

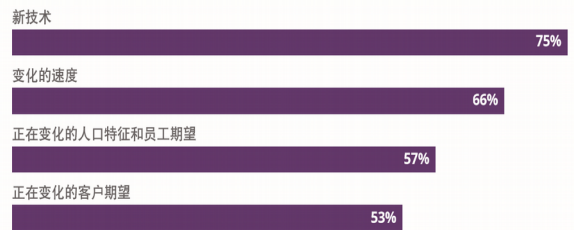
新生代员工管理与辅导

一、 课程背景：

德勤 2019 年的全球人力资本趋势调研显示，在内外环境充满变革的时代，管理者所面对的是一个新的领导情境——从层级制和“命令与控制”的思维模式，转向利用赋能型的团队网络打造企业的敏捷性的人才管理实践。要赋能，提升员工敬业度，必须激发人才的内动力。

本课程基于“四阶驱动力”版权课，秉持“让梦想可操作，让管理可落地”的理念，把新员工入职如何融入企业，区分为八大情境，每个情境都设计有即学即用的工具，既可以让导师评估新员工的学习进度，又可以进行有效的辅导，提升新员工的留存度。

图2
21世纪为领导力创造了新的情境
你认为什么是针对21世纪领导者的独特要求？请选择所有符合条件的选项。



二、 课程亮点：

- 1、本课程积累于新浪、银行等员工发展驱动项目研发；项目工具经过反复验证受客户认可；
- 2、本课程已进行 300 多人公开课认证，持证学员有人力资源管理者、企业中高管、人资项目顾问，并被带回企业进行实践，被学员认为最落地的员工驱动力课程；
- 3、六大场景，将理论、工具、应用场景融合，提升培训单元时间的价值；
- 4、课程研发团队均在员工职业发展领域、课程开发、及人力资源管理领域工作 10 年以上，涉及银行、新兴行业、大型国企、民企等，有充足的研发案例支撑；

三、 课程收益

1. 通过任务分类，帮助学员掌握如何进行任务目标分解，及学习不同工作任务的管理。
2. 帮助学员了解“90、95 后”员工的两大需求，学会引导员工需求，实现新员工留存；
3. 帮助学员新时代员工的内动力来源，清晰激发内驱力的方法；
4. 通过具体场景，帮助导师掌握指导员工、管理员工的方法；
5. 提供一套管理工具，供管理者学习后即可用于工作中；

四、 课程时长

1 天

五、 课程对象

中层管理者、部门管理者、新员工导师、内训师

六、 课程大纲

第一部分：导师视角——员工与职位互动关系

1、新员工导师辅导的四大视角

- 1) 人职匹配模型解读
- 2) 导师辅导的四大视角

第二部分：员工导师辅导之情境训练

1、员工辅导场景一：理解员工的角色转换问题

案例：“好学生不是好员工”

“职场玻璃心”

- 1) 人职匹配模型解读
- 2) 角色区分：学生与职业人、家与职场

2、员工辅导场景二：如何高效布置任务

游戏：讨论任务要求

- 1) 任务分类四象限
- 2) 三类职业模糊要求的澄清
- 3) 任务布置工具：任务红绿灯
- 4) 课堂练习：制作以结果为导向的任务红绿灯

3、员工辅导场景三：如何让员工高效接受任务

- 1) 推动任务四部曲

- 2) 如何谈任务
- 3) 如何给价值
- 4) 如何提要求
- 5) 课堂练习：对话练习——如何让员工接受任务

4、员工辅导场景四：如何增强新员工的融入感

- 1) 员工三个月内离职的核心原因讨论
- 2) 提升新员工团队归属感工具：任务清单

案例展示

★ 5、新员工辅导场景五：如何提升新员工工作成长感

- 1) 成长定义：区分成长和成长感
- 2) 评估员工绩效的方法：成长金字塔

案例：工作成就的四阶段

- 3) 员工成长的路径设计：成长四阶段
- 4) 课堂练习：就现有任务填写出成长四阶段

★ 6、员工辅导场景七——如何给予鼓励认可？

- 1) 点赞四步：如何有效认可与激励
- 2) 课堂练习：认可与赋能

第三部分：员工职业发展管理

1、职业发展通道

专家和管理的区别

案例分析

管理员工的职业发展通道

2、生涯三叶草：调整员工的职业状态

第三部分 课程总结与点评