

中国移民如何在正式组织中更加社会化——以新西兰酒店行业的在职培训为例

张淇铭 艾鑫

重庆移通学院，重庆，401420；

摘要：本研究旨在探讨人力资源是每个公司业绩更好的一个重要方面，在公司中执行职责所需的劳动力是必要的，因此，每个公司都应该评估从事其业务的人员类型，在职培训对确保公司目标的实现起着至关重要的作用。然而，培训因素对移民有很大的影响(Hurley & Hult, 2018)。在职培训描述了员工之间的能力和技能水平。也许，因为中国移民应该有很好的技能，让他们在酒店领域超越当地的新西兰人。因此，本文强调了采取文献综述的研究方法去评估了新西兰对酒店工作的影响，以及它们对中国移民在正式组织中更加社会化的影响。

关键词：社会化；培训；中国移民者；

DOI: 10.69979/3029-2700.24.4.039

前言

值得注意的是，员工在确保公司和企业的有效绩效方面发挥着重要的作用。也许，每个企业的主要目标都是通过尽量减少风险的发生和最大化收益和收入来盈利。组织不同领域的员工培训对减少公司内发生的风险有影响。值得注意的是，组织的管理在业务的运营中起着至关重要的作用。然而，管理层最大的挑战之一是确保企业适应其环境和在该环境中发生的变化，以及进行适当的规划，并为员工提供一个学习平台。为了提高公司的绩效，员工的招聘、定位、培训和激励是至关重要的，因为它决定了所提供的工作质量和客户服务的满意度。

1 文献综述

1.1 在职培训的目的

员工培训使员工和管理者能够控制自己的职业生涯，并在他们的职业中得到激励，因为有机会提高他们的技能和能力。此外，员工的培训质量以及酒店和住宿服务的提供表明，由于连锁酒店专注于 21 世纪的营养革命和其他酒店行业，他们可以意识到为员工提供高质量的饮食和客户培训的重要性。员工关注客户和客户的准确性决定了酒店和其他酒店部门的绩效。关于提供优质服务的培训有助于组织提高其提供服务的准确性和

能力，这反过来又需要酒店的有效绩效。

事实上，培训员工是一个非常重要的运营标准，可以帮助公司实现其明确的目标。该培训计划旨在为员工提供相关的知识和技能，以帮助他们提高自己在当前工作中的表现。因此，为了公司的有效绩效，发展更广泛，注重员工增长，这当然是通过培训来实现的。餐饮部需要有足够经验的人来烹饪最美味的食物。因此，培训员工如何烹饪新食品将有助于吸引新顾客，从而提高酒店的绩效。

进行“需求评估”是一种有效的培训策略。这旨在确定服务提供者在员工之间的差距。例如，作为公司和酒店等酒店部门的部门经理，需求评估将是确定表现不佳的部门的最佳策略。然而，基于酒店部门，酒店有一个餐饮部门，这是被考虑提供员工培训的最关键的领域。通过面试吸引顾客，听取他们对酒店所提供的食物的看法，将有助于知道应该为餐饮员工提供哪种培训。因此，通过使用“需求评估”的策略，酒店将能够为员工提供适当的培训。

1.2 在职培训对中国移民的影响

在工作中，培训提供了相当广泛的关于如何在不同的办公室上运作的技能和知识。为了每个企业实体更好的表现，技能多样化有助于填补员工短缺或缺席的情况下的缺口。然而，新西兰一直是世界上最发达的国家之

一，在不同的领域生产高素质的员工。由于高素质和高素质的员工，酒店服务领域已经有了巨大的增长。中国移民想要积极竞争和获得良好的工作，特别是在酒店行业，他们需要表现出高度的能力。培训是帮助移民在中国就业市场上获得有利竞争的最关键因素之一。此外，为了在正式组织中更加社会化，中国移民需要对中国不同领域的运作和工作要求有广泛的知识。

在职业培训方面，旨在影响移民的基本技能和对中国文化和道德实践的理解。酒店行业绩效最重要的方面之一是了解人们的文化。这可以通过拥有对客户规范的先验知识来实现，这反过来又改善了客户服务。在工作中，可以进行不同形式的培训。与其他形式的培训相比，实用展览的使用可以帮助员工对工作有深刻的见解和理解。例如，在酒店领域，员工需要参与面对面的培训，以了解如何准备各种食品，以提高高质量的服务提供。员工可以逐步了解如何服务客户，如何向客户打交道，并欢迎他们加入组织。个人礼仪在维护公司在客户眼中的声誉方面起着重要的作用。因此，实践展览和培训对中国移民有积极的影响，因为他们将能够了解客户的文化和规范，从而在新西兰进行良好的竞争。

