# 新员工入职报告(推荐)(九篇)

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2025-03-06

*新员工入职报告(推荐)一大家好，我是来自矿山院土建室的张梦楠，首先对你们加入zz表示欢迎，同时也很高兴我们的集体又注入新鲜的血液。非常荣幸今天能和大家一起分享我入职一年的感想与领悟。（图片：土地—zz、大树—自己、太阳—荣誉）去年的今天，我...*

**新员工入职报告(推荐)一**

大家好，我是来自矿山院土建室的张梦楠，首先对你们加入zz表示欢迎，同时也很高兴我们的集体又注入新鲜的血液。非常荣幸今天能和大家一起分享我入职一年的感想与领悟。

（图片：土地—zz、大树—自己、太阳—荣誉）

去年的今天，我和大家一样心怀梦想，抱着一颗炽热又忐忑的心加入了zz，也许一年后的你们也会发现那是一种心灵的归宿，是一颗无处安放的事业心找到了温暖的家。

如今，在zz工作了一年，正如这张图片所描绘的那样，我将自己比喻为一颗茁壮成长的大树，脚下的这片‘zz’是一片肥沃的土地！是一片孕育优秀人才广袤无垠的沃土！在这里我享受着阳光带来的温暖。

（图片）仍然深刻的记得去年谢总对我们的忠告：有准备，有梦想，会干事，实干事。这短短的十二个字，用它的力量一直指引着我，给我方向。我是幸运的，走进zz是我人生的阶梯，是我人生的转折。

（图片）工作思想（培养成就感）

从一个只会纸上谈兵的大学生，逐步成长为一名设计工程师，在zz上留下自己的足迹，并为人生的蓝图留下一个个不可磨灭的痕迹，这份工作给了我莫大的成就感。而这种成就感是我面对困难的动力，积极工作、努力奋进的源泉，慢慢地你会喜欢上挫折，喜欢上更具挑战的工作，因为只有在挫折中才能成长，只有完成更具挑战的工作，才能证明自己存在的价值。

前段时间，有幸被派到工地，解决现场施工问题，当现场人员亲切的称呼‘张工’时，内心深处油然升起无比的自豪感，因为我的职业得到了他人的尊重，我的价值得到了他人的肯定。

其实，现场的部分技术难题也有让我拿不定注意的时候，尤其当你作为工作资历尚浅的员工，去面对甲方刁钻的问题时，你会忍不住的沮丧，怀疑自己的能力和知识容量。

这个时候最需要的就是自信！在对方面前从容的表达自己的意思和观点，会增加你话语的力量，这样你就可以把自己的观点渗入到对方的思想中，从而达到说服对方的目的。

最后出色的解决了问题，这个时候明显的察觉到他们对我的认可以及肯定的眼神。我在她们的肯定和认可中寻找到了荣誉感、价值感、成就感。zz是一个可以充分施展个人能力的舞台，抓住每一次机遇展示自己，并从工作中寻找快乐，来成就自己的满足感。

（图片）工作能力（自我能力提升）

当然，获得这种成就感的前提是不断地努力，来提高自己的工作能力。对于我们设计人员来说，自我能力的提升是源于工作经验的积累以及对工作规律的归纳和总结。

刚接触到这份工作时，我深刻的感受到‘书到用时方恨少’。因为没有实际工作经验，从一个小小的项目做起。我也质疑过自己，能否胜任这份工作，一度的挫败感占据内心，想必大家也会经历我这样的心理波折期。

至今还清楚地记得，做第一个大单体工程的时候，绞尽脑汁、穷途末路、所有的挑战向你扑来，几个小时的加班努力，自认为很满意的设计成果被一句话否决，计算错误、重新设计、重新修改，铺天盖地的绊脚石，时刻冲击着我的心理防线，挫败感、失落感、迷失感充斥着内心。当时经常告诫自己‘别人能做到的我一定要做到’，‘别人会设计的我一定要设计出来’永远不说‘我不会，我不行’坚信自己可以完成。

遇到问题首先调整自己的心态，其次寻找解决的方法，要充分利用周围的资源，整合身边的资源，汲取养分，虚心向同事讨教，讨教的同时尊重他人的意见，诚恳的听取建议，谦逊的表达观点。同事真切的教导，安慰了我的心理，也帮助我堆积了知识的厚度，克服了困难，最终出色的完成了任务。

zz的资源还有很多，需要我们用心去挖掘。随着工作时间的推移，我开始对zz有了依赖感。在这里我找到了归属感，安心的将自己人生这座大厦的基础放在这片肥沃的土地。不再畏惧错误，害怕失败。只要努力汲取‘养分’一定可以成长为一颗参天大树，成为栋梁之才。

（图片）工作方式（时间观念、效率）

上班之后你会发现，工作任务无穷无尽。这时候你一定要放松心态，加紧工作进度。你要知道一堆任务里哪些是重要的，哪些是紧急的，要先做完紧急的工作，然后把重要的但是不太紧急的任务规划好，做好提前量一步步的完成，否则，那些暂时并不紧急的工作，会在你的零规划里变得又重要又紧急，这个时候你就基本做不到从容且高质量的完成任务。

