

从“合格”到“优秀” - - 新员工帮传带工作浅谈 PDF转换  
可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/470/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BB\\_8E\\_E2\\_80\\_9C\\_E5\\_90\\_88\\_E6\\_c67\\_470459.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/470/2021_2022__E4_BB_8E_E2_80_9C_E5_90_88_E6_c67_470459.htm) 企业快速成长壮大原因众多，其中人才不失为一个关键的因素。但现实情况是中国企业大多数为中小企业，许多中小企业由于存在多种原因，难以拥有完善的培训体系和制度，作为毕业生，在当前就业十分困难的情况下，并非所有人都能够去那些制度相对完善的大型企业，大多毕业生的第一份工作都会在中小企业。那么如何快速提升新员工的能力，让新员工快速进入工作状态，胜任自己的工作岗位？从而实现新员工由学生向职业人转变最关键的一跃。最常见、最有效的方法就是让老员工来“帮带”新员工，在某种程度上可以说“帮传带”则是大多企业一直沿用且屡试屡管用，让新员工从“合格”到“优秀”，快速成长的一条“捷径”。我们知道“帮传带”工作不是一个人的事，不仅需要老员工的真心帮带，还需要新员工的积极配合，同时也需要企业给予足够的重视。新员工应以积极的心态面对 俗话说的好：“师傅领进门，修行在个人”，新员工如要快速提升更多的是要自身的努力争取，新员工应该做到以下几点：要有激情，对工作要有兴趣，善待自己的工作 兴趣是最好的老师！做好个人定位，端正态度，首先要明确你愿不愿意干好这份工作。丢掉三种东西:学生心理.学生眼光.学生的做事原则。假如一个人不喜爱自己所从事的工作，我想他很难静下心来做出成绩。我相信一句话：把职业当成事业做，人生当成品牌做的人一定会成功! 学会勤快 就是我们经常所说的四勤：手勤（多做）、腿勤（多走）、口勤

（多讲）、脑勤（多想）。如果你悟性不高，那么就请多动手吧，要相信勤能补拙，比别人多努力一些，一样会达成目的。空杯心态，有一颗谦卑好学的心，学会借力一个人快速成长的最好办法就是“借力”，学习能力决定你能走多远。诚然现在许多新员工、毕业生都非常优秀，但是市场上有许多方面你不明白不了解。“如果一个杯子有些浑水，不管加多少纯净水，仍然浑浊；但若是一个空杯，不论倒入多少清水，它始终清澈如一，学习也是如此。”这是我们老总常常对员工所说的“空杯理论”，以勉励我们虚心学习，全面接受新的知识，也是公司新员工“脱胎换骨”所必备的素质。我经常对新员工讲一句话：“取长补短”固然可取，但我建议大家“取长补长”，这样才能进步的更快。我们需要实干家，不需要自高自大、夸夸其谈的井底蛙。新员工到市场上你会真正理解“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行”这句话。学会思考，学会“悟”，善于总结“学道三年不如悟道一朝”，一起进公司的新员工一年下来为什么成绩差异很大，为什么许多老业务人员辛苦打拚了几年还不如部分新员工提升的快？任何一个具有一定市场营销实战经验的人，都知道“悟性”的重要性。优秀的销售人员能够洞察机会，分析问题，从而利用机会，为销量“锦上添花”；或是把问题变成提升销量的机会。有的销售人员面对问题不知所措，让机会从身边白白溜走。南风集团华北区经理李勇刚经理曾说过一句很经典的话：“销售人员分为两种类型：做的和不做的；做的销售人员又分为两种：认真做的和应付做的；认真做的销售人员双分为两种：做后总结的和做后没有总结的。最后世界上的销售人员就有了成功和失败之分，前一类成功了，

