。

3、职业素养包括行为规范、职业道德、职业心态、日常礼仪、时间管理、交流沟通、团队意识等。

4、基本技能包含电脑操作、公文写作、工作汇报、协同工作、驾驶技术、外语能力等。

5、专业技能包含专业技能、票据处理、合同管理、设备操作、操作流程、工艺技术、操作技巧等。

6、规章制度包括薪酬制度、考勤制度、晋升制度、报销制度、会议制度、营销制度、生产制度、储运制度等。

对于一些专题培训，一般是培训内容比较高深、前沿，层次比较高，要求也比较高，其师资力量多由专家、教授、学者等组成。专题培训适用于培训水平较高的入职应届毕业生，或者适用于作为储备干部的应届毕业生，专题培训多为那些国内较知名或具备实力的大中型企业采用。也可以说，专题培训是在保证完成常规培训基础上而采取的高层次培训。

三、培训方式培训方式包含：内部培训、外部培训、内外结合，内部培训一般是指企业自主组织的培训，培训地点多在企业内部，培训师资来自企业，甚至培训内容由企业编纂。外部培训，一般指企业派入职的应届毕业生参加外部组织的培训，多是参加由专职培训机构组织的培训，师资力量、培训内容均来自培训机构，参加这类培训，企业一定把握好培训的实用性，选择适合的培训机构，而且必须保证培训符合企业的培训目的。内外结合，这种组合非常灵活，就是培训内容、培训师资、培训地点的内外结合，采用这种方式，能发挥内外各自优势提高培训效果。

四、培训时间至于培训时间没有什么硬性的规定，多是根据

培训目的、培训内容来决定，从15天到180天或更多天数均可，但是培训时间如果太短，恐怕培训的意义不大，水过地皮湿，培训的效果大打折扣或者培训效果很差。

五、培训过程培训过程一般分综合培训和专业培训两部分来进行，专业培训和综合培训的时间统筹，依据培训目的和培训内容来确定，或综合培训占用时间较长，或专业培训占用时间较长。综合培训以企业及产品知识、企业文化、职业素养、基本技能、综合规章制度等内容为主，专业培训以培训专业技能、专业制度等为主。有条件的企业，在综合培训和专业培训上以不同的的师资力量分别来进行，并在综合培训和专业培训之外，另加军训、压力训练的内容。特别强调一下，专业培训必须有专业人员来进行，如招聘部门经理、骨干人员、专业技术人员担当培训老师。纳入专业培训范畴的专题培训，根据培训目的确认培训课题，然后由专家、学者、教授来拟定具体的培训内容再进行培训。培训之前有培训领导小组召开培训动员大会，参会人员包括企业高层、企业相关部门代表、全体参训的应届毕业生，会上先有公司老总等高层发表热情洋溢的致辞(包含对应届毕业生入职的欢迎、期望、要求等内容)，然后有培训老师代表、参训的应届毕业生代表讲话，最后有培训领导小组宣布培训纪律、培训作息制度、培训考核制度、培训内容概况等，之后正式进入培训实质内容。

培训过程中的几点注意事项：

1. 培训作息制度张弛有度，既不能太紧张，又不能太松懈。
2. 培训形式要讲求实效，要形式多样，要生动活泼。讲课要理论联系实际，要把听、学、看、做、想结合起来，使参训应届毕业生懂理论、会操作、能变通，完全掌握培训的内容。培训可以采用案例教学、情景教学、模拟教学等形式，做到培训老师和参训应届毕业生的良性互动，培训过程中可穿插自由讨论、互相提问、主题辩论、命题演讲等。

3. 培训中，参训应届毕业生要认真听讲，积极参与，主动学习，更要仔仔细细地做好笔记，记好重点、难点，做到当日培训当日“消化”，凡有不明白的问题应及时向培训老师请教，直到彻底搞弄明白为止。培训中一般要求每日或每周要写培训总结，写总结的目的是为了温故知新，彻底领悟，真正提升素质，切不可敷衍了事。