培养自己的超前意识，脚下的路是自己规划的，并不是别人指定给你的行进轨迹。时间是有的，要合理安排时间，潜力也是无限的，你要敢于去开发，适当逼迫自己一下，也许你就完成了看似不可完成的任务。

（图片）工作礼仪（与人相处）

工作中的职场礼仪是指导协调个人和团体在社会交往过程中，实施有利于相互处理关系的言行举止。我们的工作是需要和各个专业、各位同事努力配合去完成的，修炼职称礼仪也是对别人的尊重，更是对自己的帮助。没有任何一个人喜欢趾高气昂的同事，你要在请求别人帮助的时候表达对别人的感谢，在占用了别人时间的时候表示歉意，礼仪并不局限于职场，他是一个人精神风貌及素质的体现，讲究礼仪会让你受到别人的欢迎和喜爱。

（图片）背景音乐......

这是一部关于创业、奋斗、友谊、梦想的电影，从这三个人中我们似乎可以找到自己的影子，我们都会从土鳖的日子艰难走来，我们都会有too young too naive[nɑiv]的日子，最重要的一点是坚持了他们的美国梦，也许他们的梦想没有实现，但在通往梦想的道路上收获了成功。

梦想点燃了我们生命的希望和热情，梦想催动了我们奋起战斗的勇气和决心，梦想鼓舞着我们百折不挠，永不放弃！

（图片）在生活中，我充分的感受到了公司以人为本、劳资和谐、快乐工作、享受生活的职业健康方针。

在zz的呵护下成长，没有北漂的辛酸蜗居、没有独居的单调乏味，没有生活的枯燥单一。公司为新入职员工准备了宿舍，而且定期为我们举办形式多样、风格多变的文娱活动，充实着我的业余生活，丰富着我们的精神世界。

（图片）趣味运动会让我体会到团队的团结合作，zz十大歌手比赛让我领略了同事的个人魅力，暖冬篮球赛让我感受到竞争激发的无限能量，年会让我感受到家的温暖。

这里的生活让我学会了节俭，学会了独立，学会了承担，学会了付出，让我学着成为一位更有责任心、事业心的人。

（图片）在座的各位有没有想过这样一个问题，zz聘用我们来做什么？让我们在这里干什么？

那就是建设一个有信誉度、有知名度、有持久生命的平台。

（图片）那我们在座的各位该怎么做？

那就是努力成为有责任心、有事业心、有志向的精英。

（图片）没错这就是我们的企业文化，

凝聚一批有责任心、有事业心、有共同志向的精英

共建一个有信誉度、有知名度、有持久生命的平台

（图片）它是我们的生命力，记住它在zz你将不会迷失方向。

（图片）我想大家对这张照片并不陌生，没错他就是我们小学课本的.文章，《吃水不忘挖井人》的插图，至今对文章仍然记忆犹新（图片）当我们汲取‘养分’成为参天大树的时候，请不要忘记我们脚下的沃土，是它给了我们成长的机会，是它给了我们享受阳光的平台。

（图片）最后，有一段话让我们大家一起共勉：

每一条河流都有自己不同的生命曲线，但是每一条河流都有自己的梦想，那就是奔向大海，我们的生命有的时候会像是一粒泥沙，有可能慢慢的就会像泥沙一样沉淀下去，一旦沉淀下去了，你就不用为了前进而努力，但是你将永远见不到阳光了，我们一定要有水的精神，像水一样不断地积蓄自己的力量，不断地冲破障碍，当你发现时机不到的时候，积累自己的厚度，有一天时机来临的时候你就可以奔腾入海，成就自己的生命。

（图片）谢谢大家，我的演讲到此结束，再次对你们的加入表示欢迎。

**新员工入职报告(推荐)二**

转眼间，加入嘉峪关索通预焙阳极有限公司这个大家庭已经一个多星期了，我也逐渐适应了公司的新环境，由刚进公司的忐忑不安到现在的逐渐融入这个团队我感受颇多。

首先我应该感谢公司给我这次工作学习的机会。我深信我是幸运的，很庆幸能够加入到一个团结和睦的团队，庆幸能够遇到对我们关怀备至的领导，庆幸拥有这么多亲切热情的同事。我入职时间虽然不长，但是目睹了公司领导对工作项目的精益求精，同事之间友好和谐的工作态度??这些都让我切身感受到加入其中是个正确的选择，同时也切身感受到公司带给我的自豪感和使命感。相信这份自豪感、使命感将会使我更有激情地投入到以后的工作和学习当中去。

作为一名进入一个全新工作环境的新员工来说，尽管在前期准备中对公司有了一些初步的了解，但对于公司的企业文化还不是很熟悉，只是初步的认知，我们都知道企业的迅速发展和队伍的不断壮大都离不开企业文化的指引，嘉峪关索通预焙阳极有限公司更加清楚这一点，将公司的战略理念与企业文化充分融合，所以形成公司成员之间相互学习，相互帮助，深入钻研的这种高效率的工作方式，同时开拓了我们的技术视野，融洽了人际关系。

入职以来十分感谢公司领导对我的关心与鼓励，以及同事、工友们对我的指导与帮助。初来公司，我对即将要从事的工作几乎是一无所知的，我是个文科生，大学期间学习法学知识，对我的具体工作所要求的知识和技能几乎是一片空白，但是很快就在领导和同事们的关