后一类失败了。新员工要结合自身优势，总结学习别人的经验教训，最后形成自己特色的市场操作方法，仿制改良=创新！带人的过程中我经常开玩笑的对一些新员工说：假如你们在工作中不用心，我最多提醒你们三次，你们如果还不清醒的话我就对不起你了，救人不醒，不如一松，我不但不管你还要落井下石，谁也不愿意带一个掰着嘴也喂不活的麻雀，扶不起的刘阿斗。记住，现在大学生多的很，比你优秀的人多的很，公司永远不会养闲人。每天都带着激情去工作，你的心情可以感染你的客户。客户愿意面对一个整天无精打采的人吗？老员工帮带应有方下面谈一下作为老员工在帮带过程中应注意的问题、细节及我个人体会：“其身正，不令而行；其身不正，虽令不从”责任心是带人的第一要素！老员工首先要做到洁身自好，打铁先要自身硬，给新员工做好榜样，以身作则，用自己的实际行动潜移默化引导新员工，有什么的元帅就会有怎样的士兵。时刻提升新员工对工作的信心信心和激情是一对孪生兄弟，要学会调动新员工的工作积极性，让新员工对工作永远充满信心。很多产品不是死在市场上，而是死在我们业务人员心中。我经常对新员工说：销售其实很简单，你们只要跟着别人学就行了，跟着零售商学看人家是怎么做的，用不了一个月你们就能单兵作战了。如果学不会也没什么，你就勤快一些去给经销商帮忙，让他不好意思不卖公司的产品。我相信你们，你们永远是最优秀的，你们一定比我强，能很快超过我！工作安排方面我一般引导新员工从易到难做起，从前期的门店促销、中期的市场调研，客情关系处理、到后期的整体市场规划、操作，以至独当一面。如何做好信心激励我建议大家多向保险业、安

利销售人员学习。双方互动、充分调动新员工主观能动性 05 年公司内训时我协助公司人力资源部培训新员工，当时看到讲师、老员工在台上滔滔不绝，新员工在台下却昏昏欲睡，下来提问他们都答不出所以然来。当晚开会我提议培训中间多穿插一些互动游戏，老员工讲完课后再让新员工重新上去再讲一次，每人每天二十分钟演讲时间，内容不限，目的就是让新员工有压力，鼓励其积极参与，勇于表现自己，大家根据演讲情况、整体表现为其做综合评定。这次内训较以前填鸭式说教培训好了许多，达到了预期的效果。由此我想到新员工到市场后老员工要多给新员工提供实现其个人价值和平台的机会，不要大小事都干预，多给新员工独立思考、独立锻炼的机会。抱在怀里的孩子永远长不大，人没有依靠、没有退路才会用尽全力，才会提升的更快。因材施教，适当“打压”根据新员工个人情况、个性不同采取不同的帮带手段，让其掌握有自己特色的工作方法。04年我带一个毕业生小吴，由于来公司稍晚一些，没有参加公司的正规培训，直接就下了市场做促销。这个男孩子说不好听就是有点楞头青，说话不讲方式，不服管教，但其优点能吃苦，干活很拼命，其它员工不愿带把他交给了我。以前带人多是走温柔路线，不到万不得已时我是不会发火的。看到他这样情况我就把他带到一个比较难缠、但销量较大的零售商处，我说给你三天时间我把客户给我拿下来，带来的10件货卖完，中午不许在客户处吃饭。第一天他汇报说公司的产品贵，零售商只卖其它产品不卖公司的货，我说你自己想办法。晚上一起休息时我看到他衣服很脏躺在床上就睡着了，我叫醒他说去洗衣服，要注意仪表，他坐起来到十点多又睡了，我很生气说如