4. 培训中对参训应届毕业生除了有教有学有做，还得有“作业”，“作业”必须按时按质按量完成，由培训老师对“作业”认真批改和点评。

5. 培训中要加入文体、游乐活动，比如文艺表演、体育比赛、旅游观光等，如此一则活跃气氛，二则使身心得以休息，三则增加彼此的交流，加深感情。

6. 培训中，一定要结合岗位实践，适时参观学习，适时动手操作，只有到一线岗位才能真正体会到岗位的职责要求，才能找出自己的差距，才能真正明确自己努力的方向。

7. 企业高层领导要定期或不定期地跟参训的应届毕业生交流沟通，了解参训应届毕业生的心理动态、培训状况、建议和意见等，可以通过茶话会、聚餐、生日晚会等形式来加强企业高层和参训应届毕业生的常态交流沟通。

8. 培训中，企业指定的“专职辅导员”要对号入座，当好自己“负责”的参训应届毕业生贴心人，为其排忧解难，消除后顾之忧。

六、培训考核为了使培训能够达到培训的目的，真正出效果、出效益，而不是流于形式，除了严明培训纪律外，还要强化培训考核工作。培训考核分成两部分，一是对参训应届毕业生的考核，二是对培训老师的考核。

1、对参训应届毕业生的考核由公司高层牵头，抽调各部门精

干人员组成培训考核小组，考核小组可以包含少数培训老师。考核内容就是培训内容，考核形式包含笔试、操作、口试(如回答相关培训问题、命题演讲等)等，考核要正规、公平、公正、公开，考核成绩作为发放培训补贴、上岗的参考。培训考核也应建立标准，高于考核标准的参训应届毕业生，应给予重奖、先用、重用，低于考核标准的参训应届毕业生，将给予扣减补贴、补考、待岗等处罚，如果补考仍不达标，则建议重新培训或放弃录用。

2、对培训老师的考核由公司高层从各部门抽调精干人员，另外组成培训考核小组，该培训考核小组不得包含培训老师，以免发生“教练兼裁判”的状况，使得考核失去公允和正当性。考核内容首先是培训成绩，也就是参训应届毕业生培训考核的总体效果，其次是其考勤、纪律、培训水平等的考核。另外有必要让参训的应届毕业生给培训老师打分，将此成绩也纳入培训老师的考核范围。企业将参考培训老师(这里主要指专职培训部门、人力资源部门的人员)的考核状况，来调整培训老师的薪水、职务，确实不能胜任工作将给予调离或辞退。

七、培训跟踪要想把刚入职的应届毕业生尽快变成企业人，实现角色转换和角色定位，适应企业要求和岗位要求，对应届毕业生的培训，要“扶上马再送一程”，要对其进行跟踪，要与其定期或不定期的交流，解答疑难、疏导心理、听取建议、鼓舞士气，如此一来，一是检验培训的实际效果，二是帮助其解决实际工作中难题，三是积累经验、修正培训，为将来提供更好的培训打下扎实的基础。

企业对应届毕业生的培训，不仅能决定被聘应届毕业生适应工作岗位的能力，还能决定应届毕业生的去与留，更能决定企业人才战略的成败，因此企业应在思想上、行动上高度重视，不断研究、探讨、提炼培训方法，提升培训水平，使培训的效率、效果、效益不断提升，使培训能够适应和引领企业的发展，从而实现企业的跨越和腾飞！

新入职大学生岗前培训心得体会篇五

新进大学生岗前培训的目的有三：其一，是减低新员工的流失率，让员工适应工作，以便减少错误、节省时间，帮助新员工更快地胜任本职工作；其二，就是展现清晰的职位及组织对个人的期望；其三，是让他融入企业的文化，适应公司的组织文化。

留住应届大学生应从岗前培训入手

应届毕业大学生流失率过高，给企业的应届毕业生管理工作带来很大的困扰。提高应届毕业生岗前培训的质量，帮助毕业生渡过“现实震荡期”能够有效解决应届毕业生流失高的问题。