1.3 社会学习论

这是一种社会理论，它为新的学习方式带来了见解。值得注意的是，培训和发展项目，这被称为直接强化，不能解决所有类型的学习，并给学习者带来满足。这一理论认为，培训和发展项目不能解决所有的培训理由，因为有社会方面，而不是直接教给员工。相反，这些训练是通过周围的遭遇和经验来学习的。然而，该理论主要将观察作为训练中最重要的元素。观察对培训的概念提供了更深入的见解和理解，而这也应该被视为最好的培训要素之一。

个人和组织在成为学习者时都具有许多特征：整体的观点、激情、愿景、领导力、自信、清晰的理解、适应性，以及提高已知弱点的自我意识。理解组织文化中理解非正式学习的价值可以促进组织中每个成员的满意度、目标和动机。萨德认为，在每一个学习组织中，领导者都应该是设计师和教师来推动公司的活动向前

发展。

1.4 个人和团队的在职培训知识体系

为了使中国移民在正式组织中更加社会化，在职培训应该提供有关影响新西兰组织的文化和伦理问题的基本知识。个人知识和集体知识是中国移民培训的关键。这是因为为了在新西兰有效地运作，移民需要了解当地人民对移民的集体知识和看法。它让移民员工有机会对他们的 new 工作感到欢迎和舒适，也允许他们与外国的其他员工互动。因此，在职培训员工的目标是帮助现有员工融入组织，并尽快成功地履行他们的职责。通过员工的在职培训，获得个人和集体的知识。这是因为员工事先就会知道如何执行他们的职责。

培训可以有两种重要的形式：系统的培训和非系统的培训。也许，在职培训大多是以系统的方式进行的。系统的培训通过使用系统的干预来补充自然学习的使用，并与组织的目标相一致。然而，在职培训有别于其他形式的培训。例如，培训被视为整体组织规划的一部分，应与组织目标相一致。每个组织都有一个培训策略，它描述了员工发展的方法和职责的有效执行。在职培训中的技能和知识被系统地以正式的方式处理和进行。这意味着员工有机会定期学习，因为这个过程是一个持续的过程。

对于酒店等酒店行业的最佳员工在职培训，可以通过向新员工展示酒店部门，以及向他们展示如何做出最好的饭菜、如何提供饭菜和如何照顾顾客来完成。作为每个组织的部门经理，有效的沟通是与新员工需要考虑的最重要的方面。与他们保持联系，并向他们展示如何做饭、服务顾客，以及在酒店里做其他家务。因此，在职培训对中国移民在正式组织中更加社会化具有重大影响。培训他们对客户的文化期望，以及如何处理客户，有助于他们了解自己在酒店行业的角色。定期培训旨在使他们具备相关技能，从而有助于在竞争激烈的新西兰行业中展开积极竞争。

1.5 员工培训的四大支柱

员工培训是基于 C 的四大支柱进行的，它们构成了

公司、职业、文化和联系。因此，部门经理的职责是公开地沟通公司、其使命和愿景。餐饮部是使酒店业绩好转的最重要的部门。部门经理的职责是确保他们准备的食物符合酒店的标准和客户的规格。因此，在职培训很重要，因为它将使现有员工熟悉组织在质量服务提供和职责执行方面的运作。

在员工在职培训期间，应向员工解释公司的总体情况、使命和愿景以及推测的目标。员工也有机会在实践的基础上获得更多的技能和知识，这反过来又帮助他们提供高质量的服务。为了更好地提高中国移民的表现，他们应该根据每个与酒店相关的公司及其目标进行培训。这有助于他们朝着公司的目标努力，从而实现目标导向。解释该公司对中国移民在正式组织中更加社会化有很大的影响。

1.6 理论模型与直观展示

发展一个清晰的公司品牌是员工定位和招聘中最有效的策略。该公司的品牌可以通过使用社交媒体来开发，这有助于接触到许多人，并了解该公司提供的服务。该品牌与其他商业公司不同，并向候选人展示了他们为什么应该为该公司工作。该品牌体现了商业使命、愿景、文化和价值观。因此，公司的品牌将帮助部门经理创造反映公司的工作职位，并突出员工的职责和对拟议工作的资格。利用互联网和社交媒体平台为该职位空缺做广告，有助于获得最好的候选人，因为该广告将能够接触到许多人。因此，社交媒体将对人力资源部门非常有效。