果不洗衣服你出去睡，明天回家去，他见我发火就马上起来去洗衣服了。第二天我带他又到了零售商处，我说你今天就帮助客户搬化肥，多干活少说没用的话，不用管卖货的事。小吴个子高大干起活来很卖力气，累的满头大汗，零售商见他这样感觉不好意思，自觉的卖起公司的货来了，当天就卖了近八件货。第三天我让他带货过去，今天工作内容和昨天一样，巩固销售情况。连续累了两天，小吴就慢慢乖下来了。有时见他说话不讲方式我当一些同事的面吵他，他们都说我说话太苛刻了，我给同事解释说小吴这人就得时不时打压他一下，让他有害怕的人，这样他才改变的快一些，同事听后哈哈大笑说你真把他摸透了。经过半年的锻炼，小吴说话做事都比以前沉稳了许多，在经销商处表现很好，05年自己独立操作了一块市场。05年带了一个学生小魏，小魏比较勤快听话，又会开车，看情况我就把他安排到一个人手比较少、销量一般的客户那里，小魏在客户处非常用心，经销商忙时他开车帮经销商送货，经销商很感动，推广公司产品很卖力，当年的销量比往年提升了一倍。后来我让小魏从负责以前的一个县加压到两个县，后来到一个地区，具体的市场操作完全由其本人负责，逐渐加压负重，小魏快速成长第二年做到了独挡一面。合理运用帮传带技巧，注重细节我总结的带人方法就是“一张一弛，文武之道。”即胡萝卜加大棒，做到团结紧张，严肃活泼。从细节上（同公司相结合，如衣、食、住、行等）去关心新员工，关注新员工的本身，生活一视同仁，但工作中要界限分明，上下级分明。学会善待人，学会关心人，不能恶意伤人，不能太苛求新人。该表扬时就要表扬，如果发现错误及时指正。日本麦当劳董事长藤田

田曾说过：“感情投资是在所有投资中，花费最少，回报率最高的投资”。让新员工在快乐和尊重的气氛中成长，对上司、公司感恩。士为知己则死，这时间是培养新员工对公司忠诚度的最佳时机。带人过程中要注意适时打击新人员的非份想法，如果双方发生冲突不要先一棍子打死，最好用行动证明对错，做到以理服人，以德服人，以事实服人！保持充分沟通，对新员工的工作是“指点”而不是“指指点点”。老员工要做好个人心态调整，不要以为自己什么都知道，哪方面都比新员工强，老员工也要有空杯心态。以前成功的方法现在用起来不一定成功，以前失败的方法现在用起来一定会失败，因为市场在变，任何人都要学习。几年的带人工作让我从新员工身上学到了很多，是他们让我永远充满着工作激情，看问题也比以前全面的许多。众多管理课程都不约而同地告诉了我们“只有无能的领导，没有无能的下属”这么一个管理思想，我理解这句话的意思是提高下属的素质是领导的工作责任之一，下属的素质提高不了是领导的责任，不是下属的无能。所谓“兵熊熊一个，将熊熊一窝”。老员工作为领导应多一些理性，少一些冲动。在工作现场，领导的主要工作是聆听，而不是不问青红皂白的瞎指挥，那只能打乱工作秩序。对下属的意见不思考，不交流，不沟通，一味坚持自己的观点，使信息不能有效传递，问题得不到解决。新老员工之间存在隔阂的现象并不鲜见，产生这种状况的重要原因是双方没有建立有效沟通的渠道。如果这种隔阂不加沟通，久而久之会变得越来越深。角色换位能解决主客体之间的沟通难题。角色换位的关键在于，老员工要丢掉高高在上、惟我独尊的管理者心态，能够多从新员工的角度考

虑问题，尊重、关心新员工，倾听新员工的心声，即以朋友的心态与新员工一起学习、一起成长。农村有句俗话说的好：要想公道，打个颠倒！老员工要多站在新员工的角度去考虑问题，多想想自己以前是怎么过来的。“兵无常势，水无常形”，帮传带的方法、技巧很多，依据新老员工双方的情况合理进行，合适才是最好的，多方法并用才能使新员工快速完成“合格”到“优秀”的转变。（我感觉“随风潜入夜，润物细无声”是帮传带工作的最好方法）尊敬的老员工，不要怕带人会给添麻烦，通过带新人你也会学到、得到比你想象多的多的东西。杰克&#8226;韦尔奇在总结了一生的领导经验之后告诉我们：“在你成为领导以前，成功只同自己的成长有关；当你成为领导以后，成功都同别人的成长有关；只有被领导者成功，领导者才能成功。”仔细品味这段话的深刻内涵，对照自己对待新员工的态度与所作所为，我们做得如何？100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)