应届大学生是企业新员工中的一个特殊群体。如今，中小企业到岗才几个月的大学生纷纷“跳槽”的现象越来越普遍。对于这种现象，社会上也产生了不小的争议。一种观点认为大学生的这种行为是“极不负责任极不守诚信”的，学校和社会应该加强大学生的诚信教育；另一种观点却反驳到：这是社会进步的表现，不能把责任单方面地推给大学生。据介绍，目前企业接收大学生后一两年内流失率在30%以上的达到被调查企业总数的50%，一些单位接收的大学生流失率高达70%，企业普遍认为他们为大学生高流失率“交的学费太高”。

lrc乐山无线电股份有限公司位于世界著名佛都之乡—四川乐山市城区中心地段，与乐山大佛隔江相望，是中国最大的分离半导体器件制造基地，以最低的成本制造出世界级质量的半导体产品。为了长远发展公司的高层很重视人才梯队建设，为了吸引大专院校的学生到公司花费不少时间和精力。但是在20xx-20xx年，公司连续两年都奔赴成都、武汉、西安等内地城市进行高校校园招聘，招聘了数量不少的大学应届毕业生。但截止目前，“仅有约40%还留在企业效力”。由于大学生流失率过高，使企业花费了一定的人力、物力、财力，辛

辛辛苦苦招来补充空缺岗位的大学生突然就离开了公司，公司陷入“招聘一流失一再招聘一在流失”的恶性循环中。不仅会加大企业不必要的成本，更严重的还会企业的某项商业计划，甚至导致计划的最终失败。这常常令领导们头疼不已，因此寻找解决企业与应届毕业生现实冲突的妥善方式，实现企业与毕业共赢是十分紧迫的问题。

新员工岗前培训是影响能够留住员工最显著的因素。员工在最初的三个月内对企业的第一印象，直接影响该员工在未来一年内是否离职。所以，提高应届毕业生岗前培训的质量，帮助毕业生渡过“现实震荡期”能够有效解决应届毕业生流失高的问题。

一、案例及分析

小李：第一天我提早10分钟到了人力资源部，被告知“请稍坐，一会儿有人带你转转”。一小时后，我被领到了一间会议室。几分钟后，里面的面试者发现我不是来应聘的，而是新员工。一阵道歉后，我被领去见我的主管。主管大声地叫来一个文员，让他带我转转。在我被介绍给其他员工的同时，那个文员，一直在抱怨着那个主管的脾气有多坏。吃午饭时，我问能不能请求调到别的部门去，他们说6个月后才能调动。我想我是不是该趁早换个工作了。

小杨：我的岗前培训棒极了！我到了以后被带到休息室。喝过咖啡吃过点心后，我拿到一本员工手册，上面解释了公司的绝大部分福利及政策。接着放了一段有趣的电影解释公司的历史、设施、重要人物及各部门的联系。接下来的一个小时是问题与解答。我们沿着厂区作了个小的旅行，然后公司请我们吃午饭。午饭时，我的主管加入进来边吃边介绍我们的部门并回答一些问题。饭后主管把我介绍给我的同事们，在职培训开始了。

这是两个很极端的例子。很少碰到被认错人，被当成应聘者

的这种待遇，当然也很少又喝咖啡又吃点心，这说明岗前培训直接影响着员工的自尊心、自信心、对企业的认同感以及他以后是否愿意留在你的公司。

成功的新员工培训可以起到传递企业价值观和核心理念，并塑造员工行为的作用，为新员工迅速适应企业环境并与其它团队成员展开良性互动打下了坚实的基础。我是lrc公司人力资源部的职员，最近在负责新员工岗前培训。近期公司根据业务的需要又招聘了一批新员工，就要报到了。怎么能够让新员工更快更好地融入企业、进入角色呢？这时想起了几年前自己刚入职时的情景。当时公司在人力资源管理的各个方面都还很不完善，自己入职的最初一段时间，既没有人对公司的全面情况给自己一个详细的介绍，也没有人在工作方法上给予自己一定的指导，一切全靠自己摸索、熟悉和适应，那可真是一段艰难的时光，甚至产生过放弃的念头。一定不能让过去发生在自己身上的经历再重演了。那么，新员工培训到底应该包括哪些内容？如何去做呢？经过查阅资料和公司培训主管的指点拟订出一个针对新进大学生培训方案。

