

新员工的月度总结 新员工月度总结(汇总5篇)

总结是对某一特定时间段内的学习和工作生活等表现情况加以回顾和分析的一种书面材料，它能够使头脑更加清醒，目标更加明确，让我们一起来学习写总结吧。总结怎么写才能发挥它最大的作用呢？以下是小编为大家收集的总结范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

新员工的月度总结篇一

从x月x日入职到现在刚好1个半月时间，这个月度总结对我来说刚好是新员工的入职总结，感受挺多的，也挺零乱的，仔细想想分成一下两个方面去说：

在入职培训中，完成了c语言的程序，接下来的几个shell练习题，以及对系统的学习。这一系列的练习每个问题都是从开始的一片空白做起，从把问题分析清，考虑实现方法及工具的学习，最后动手实践一步步走下来。其间遇到了不少问题，也走过不少的弯路，但最后在调度组的同事的帮助下，都能够顺利完成。

其中遇到困难最多的是调研任务，可能是在学校做事方法的影响，思考这个问题时总是不能够深入，动手收集数据时遇到了很棘手的问题，数据的组织，数据的量，数据的选取分布等等都存在考虑的漏洞。后来看了马总的调研报告，才有豁然开朗的感觉。由此也发现了自己在调研能力这方面的欠缺，日后还要继续进行，把调研工作做到实处，加深对死链的理解。

到目前为止接手两个模块，大概用了两三周的时间去学习和串讲，在接手这两个模块时最初的感受是任务来的太快，刚开始进入公司以为会有很长一段的缓冲时间去接受陪训式的

学习，没想到公司这么勇于使用新人。后来我发现这也是公司进步的地方，通过任务的驱动，新人可以更快速的学习和提升个人能力，并且这种参与也让新人有种归属感，自信心的到了提升，能够调动新人的积极性。并且一开始就秉承认真负责的态度去做事，这也是一种宝贵的收获。

当然也发现了一些问题，这些模块虽然逻辑不难，功能也容易理解，但是还是缺乏足够的文档和说明，这是我最初没有预料到的，导致很多策略模糊的地方需要不断的与老员工沟通，还是耽误了不少时间的。不过后来理解了产生这种现象的原因，并且也算给自己上了一课，提醒自己以后写文档时要时刻从第三方的角度考虑说明问题，时刻把读者当成一个新人。

刚走出校门能进入这么优秀的公司，和这么多优秀的人一同工作，我是很幸运的。同时开始也带着很多的忧虑，害怕自己无法融入集体，害怕与牛人的交流有障碍。而进公司经过一段时间的体会，我这种疑虑逐渐消除了。每个人都很容易相处，沟通途径也很多，向任何一个人请教问题，都很热情的帮助答复，这对一个新人来说是莫大的鼓舞。

公司的业余活动很多，员工们可以自得其乐。这也是让新人很喜欢的一方面，还以为工作后整天就是干活，枯燥的盯着电脑。但这里有足球赛、电子竞技、午餐会、随机午餐、周三的趣味运动等等，一切都让人觉得很贴心舒适，在这样的环境里工作自然也觉得舒心和自在，从而可以更投入。

总之，这里的每件事每个人无时无刻的不影响着我，让我不断的追求进步，享受工作带给我的快乐。

新员工的月度总结篇二

时间过得真快，转眼第二周已经结束了。

由于刚进公司的缘故，一些重要的事情我都没涉及，但是我并没灰心，也没觉得大材小用。我想只有从最基本的开始干起，一点一滴地积累，做好我负责的每一件小事，让领导和同事放心，将来才能成就一番大事业。不积跬步，无以致千里，江海不拒细流，方能成其大一屋不扫，何以扫天下?说的就是这个道理。

早上，我基本能保证提前到公司，在开始工作的前一段时间，帮老师的桌子收拾一下，然后再拖一下办公室，让老师工作得更舒适，心情更愉快，也能多教我一些东西啊。

中午的时候，我会帮同事一起订饭，按他们各自的口味叫了不同的饭菜，同事也对我订的饭菜挺满意。下午，公司有快递发的时候，我会负责联系快递，并填写快递单后及时发件，受到了领导的好评。