心和指导下掌握了这些技能。学习这些技能之初我心里很忐忑，生拍出什么差错，可是似乎这些差错在我学习的过程中如影随形，这让我的自信心一度很受打击，但是部门领导给我很大的宽容和鼓励，工友们更是不厌其烦的给我帮助和提示。现在我已经熟悉了我的工作，我相信通过不断地实践操作，总结经验，我会愈发的熟练，精益求精。

来公司的这段时间，让我感触最深的是公司“以人为本”的人文关怀理念。主要表现在两个方面。

这主要体现在我公司对安全生产的重视及对员工安全生产意识的培养。入职之初不但有相关安全生产知识的学习，更重要的是公司完备的安全生产责任制度。现代企业，安全生产应为企业的最高追求，这也体现出企业对员工负责，尊重员工生命的明确态度。

从我入职第一天，办理相关手续到现在工作上手之后的种种，我无时无刻不在这种良好的氛围中成长。这让我这个新员工十分感动。为了让我尽快熟悉工作，从我们部门的领导到我的班组长再到工友都给予我莫大的帮助与鼓励，让我信心满满的走上工作岗位。我感谢他们，在今后的工作和学习中不断地给我指出缺点与不足。我会虚心接受他们的批评，不断修正我工作中的瑕疵，以优良的工作成绩回报公司及同事们对我的期待！

公司给予了我自信，教会了我凡事要有计划性，要善于总结。在工作中，我学着有计划有步骤地去工作、学习、总结：今天我学习到了什么？工作中我遇到了什么困难，又是怎样解决的？通过计划和总结，自信心不断增强，提高了学习和工作效率，进入了相互提高的良性循环。

作为一个新员工，在今后日子里，我一定会严格遵守公司规章制度、虚心学习、和同事关系融洽，同时我也坚信，我们共同努力，公司一定能够走得更远。

**新员工入职报告(推荐)三**

为保证新入职员工更快、更好适应公司环境，对企业文化、各项管理制度、规定、业务工作及其流程进行全面接触、了解，使新员工尽快转变思想观念，为及时有效进入工作状态、发挥自身优势、尽职尽责干好本职工作打下坚实的基础。行政部利用8天时间，对新入职5名员工进行了有针对性的培训、学习和教育，现将其培训情况总结如下：

一、培训概况

新员工培训工作由行政部统一部署安排和组织实施，其他部门协作完成。为期8天的培训，共计安排40课时，公司内部“讲师”共计8人参与了授课，受训学员有技术口、翻译口、国际业务口等不同岗位方向共计5人。

培训项目主要有以下几类：

1、员工必修类：企业文化的认知、职业道德规范、员工守则和管理制度等方面的培训。

2、重点培训类：社会发展与市场竞争、思想观念、工作态度、责任意识等思想认识方面的培训。

3、岗前培训类：机构设置、各部门职能作用、工作流程、岗位职责规范等业务知识方面的培训。

4、辅助培训类：工作态度、工作责任心、有效沟通、前期工作经验等方面的培训(参加培训的员工自我组织素材，进行培训讲解和交流讨论)。

二、培训效果

按照部署安排，本次培训考试测试紧密联系培训内容，分别从企业文化、员工守则、计算机基础知识、业务知识和自我创新等五个方面进行考察，并于20\_\_年\_\_月26日上午进行了(笔试)组织落实。其结果如下：

参加测试人员5人中，成绩优秀的3人(80分以上)，良好的1人(70分以上不满80分)，及格的1人(60分以上不满70分)，培训效果达到了预期目标(测试题及答题情况详见附件)。

三、培训分析

(一)取得效果

1、从培训计划到执行计划，迈出了坚实的一步，为下一步培训工作奠定了较好的基础。善始善终的培训使公司向正规化、精细化管理迈出了一大步，参与授课人员及受训学员的积极性、自律性得到了有效提高。

2、培训主题明确，内容形式丰富。结合各职能部门的特点和行政职能特点，分阶段、有针对性地安排授课，使员工能“有识可学、有思可发、有章可循”，通过专人讲授、观看教学视频、开展交流讨论等多种方式，特别是对企业文化的认知、认同，使新员工进入公司后有了较好的职业发展方向定位，增强了企业的归属感。

3、为我们公司建立制度性培训体系做好了铺垫，为以后员工发展规划、克服思想障碍、端正工作态度、提高工作效能打好了基础。

4、在培训中根据具体情况不断改进培训方式，积极探索新的模式。比如，在培训过程中安排学员不限题材、内容的组织素材授课，与大家一起学习，“有感而发”，让受训学员积极参与，取得了较好的效果。

(二)存在问题和不足

1、组织不力，计划安排不够周密。没有对培训人员进行具体安排，造成培训人员不能全程参加培训，工作和培训发生冲突，仍然存在“培训无定时、纪律难执行”的现象;不能严格执行培训纪律和有关规定，导致培训期间接电话、中途离开等违反培训纪律的现象时有发生;没有做到“预先计划、统筹协调”，培训工作过程中才准备材料，才通知授课人，造成把授课当完成工作任务，影响了培训效果。

