



发扬传帮带精神，

掀起员工学习的高潮



相辅相成—新员工导师辅导技能提升

一、课程背景：

新员工导师制是企业为新入职员工制定的师傅带徒弟的模式，企业希望核心员工和后备干部能够迅速成长、新员工能迅速进入工作角色，而新员工在进入适应期有人引导则能更好的度过这一陌生时期，降低离职率。导师不但能分享知识经验，增进员工间感情，也有利于团队向心力的提高。

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，区分为六大情境，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。

二、课程亮点：

- 1、本课程积累于国内多家企业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. 帮助学员了解新生代员工的两大需求，学会引导员工需求，实现新员工留存；
3. 帮助学员了解新生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. 提供一套管理辅导工具，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

课程导入： 互动项目 辅导策略

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：新员工导师辅导之情境训练

1、 新员工辅导场景一：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、 新员工辅导场景二：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、新员工辅导场景三：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、新员工辅导场景四：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、新员工辅导场景六——职业发展策略

1) 职业发展模型：

- 职业发展前期策略
- 职业发展中期策略
- 职业发展中后期策略
- 管理线和专家线

第三部分 课程总结与点评