这一周基本是在忙碌和琐碎中度过的，不过虽然是一些琐碎的小事，却和学校里一直和书打交道非常不一样，我感觉有一种新鲜感，每一件小事都需要我亲历亲为，通过付出自己的劳动换来的成果非常有价值，也非常值得。

新员工的月度总结篇三

自20**年8月26日进入某公司以来，我已经历一月现场实际工作。在公司领导及老员工们热情、友善，积极，和谐，兢兢业业，对待工作一丝不苟，一直奉行科学管理，严格要求施工质量的精神面貌和工作态度的感染和影响下，我很快融入了这个特殊的大家庭。一月以来，公司为我们精心准备并开展了人事、安全、质量管理等多方面的培训；师傅及现场员工们耐心讲解了目前正在进行的钢筋、模版、混凝土工程，主厂房、锅炉基础的回填土控制等方面的土建基础知识；综合部还为我们组织了羽毛球、篮球比赛等工余活动。这使我们的知识得到了丰富，技能得到了提升，情操得到了陶冶。在此，对各位蓝巢同仁的一片心血表示诚挚的谢意。

通过一个月的总部培训和一个月的现场实际工作，我发现公司多年来技术管理方面基础扎实、各项制度健全。施工方案的针对性和可操作性以及施工总结的科学性、实用性尤为突出。作为技术积累，每项工程都总结出了完整的施工特点、程序和方法，形成系统资料。为我们刚参加工作的员工提供了极大方便。下面，我将结合一月以来的实际工作谈谈所学所悟。从事施工管理工作，应强化质量管理、成本管理、进度管理、安全管理。

在质量管理上，加强质量终身责任制的管理，明确责任，强化管理责任卡是施工过程中的重点。严格把握施工各道工序质量，同时加大对质量的日常管理工作，做到本道工序不合格不得进行下道工序施工，保证每道工序受控。同时加强施工开工前的技术交底、方案的编制和执行监督工作。施工中严格执行各类标准，加强过程质量控制，实行质量工资制，优质优价，确保创建精品工程。

在成本管理上，施工前认真做好成本预测，在施工中对成本管理实施动态监控管理，使工程成本始终在有序可控的管理体系下运行。实际施工中禁止现场出现大面积返工现象，合理用料，利旧利废，做到工程投入量最小。加强机具管理，定期进行检查，搞好维护保养，提高综合利用率，保证长周期运行。在工程进度管理上，近几年的工程由于工程期紧，任务量大，在材料设备不到货的情况下，要确保控制点施工任务按时完成，必须精心组织，合理划分施工阶段，提前做好施工技术准备，为后序施工开展创造良好的条件。

在强化安全管理上，由于全年施工作业时间长，现场施工环境复杂，立体交叉作业频繁等特点，应加强施工现场安全管理工作，强化员工自我保护意识，坚持把安全工作放在首位，加强全员的安全、防火教育，树立人人管安全，人人执行贯彻安全防火规定，做到天天讲安全，天天贯彻安全，天天检查安全。

综上所述，是我一月以来学习培训、资料查阅、师傅指教、现场眼看耳闻得来的感悟和体会的总结，望各位领导批评指正。在今后的的工作中我将以百倍的热情虚心学习和请教，挖掘更大的潜能，加快成才成型的步伐，早日为××事业添砖加瓦。

新员工的月度总结篇四

自20xx年8月26日进入某公司以来，我已经历一月现场实际工作。在公司领导及老员工们热情、友善，积极，和谐，兢兢业业，对待工作一丝不苟，一直奉行科学管理，严格要求施工质量的精神面貌和工作态度的感染和影响下，我很快融入了这个特殊的大家庭。一月以来，公司为我们精心准备并开展了人事、安全、质量管理等多方面的培训；师傅及现场员工们耐心讲解了目前正在进行的钢筋、模版、混凝土工程，主厂房、锅炉基础的回填土控制等方面的土建基础知识；综合部还为我们组织了羽毛球、篮球、棋牌比赛等工余活动。这使我们的知识得到了丰富，技能得到了提升，情操得到了陶冶。在此，对各位蓝巢同仁的一片心血表示诚挚的谢意。