2、培训形式单一、缺少创新性。只是一味采用“上面讲、下面听”的形式，呆板、枯燥，提不起员工兴趣，导致员工注意力不集中，影响了培训效果;公司内部人员普遍不高，培训资料准备不充分，课件制作水平较低，自主创新和改变授课方法的能力有所欠缺;培训资料单一，只是为讲课而讲课，没有做到举一反三，不能达到“以业务联系工作、以工作教授方法”的目的。

3、培训内容较少，培训时间短。缺少系统的培训教材和丰富的培训内容，以至于培训内容衔接性不强，造成培训知识和培训理念的断层;培训时间较短，以至于参训人员理解和消化后转变为自我提高的程度不强。

以上问题反映出公司整个培训体系的不规范和不完善，下一步必须进一步规范培训管理制度，转变授课人的思想观念，真正把培训当做公司的一项重要流程和制度进行贯彻落实，努力达到并实现“才为我所用、情为我所系”的人力资源化效应。

四、改进措施

对于公司的培训工作，我们充满信心。在公司领导的正确领导和支持下，相关培训制度逐步完善的过程中，行政部将更加科学、合理安排制定、执行落实好各项培训工作，通过这次培训工作中出现的问题和不足，对以后的培训工作我们提出如下改进措施：

1、进一步加大培训力度，坚持做好培训基础工作。完善并尽快出台有关培训管理办法，将培训体系正式纳入工作日程和制度规范，让培训工作更加秩序化、规范化，做好培训组织准备工作，严格执行培训纪律，提高培训效率。

2、建立培训资源，进一步丰富企业培训资源。投入必要的培训经费，制定员工手册，员工手册人手一份，对新老员工进行随时、随地、随人、随事的教育和督导;对培训教材和文化书籍的限量采购，给人力资源提供更丰富的信息和资源条件，拓展培训体系;尽快草拟培训教材，教材内容应尽可能具体、详细、丰富。

3、思想决定行为，细节决定成败。进一步加强思想启发和观念转变的培训工作，使员工能真正体会到培训的重要性，定时加强老员工的培训学习，提升公司员工的整体素质和技能;建立培训考核机制对参训人员进行培训效果考核评估，考核成绩纳入转正和绩效考核指标，改变和解决“参不参加一个样、学好学孬一个样”的观念和态度，加强员工的危机感和紧迫感教育，变“要我学”为“我要学”。

4、加大培训工作精细化管理力度。力求逐期对公司的培训项目进行全程跟踪，制定月度和年度培训计划，培训计划项目需按期进行，不能以其他理由拖后或不予安排，加强过程控制与信息反馈工作，努力做好培训考核评价工作，全面建立员工培训档案。

**新员工入职报告(推荐)四**

1.0 目的

明确新入职员工培训程序，确保岗前培训的规范性和有效性，使新入职员工经过培训后，能尽快地融入公司环境，顺利开展岗位工作。

2.0 适用范围

适用于公司所有部门新入职员工之教育培训。

3.0 职责

3.1行政部

(1) 负责新入职员工公共课程之制订、举办和考核。

(2) 负责将培训员工的考核资料及培训记录交文控中心保存。

3.2 新员工所属部门

(1) 负责新入职员工部门专业培训课程制订及实施。

(2) 负责新入职员工部门专业培训课程的考核。

3.3 国家认定的特种作业人员在入职时(如电工、焊工、电梯工、司机等)，必须具备由国家认证机构颁发的《特种作业资格证》。

4.0 实施细则

4.1 课程培训准备：

(1) 新入职员工的岗前培训课程分为公共课程和部门专业课程两个部分。

(2) 公共课程培训由行政部负责任命培训讲师和准备培训教材。

(3) 部门专业课程由部门负责人指定专人负责，一般由入职引导人或部门主管担任。培训方式可依部门业务具体情况自行确定。

4.2 课程培训实施

(1) 新员工在完成入职手续后，人政部先向员工介绍试用期的具体安排，然后由培训讲师安排进行培训工作。

(2) 培训方式包括：网上学习、自学、集中讲授、一对一讲授、实践操作等，采取有效、可行的培训方式，切实提高培训效果。

(3) 行政部负责为期两天的新人公共课程培训的实施。行政部可根据新进人员的数量，由其先接受专业知识的培训后，集中人员统一安排在一个月的某个时间段培训。

(4) 公共课程的内容应包括如下方面：

序号

项目

课程内容

培训负责人

1

公司概况

成长历史、规模品牌、发展规划及组织架构

行政部职员

2

企业文化

公司宗旨和使命、企业价值观、经营理念等

人政部负责人

3

员工手册

公司各项规章制度

行政部

4

安全知识

劳动安全、消防安全

安全主任

5

熟悉工厂环境

参观介绍工厂

行政部职员

(5) 公共课程结束后，由新员工所属部门负责其部门专业课程的岗前培训。

(6) 部门专业课程的内容应包括如下方面：

序号

项目

课程内容

培训负责人

1

部门/岗位职责

所在部门职能、工作岗位职责等

员工所属部门相关人员

2

业务流程

部门的业务知识、工作流程等

员工所属部门相关人员

3

作业指导

针对部门业务制定的管理制度、行为标准等

员工所属部门相关人员

4.