1.7 ADDIE 模型

ADDIE 模型是一个工具系统设计 (ISD) 模型，被许多教学设计师和培训师用于开发相关的培训课程。该模型利用了五个重要的阶段，从而确保了有效的员工培训。这五个阶段分别是分析、设计、开发、实现和评估。也许，这五个阶段代表了动态和灵活的指导方针，以制定有效的培训以及培训所需的绩效支持工具。分析阶段解释了组织的目标以及不同运营部门面临的挑战和可能的解决方案。在这一阶段，明确组织问题，建立组织目标和目标以及学习环境。学员的初始知识和技能被确定

和加强良好的技能，以更好的表现。

设计阶段侧重于学习目标、评估工具、内容的主题以及课程规划。该阶段评估了确定、制定和评估一套旨在实现该组织目标的计划战略的系统 and 逻辑方法。在开发阶段，培训人员会组装和创建最初在设计阶段创建的内容资产。主持人和程序员致力于开发和集成在组织内执行不同工作所需的必要技术。该阶段还包括执行调试程序的测试人员，并根据客户提供的反馈进行审查和修改。

在实施阶段，制定了一个培训程序。培训人员应包括课程课程、学习结果、授课方法和测试培训效率的程序。学习者准备如何使用必要的工具进行培训，如培训的硬件和软件设备。评价阶段包括两个基本部分，其中包括评价的形成性方面和总结性方面。形成性评价突出和解释了整个 ADDIE 过程的每个阶段，而总结性评价包括测试，这是为一个特定领域的标准设计的。它还提供了参考的项目，并为用户提供了提供反馈的机会。因此，ADDIE 模型是为员工提供有效培训的重要模型。

1.8 经验证明

领导者应该负责加强一个可靠的组织，这为人们提供了平台，以继续扩大他们理解复杂性、澄清愿景以及改进共享的心理模式的能力。这意味着领导者应该负责学习过程。值得注意的是，每个部门的领导应该赋予组织的员工和其他成员权力，为评估营造一个竞争性的环境，建立酒店对客户和客户的信任，并促进组织内有效的沟通。他们认为，学习组织的有效领导者的特征是他们组织和部门的领导者，这也不足为奇。

新西兰对中国移民的洲际培训通过加强培训过程中的文化考虑而社会化。培训应重点关注不同组织的特点，以及移民需要如何根据组织的规范来执行他们的职责。对学习组织的研究提出了共同的主题：人际信任的文化：“在信任的环境中，组织行动者已经解决了如何处理异议的问题。此外，成员们理解他们可以并将对行动和不作为负责。沟通的特点也是整个文献中常见的发现，并且假设，传统组织中沟通模式和实践中的这些“自上而下的策略”“不利于学习组织中所需要的人际互动和发展伦理思维”。重视学习的组织将得到充足的

资源支持，学习者将得到学习时间的补偿，组织将提供材料以促进学习过程，并且有一种评估表明，并不是组织的所有成员都面临参与的任何障碍。

结论

事实上，员工培训对于组织和业务实体的更好的绩效发挥着重要的作用。大多数组织都有不同的使命和目标。然而，改变使命和组织目标以成为一个学习型组织有助于提高组织的绩效。对员工提供服务的培训有助于改善客户和客户眼中的组织形象。例如，新西兰对中国移民的洲际培训旨在让移民获得高质量的经验，帮助他们在正式组织中更加社会化。然而，移民也需要了解新西兰的社会文化价值观和客户的要求。该培训还旨在减少员工所拥有的不同特点，从而促进团结和团结，以实现组织的目标。为了促进有效的社会丰富，ADDIE 模式是培训中国移民执行不同任务所需的实际技能和社交技能的适当模式。

参考文献

[1]Acevedo, J. M., & Yancey, G. B. (2014). Assessing new employee training programs. *Journal*

of Workplace Learning, 23(5), 349-354. doi:10.1108/13665621111141939

[2]Alijani, S., & Karyotis, C. (2016). *Finance and economy for society: integrating sustainability* (1st ed.). United Kingdom,UK: Emerald Group Publishing

[3]Astuti, I. (2019). The Implementation of ADDIE Model in Developing Career Guidance Program in Senior High School. *Journal of Education, Teaching and Learning*, 4(1), 174-179. doi:10.26737/992

[4]Breaugh, J. A., & Starke, M. (2015). Research on Employee on-job training: So Many Studies, So Many Remaining Questions. *Journal of Management*, 26(3), 405-434. doi:10.1177/014920630002600303

作者简介：张淇铭，1988 年，男，汉族，重庆，讲师，商务管理学研究型硕士，重庆移通学院，研究方向：品牌营销策划和新员工入职培训，员工在职培训等方向。