通过一个月的总部培训和一个月的现场实际工作，我发现公司多年来技术管理方面基础扎实、各项制度健全。施工方案的针对性和可操作性以及施工总结的科学性、实用性尤为突出。作为技术积累，每项工程都总结出了完整的施工特点、程序和方法，形成系统资料。为我们刚参加工作的员工提供了极大方便。下面，我将结合一月以来的实际工作谈谈所学所悟。从事施工管理工作，应强化质量管理、成本管理、进度管理、安全管理。

在质量管理上，加强质量终身责任制的管理，明确责任，强化管理责任卡是施工过程中的重点。严格把握施工各道工序质量，同时加大对质量的日常管理工作，做到本道工序不合格不得进行下道工序施工，保证每道工序受控。同时加强施工开工前的技术交底、方案的编制和执行监督工作。施工中

严格执行各类标准，加强过程质量控制，实行质量工资制，优质优价，确保创建精品工程。

在成本管理上，施工前认真做好成本预测，在施工中对成本管理实施动态监控管理，使工程成本始终在有序可控的管理体系下运行。实际施工中禁止现场出现大面积返工现象，合理用料，利旧利废，做到工程投入量最小。加强机具管理，定期进行检查，搞好维护保养，提高综合利用率，保证长周期运行。在工程进度管理上，近几年的工程由于工程期紧，任务量大，在材料设备不到货的情况下，要确保控制点施工任务按时完成，必须精心组织，合理划分施工阶段，提前做好施工技术准备，为后序施工开展创造良好的条件。

在强化安全管理上，由于全年施工作业时间长，现场施工环境复杂，立体交叉作业频繁等特点，应加强施工现场安全管理工作，强化员工自我保护意识，坚持把安全工作放在首位，加强全员的安全、防火教育，树立人人管安全，人人执行贯彻安全防火规定，做到天天讲安全，天天贯彻安全，天天检查安全。

综上所述，是我一月以来学习培训、资料查阅、师傅指教、现场眼看耳闻得来的感悟和体会的总结，望各位领导批评指正。在今后的的工作中我将以百倍的热情虚心学习和请教，挖掘更大的潜能，加快成才成型的步伐，早日为_事业添砖加瓦。

新员工的月度总结篇五

新员工的前6个月的培养周期往往体现出企业对于人才培养的重视程度，但许多企业往往只将重点放在前15天，导致力新生代员工的离职率高峰出现在入职第6个月到1年，让企业损失大量的成本，如何快速提升新员工的能力，取决于前180天管理者做了什么。

为了让员工在7天内快速融入企业，管理者需要做到下面七点：

2. 开一个欢迎会或聚餐介绍部门里的每一人，相互认识；

3. 直接上司与其单独沟通：让其了解公司文化、发展战略等，并了解新人专业能力、家庭背景、职业规划与兴趣爱好。

4. hr主管告诉新员工的工作职责及给自身的发展空间及价值。

5. 直接上司明确安排第一周的工作任务，包括：每天要做什么、怎么做、与任务相关的同事部门负责人是谁。

7. 让老同事（工作1年以上）尽可能多的和新人接触，消除新人的陌生感，让其尽快融入团队。关键点：一起吃午饭，多聊天，不要在第一周谈论过多的工作目标及给予工作压力。