工作联络、共享资源指引

开展岗位工作所需要的联络人、联络方式、共享资源及其获取途径

员工所属部门

(7) 行政部对员工培训作好培训记录(培训签到)。

4.3 课程培训考核

(1) 公共课程结束后，由行政部门组织考核。

(2) 考核结果根据成绩分为四个等级：

a.优秀 90-100分 b.良好 80-89分 c. 合格 60-79分 d.较差 59分及以下

考核结果呈行政部负责人审核后记录在《员工个人培训记录表》中并存档，对于考核未通过(d等)之员工，应重新组织学习和考核。对于两次考核皆未通过的新入职员工，可终止试用。

(3) 部门岗前培训的考核由所属部门组织进行，所属部门须确立不同工作岗位的考核方式，培训七天后进行考核，考核成绩在考核完成后三个工作日内交人政部归档并作记录。成绩等级的划分及考核未通过的规定可依4.3.2项作业。

4.4 换岗培训

应按照岗前培训的要求，对换岗人员重新进行新岗位知识的培训。

4.5 培训资料存档：

(1) 岗前培训课程的考核可以分为理论考试和上岗操作两种形式，考核结果及培训记录须由行政部归档，并由文控中心保存。

(2) 考核结束后，行政部根据考核结果记录《员工个人培训记录表》，并将入职考试试卷存入员工个人挡案。

(3) 行政部根据入职培训的开展情况，公司基本情况的变化，不断提高培训效果，完善岗前培训。

**新员工入职报告(推荐)五**

这天我们为能有诸多新同事的加盟而感到高兴，你们的加盟为公司注入了新的血液，添加了新的期望，我们谨代表人事课对新员工的加入表示热烈的欢迎！

对于所有的新同事而言，这是一个新的征程，新的挑战，也可能是你们人生中又一个新的起点。我衷心地期望新同事们能够尽快地全身心地投入到工作当中，尽快地熟悉本职工作，充份利用自己的专业技能和知识素养，用心展示自己的才华，发挥自己的能量。

目前，公司正处于稳步的上升阶段，发展前景广阔。这要求公司的每一个员工都能发挥自我，人尽其才。在这个阶段，我们有几点心得和要求，和大家分享一下，也算是对公司所有员工的期望。

第一，情分

此刻社会，能够说是物欲横流，许多事情往往是透过物质来衡量其价值。但在我们公司，我们认为在金钱之外，情义二字更值千金。这天，我们能够走到一齐，我不期望是因为你只为拿工资才留在那里。我们期望我们能够给在座的每个人带给一个比较好的发展平台，更期望透过工作这个平台，能够让情义贯穿在我们交往的始终。

桃园三结义这一段历史相信大家都不会陌生。诸葛先生为报刘备的知遇之恩，鞠躬尽瘁，死而后已。在他辅佐刘氏家族的过程中，官居极品。权利与地位到达顶峰。但诸葛亮把这一切视为过眼云烟，并不贪图享受，一心辅佐刘氏成就大业。诸葛亮的这些行为，正是因为他具有一颗情义之心。而相反，拥有名誉与地位，却不具有情义之心的例子也比比皆是。拿破仑，欧洲霸主，透过征战沙场，尽享世界，他拥有的名誉和地位至高无上。但他却对妻子说过这样的话：“我这一生从来没有快乐过。”可见，没有情义之心的，一切的外在荣耀都如玻璃一样脆弱易碎。那样，即使应对无尽的财富和名誉，也不会快乐的。

对于我们来说，珍惜工作中的机会，珍惜工作中的同事，珍惜我们为同一目标而奋斗的激情，珍惜我们之间因为工作而相识相知的缘分，并让这份缘分陪伴我们一辈子，我想这就是我们之间的情义。

第二，忠诚

忠诚是什么？我们认为忠诚是一种品德，一种情操，一种与企业同心同力，将自己与公司紧密联系在一齐的美德。在当今社会激烈的市场竞争中没有人愿意与不忠诚的人打交道，能够说忠诚是我们取得胜利的根本准则。

人在职场，忠诚重要，还是聪明重要？一项覆盖全球4000多名白领员工的调查显示，在公司公布升职员工名单时，超过一半的人会感到惊奇和意外。也就是说，那些最终获得升迁机会的人，往往不是工作潜力最出色的员工，“冷门选手”更易被升职。原因忠诚比聪明更重要。

《论语》说“吾日三省吾身，为人谋而不忠乎？与朋友交而不信乎？传不习乎？”大致的意思是“我每一天多次反省自己——替人家谋虑是否不够尽心？和朋友交往是否不够诚信？”三国时的关羽之所以能够让大家顶礼膜拜，流传千古，

最重要的也是他具有忠诚的心。对于我们而言，忠诚是什么？我想，就应是对公司信念的坚持。公司从一个念头到一个人到一个团队，再到这天的规模，就是来自于信念的坚持和忠诚的开始。在以后的工作过程中，无论个人还是公司，只要我们能够同舟共济，无论遇见多么大的困难，忠诚自己，忠诚团队，坚持走下去，光明也就随之而来。