二、针对新进大学生的培训系统

1、明确培训目标

新进大学生岗前培训的目的有三：其一，是减低新员工的流失率，让员工适应工作，以便减少错误、节省时间，帮助新员工更快地胜任本职工作；其二，就是展现清晰的职位及组织对个人的期望；其三，是让他融入企业的文化，适应公司的组织文化。

2、培训计划和安排

在确定新员工入职日期后、新员工报到前，与相关业务部门沟通，制订培训计划日程及内容，并通知相关部门提前做好迎接准备；同时，与新员工直接主管确定一位导师，由新员工

所在工作团队的资深员工或其直接主管担任。在试用期内，新员工直接主管与导师对该名新员工都担负着指导和帮助的责任。新员工报到当日，人力资源部办理完毕人事接收手续后引导其到各部门办理相关入职手续，如领取办公文具、工作所需设施设备，并发放一份入职须知，内容包括针对新员工如何尽快熟悉公司日常工作规范的指引。如果当时入职新员工不多，无法单独为其安排培训，会由其辅导员先指引其日常工作规范，并让新员工知道需要帮助时，可按入职须知中的联系人和联系电话得到及时帮助。

3、正式的培训

应届毕业生作为刚步入社会的新员工群体，对企业信息的了解欲望最为迫切，因此企业在提供正式培训机会时，应重视企业和岗位各类信息的传达。在培训内容选择上主要包括：公司历史、现状及发展和企业文化介绍；组织结构图及组织所在行业概览；福利组合概览、薪酬程序；绩效评估、绩效管理系统；安全培训；职业发展信息（潜在的晋升机会、职业通道，如何获得职业资源信息）；参观设施和公司周围相关的服务；员工手册、政策、程序、财务信息；有关公司识别卡或徽章、钥匙、电子邮箱帐户的获取、停车位及办公用品使用规则；技术或具体与工作相关的信息；还有着装和工作外的活动。

4、配置专门的导师

部门结合岗位需求和工作要求安排部门具体业务培训，观察/模仿是大学生最常用和最普遍的一种自我培训方法。公司应当选择业务能力强，并且与应届毕业生有相似生活经历，参加工作3-5年的业绩优秀的大学毕业生做导师，采取每人培植一名导师的形式，有计划的新员工的学习和工作进行指导，并对新员工的心理进行指导，帮助员工了解通过正式培训难以了解到的信息，加深员工对企业的认识和对技能的掌握。

5、提供岗位轮训和独立工作的机会

由于初次接触社会，并不是很清楚究竟自己适合什么工作，抱着“先就业在择业”的心态。考虑到毕业生的这种心理，在确定岗位之前，提供员工岗位轮换的机会。员工有了“改变工作谈判”动机，可以加速企业与员工的磨合。同时工作中适当分派些具有挑战性的独立工作，让其在工作中成长，是一种很好的“自我培训”机制，增强了大学生的自我认同感和价值感。

6、提供职业生涯设计。

7、丰富企业生活

工作的枯燥无味是很多大学生所抱怨的，并最终导致其离职的原因之一。公司应当提供一切可以利用的机会，告诉员工“我可以为你提供广阔的空间和丰富的生活”。这样可以帮助大学生更早的融入企业，构建和谐的工作氛围，提高团队精神。

三、结论

应届毕业生是企业的新鲜血液，是保持企业活动的源泉，不仅可以解决企业人才缺乏的问题，还能保证企业的长久发展。所以我们通过提前做好的培训详细计划和周密的安排，并与各部门良好配合，提高了新员工对组织的认同感和适应性，减少冲突降低应届大学生的流失率，形成双方认同的稳定关系最终实现双赢。