转变往往是痛苦的，但又是必须的，管理者需要用较短的时间帮助新员工完成角色过度，下面提供五个关键方法：

2. 最好将新员工安排在老同事附近，方便观察和指导。

3. 及时观察其情绪状态，做好及时调整，通过询问发现其是否存在压力；

5. 对其成长和进步及时肯定和赞扬，并提出更高的期望，要点：反馈技巧。

在适当的时候给予适当的压力，往往能促进新员工的成长，但大部分管理者却选了错误的方式施压。

1. 知道新员工的长处及掌握的技能，对其讲清工作的要求及考核的指标要求；

2. 多开展公司团队活动，观察其优点和能力，扬长提短；

3. 犯了错误时给其改善的机会，观察其逆境时的心态，观察其行为，看其的培养价值；

管理者很容易吝啬自己的赞美的语言，或者说缺乏表扬的技巧，而表扬一般遵循三个原则：及时性、多样性和开放性。

2. 多种形式的表扬和鼓励，要多给他惊喜，多创造不同的惊喜感，表扬鼓励的多样性；

3. 向公司同事展示下属的成绩，并分享成功的经验，表扬鼓励的开放性；

对于新生代员工来说，他们不缺乏创造性，更多的时候管理者需要耐心的指导他们如何进行团队合作，如何融入团队。

1. 鼓励下属积极踊跃参与团队的会议并在会议中发言，当他们发言之后作出表扬和鼓励；

2. 对于激励机制、团队建设、任务流程、成长、好的经验要多进行会议商讨、分享；

3. 与新员工探讨任务处理的方法与建议，当下属提出好的建议时要去肯定他们；

4. 如果出现与旧同事间的矛盾要及时处理；

当度过了前3个月，一般新员工会转正成为正式员工，随之而来的是新的挑战，当然也可以说是新员工真正成为公司的一份子，管理者的任务中心也要随之转入以下5点：

6个月过去了，是时候帮下属做一次正式的评估与发展计划，一次完整的绩效面谈一般包括下面的六个步骤：

度过了前90天，一般新员工会转正成为正式员工，随之而来的是新的挑战，当然也可以说是新员工真正成为公司的一份

子。

3. 每月举办一次各种形式的团队集体活动，增加团队的凝聚力，关键点：坦诚、赏识、感情、诚信。

公司去年社招了批小孩，在7月就要来报道了，要做一次新员工培训。此前这种事都是我规划的，但现在有了专职培训经理，我当然就不用太积极了，但人家还是尊重我是老人家，而且据说领导指名道姓要我讲一些课，所以还是来和我商量，今天我又找来公司几个比较优秀的讲师来商讨了下，做了些安排。

新员工培训主要是让新员工了解公司，对公司发展、架构有个认识，同时了解公司的相关政策，主要是人事和财务，了解公司的高压线，知道会得到什么样的发展空间，同时了解什么是绝对不可以碰的（比如虚开发票），而且作为研发人员，信息安全也是一个非常重要的方面；除此之外，他们刚从学校走出来，从一个相对单纯的环境转换到一个相对复杂的环境，还需要传授一些职业素质方面的内容，比如时间与目标管理、执行力、有效沟通等等。

1)、企业文化、组织架构是最重要的，但目前却很薄弱，连课件也没有，也无法开发，因为我们现在变化太大，形势又比较复杂，所以也只能这样了，安排了一个公司副总去讲话，简单介绍下吧。

2)、公司制度方面，也已经确定了讲师，但我没看见课件，不过根据我对公司的认识，也能猜出会由谁去讲，我也不好多加干涉，所以也可以通过。

3)、信息安全、安全生产、质量都有大量的课件，只要根据需要做一些调整即可，计划下周三过一下大纲，侧重内部的架构，就是要达到什么目的，讲什么，怎么讲。而质量部分是公司老大姐讲，她的水平我很清楚，也不需要我操心，所

以下周三主要过信息安全与安全生产即可，内容方面今天也做了探讨，问题不大。

4)、素质类有2个课程，规划了职场沟通技巧和空杯心态，我直接安排给了2个讲师，但总感觉这两个课题不是很合适，随后查找资料时，发现股份的教材，有几份还是很不错的，于是分享出来，商量直接换下课题，在这个基础上做修订即可，这样省时省力，效果更好。

5)、对于我，领导点名要我讲项目管理，由于目前还没培养出后备讲师，我也只能自己上阵啦，这个课也讲过4次了，根据学生情况多做一点生活中的案例可能会更好，所以问题也不是很大。

因此，对于此次培训，基本规划完毕，活也派下去了，随后做一些跟踪即可啦。比起去年班组长培训真是太小儿科了，不过去年的培训对我，以及我们这个小团队锻炼都非常大，现在这几个讲师对我的信任也是从那个项目中获得，如果能有机会再提升一下，相信大家都会愿意配合的，只可惜现在机会似乎不多啊。