第三，职责

任何人做事都务必要担负职责。父母对子女有养育的职责，子女对父母有赡养的职责，每个公民务必要对社会承担相应的职责和义务等等，职责是人的生存之本，对公司来说要发展，要壮大，就务必有一批爱岗敬业、忠于职守，把企业当成自己家的有职责感的员工，有职责的人会得到他人的尊重和信赖，会在自己所从事的岗位上有所作为。

我们无论做什么事情，都要记住自己的职责，无论在什么样的工作岗位，都要对自己的工作负责，工作就是不找任何借口地去执行。每个人所做的工作，都是由一件件小事构成的，但不能因此而对工作中的小事敷衍应付或轻视懈怠。工作中无小事。所有的成功者，他们与我们都做着同样简单的小事，惟一的区别就是，他们从不认为他们所做的事是简单的小事。把复杂的事情做简单，把简单的事情做卓越，需要的是每个人对工作负责。

第四，梦想

一个没有梦想的人是悲哀的，梦想是我们实现人生价值的动力，所以我们每个人都就应有自己的梦想，而实现梦想就是要坚持梦想的过程。我们公司作为ｘｘｘ行业排头兵，将立足于东源自行订单的开发，依托ｘｘｘ公司加工的代理，力争成为ｘｘ有影响力的ｘｘ公司。我们更期望，透过公司梦想的实现，每个人也能够在那里实现自己职业生涯的梦想，实现自己对于财富的梦想。

在今后的工作中，期望新同事能够尽快融入环境，落实公司制度，适应公司发展，能够成为一个有情义的人，一个忠诚的人，一个有职责的人，一个能够实现自我梦想的人。哥伦布在每一天的航海日志的结尾总写到：“我们继续前进吧！”那么，就祝愿我们各位能够在东源这片肥沃的土地上继续前进，实现我们共同的梦想。

**新员工入职报告(推荐)六**

为了让新员工能够在入职前对公司全方位的了解，认识及认同公司的发展及企业文化，以便于更好地胜任本职工作。由行政管理中心部×年×月×日在公司培训中心，对新员工进行入职培训，培训相关内容如下：

1、了解公司的发展历程、清晰了解公司各项管理制度、明了公司福利待遇以及公司企业文化；

2、熟悉公司工作环境、个人岗位责任意识、工作任务和工作目标，了解公司工作程序和工作方法，尽快融入岗位角色；

1、介绍企业概况：公司发展历程、企业现状以及企业经营理念、企业未来发展规划、发展方向；

2、介绍公司组织架构、各部门职责以及部门间的业务联系、沟通方式；

3、企业各项管理制度、行为规范以及公司福利待遇、了解公司企业文化等；

4、入职办理须知，相关手续办理流程；

培训采用笔试、课堂提问的考核方式，考查新员工。

此次培训是结合公司各项规章制度对新员工进行培训，通过对新员工的入职培训，使新员工在交流过程中能够了解到公司的概况、公司架构、公司的企业文化；熟悉公司各项管理制度、各部门职责以及部门间的沟通方式；使公司的各项工作更加完善并稳步向前发展。对新员工提出期望，希望新员工能在各自岗位上通过理论与实践相结合的方式，更进一步提高岗位技能，为企业的建设发展创造辉煌。

**新员工入职报告(推荐)七**

参加了公司组织的新员工培训。培训的内容包括公司概况、企业文化、公司的各项规章制度、质量管理体系、安全管理及保密体系学习，最后进行了《赢在新员工》的多媒体教学。受益匪浅，除了对公司有了更深入的了解，更对自己今后的工作生活指引了方向。

《赢在新员工》是孙春岭老师讲的，我觉得讲的很好，现将自己的一些感受与大家分享一下。

首先是工作能力和和工作态度的关系，人们习惯把工作态度好、工作能力强的人称作又专又红的人，孙老师建立了工作能力和工作态度的二维坐标，把员工分为了四类。能力强态度好的，他称之为“人才”，是老板们赏识的千里马;能力强态度一般的，也是“人才”，但这种人才是斗争型的，老板欣赏他的同时也会防着他，最形象的比喻就是孙悟空，能力很强，但逆反心很重，把他逼急了连师父都可以打，所以唐僧必须有紧箍咒才能用好他;第三类是能力差但态度好的，这种人被形象的比喻为“牛”，这样的员工是“人材”，属于可培养利用的人才，在单位依然有晋升的机会，同样受领导器重;但第四类就不行了，即能力差态度差的员工，被比喻为“猪”，真的很贴切，这样的员工最终只能被吃掉。我很认同孙老师的见解，虽然每个人对能力和态度的理解都是不一样的，各有看重点，但我觉得工作态度大于能力，一个人的能力是有限的，而且有高低之分，除过先天影响，更重要的是后天培养，但这个培养过程往往比较艰辛，得付出很大的努力，但工作态度则不一样，只要我愿意，我就能提升，就能改善，而且好的态度不是说表面上卑躬屈膝，而是打心里去接受去认同，我认为只要能有好的工作态度哪怕能力差点工作也是能做好的。就像画一套图纸，你能力强，也许你一天就画完了，而且不出错，我能力差点，我用两天画完，还有不少错误，但是有什么问题吗?我慢，我可以加班，错了我可以改，一遍不行改两遍，两遍不行改三遍，我总能改好，只要我有积极改正的心，我相信这样一次、两次、三次.......工作能力总会有提高，大部分人从事的都不是什么高精尖的工作，不需要太多的天分，只要有好的态度、积极向上的心，没有做不好的工作。我崇尚态度决定一切!

第二点是沟通中讲到的。沟通的最高境界是“用别人喜欢被对待的方式来对待他们”，主动去关心他人，平心而论，我觉得这种境界对普通人而言有点高，“别人喜欢被对待的方式”是我们很难把握的。那么退一步，“希望别人怎么对待我，我就怎么对待别人”，我觉得这个可执行度大大提升，打开心扉，凡事问问自己，如果是我，我希望得到什么样的待遇?什么是我能接受的?什么是我想接受的?我想，每个人都有自己的

一套处事方式，也许我想要的并不是你想要的，但是至少不会是让你讨厌的吧?所以，我觉得沟通如果能做到这一步也就够了，感同身受——生活和工作都会变得更美好!

最后一点是smart-c原则。来公司后我给自己订了很多目标，比如提高专业技能、增强业务能力、尽快适应工作等等，原来一直觉得自己还挺上进的，但学了smart-c原则后才明白自己的目标太宽泛、太没有执行性了。在smart-c原则中我觉得最重要的是m——measurable，即可度量，我的目标很美丽也很值得去努力，但是所谓的提高业务能力，怎么样才算是提高了业务能力呢?没有一个可度量的标准，是学会了三维设计软件呢?还是能独立完成产品设计?所以我的目标往往都无疾而终，如果这些考评的标准自己都说不清，那就更是悲哀，如何能实现呢?其次我觉得t——time—bound也很重要，时限即节点，目标制定的初衷就是实现目标，可是如果没有时间节点，那么我们的目标还有什么意义?我要提高我的业务能力，是一年?两年?还是退休前?所以我认为smart-c原则真的非常实用，静下心来想想自己这么多年制定的目标，没有几个是可以量化的，这也是自己依然碌碌无为的一个很大的原因。

短短的五天培训，让我学会了很多，也感受到了很多，领导的谆谆教导，授课老师的严谨认真都给我留下了深刻的印象，通过这次培训，使我对公司的认识更加深入，对自己的认识更加深切，对工作生活的认识更加深刻，这是一个好的开始，我坚信在这个平台上我会有进步有发展的!

**新员工入职报告(推荐)八**

尊敬的各位领导，各位新员工们：

大家上午好！

首先十分真诚地欢迎各位新员工加入xxx这个正在成长中的大团队。我是来自人力资源部的xx，十分荣幸，这天的培训由我来主持，期望能得到大家的支持与配合！谢谢大家！

从这天起，你们已成为xx-x集团的重要成员，你们是注入公司的新鲜血液，你们也是公司的未来。期望你们能与这个大家庭的每位成员互相尊重，相互理解、相互学习。在那里，公司各项培训也不断推进，无论是什么岗位，都享有平等的晋升机会。xx-x为优秀的员工带给良好的平台及发展空间，自豪交织着这份重任，激情萦绕着这份事业，我们共同投身在本次新员工培训的学习中，让我们用空杯的心态、虚心的向每一位讲师学习，为未来的工作打下坚实的基础。

我们集团要求每一个人以高度认真负责的态度，高标准、高质量、创造性地完成自身的岗位职责。要在做精、做专、做优上多下功夫，用心主动，多想办法，丢掉速成的幻想，脚踏实地从每一个细节、每一个部份入手，耐下心来，持之以恒，积沙成塔，方成大器。

本公司永久追求客户满意，您在工作中的一言一行都代表了公司的形象，而不只是您自己！要以“用心、热情、主动、快捷、准确、安全”的行为准则去完成工作。

我们热切期望您有诚实的品质、热情的态度、坚韧的意志、礼貌的言行、快捷的效率、创新的意念以及合作的团队精神，在公司的大舞台上扮演好您的主角！

我们相信，公司因为您的加入而会更精彩、更完美！“xx-x”将成为一个知名品牌，在社会上享有盛誉，与此同时，您也将会有所收获、有所提升！让我们一齐共同努力吧！

尊敬的各位领导，各位新员工们：

首先我代表贝德乐公司的全体同仁对新同事的加入表示最热烈的欢迎！

其次，有付出才会有回报，有忠诚才会有信任。贝德乐公司会为大家提供一个公平、公开的竞争环境，致力于为大家搭建一个没有天花板的舞台，只要你有能力，只要你能为贝德乐公司的发展做出贡献，只要你为贝德乐公司付出了长期的忠诚，那么，贝德乐公司就一定会记住你，她一定会给你所希望的薪水及荣誉！

第三，我们向普天之下有志之士打开一扇永不关闭的成功之门，我们希望更多的优秀人才加盟贝德乐公司，共建贝德乐公司，向着“立团队志气，创销售楷模”这一宏伟目标迈进！

第四，我希望每一位新同事能尽快地融入贝德乐公司，成为贝德乐公司密不可分的一分子，同时也希望您在贝德乐公司的工作能够胜任、愉快及满意。

最后，我也热切地期望：您因贝德乐公司而自豪，贝德乐公司因您更精彩！

谢谢大家！

**新员工入职报告(推荐)九**

尊敬的各位新员工们：

大家好！

对于我这样一个刚刚毕业入职、没有绝对优势的人而言，初入社会难免会有些手足无措，学校里光环渐渐褪色，面对一个个陌生人怀疑的眼神，不禁想起了《肖申克的救赎》中，狱友们对男主人公不怀好意的欢迎词：“嘿，又来了一个菜鸟!”不过，不论是否做好了准备，工作都毕竟开始了，三个月的试用期、初入职场90天，有欢笑也有泪水，更有不少心得体会。

工作“激情”要均分

毕业后，我就职于某大型家电企业市场部做文案专员，作为职业起点似乎并不算低，由于与我的汉语言专业对口，所以进入角色较快，在刚刚入职的头30天里，我就能独立承担各种文字工作。尽管工作顺利，但还是犯了一些不大不小的错误。

刚到企业，抱着“高校文青”的自尊心，全公司大部分文字工作我都会主动接下，甚至包括一些从未涉及的领域，一天到晚很忙碌，但成绩平平。职场“菜鸟”最容易犯的错就是急于表现自己，职场更像是一场马拉松赛，爆发力强的往往成绩很糟。对于我这个性格毛躁的人而言，重复性的乏味工作挑战。在我进入职场的第47天，我被借调到别的部门叠出货单，600多张单子用时不到一个小时，正当我得意要交货时，却被通知要返工重来，不仅1小时的时间白白浪费，又花了2个小时把单子拆开重新叠好。初入职场，总会有几天面对机械、乏味的工作，你的选择就是扎扎实实地做好，敷衍的结果只能是返工重来。

摆正心态经营人脉

人际关系也是初入职场的“菜鸟”们需要攻克的难关，“菜鸟”与“老手”的差距往往不是工作能力而是待人接物的能力。我所在的工作部门必须和各销售科室进行配合，所以我把熟悉人脉分成了三个阶段，第一阶段用5天来熟悉部门;第二阶段用15天熟悉各科室的对口人员，中午吃饭时常和他们一起坐坐，聊聊家常;第三阶段则是搞好和公司各总监的关系，否则辛辛苦苦写的稿子通不过审核就很悲催了。通过30天的人脉积累，后60天的工作就显得非常得心应手了。

对于人际关系，笔者的心得体会如下：一是如果和你对口的人不好打交道，那不妨从他们的上司入手，因为上司一般都是脱产的，比较有时间来和你聊天，常看见你和他的上司在一起，态度一定会有一个180度的大转变。其二是不论分内分外，多做一点也不妨，对于职场“菜鸟”，“老手”们难免想要欺负一下，这时你的选择就是接过这些工作，快乐地干完。任何时候都要保持好心态，因为愉快的心情可以为工作带来更高的效率。其三是不要意气用事，不论何时都要放低姿态，对于刚刚毕业的大学生，难免会有自恃过高的心态，这也是职场新人的“常见病”。一次我就因为改稿的事和业务总监拍了桌子愤然回家，不过转天冷静下来上班时发现并没有人提及此事。就像那位总监后来找我谈话时说的：“你们就像‘刺儿头’，碰一下就扎手，但是记住了，要想滚得远，还是要把自己磨平。”

要在掌声中离开

在步入职场最初的这90天里，我每一刻都清楚地知道这不会是我事业的终点，短至仨月长至一年，我肯定会再去找一份收入与前景更好的工作，但是我仍会每天充满激情，因为我觉得在这个公司一天，就要体现我一天的价值，学到一天的东西。如果因为知道早晚跳槽就浑浑噩噩混日子，其实最后是骗了自己。所以步入职场首先应做一个规划，避免像没头苍蝇一样乱撞，可以像我这样以90天为一个循环，多问自己：“我应该给自己交一份什么样的答卷?”多想一想自己从笔试面试到试岗的不易，每天都进步一点，即使离开，也要在同事与领导们的掌声之中，只有在这个岗位上做到了游刃有余，跳槽时自己的腰杆才足够硬。

“老菜鸟”的心得体会

90天过去了，我从一个职场“菜鸟”变成了“老菜鸟”。的感触就是应该多去适应社会，作为80后，从小在蜜罐里长大，很少有人能立刻从饭来张口衣来伸手的惯性中摆脱出来。步入职场没有人会在乎你的任性，能够证明自己的只有工作成绩，因此80后和即将步入职场的90后要想做好职场新人首先应该学会适应岗位，刚刚步入职场还远没到有几份工作供你挑选的时候，即使能力再强，“老手”们一眼就能看出你是个“新兵蛋子”，所以与其幻象晚霞的美景，不如迎着朝阳上路拼搏。

还有就是多看、多听、多做、少说，一项工作无法完成可能并不会引起别人的反感，但如果拍着胸脯说能做，却又完成不了，这样的心理落差极易让人加深不好的印象，所以职场新人们最应该把严“嘴门关”，腾出时间和前辈们聊聊，看看他们是怎么做的。千万不要自满，不要觉得完成了一项工作就能得到大家的赏识，要时刻抱有一个学习的态度，踏实、勤快、好学是一个职场新人的形象。永远不要说我懂得了什么，只能说我丰富了什么，因为人活着就像时间一样，永远都在路上。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！