

《快速构建新老员工认知共识与行为合力》

——文化共识工作坊

学习目的：产品经营的目标是获取利润，而团队经营的目标是效率最大化，但往往在团队经营的过程中成本的增加造成其效率的下降——尤其针对新老员工之间如何解决融合和配合问题，结果很多企业在这方面普遍存在的是思想不一致，行为不协作！原因何在？新老员工之间如果仅靠公司的机制来约束双方的行为，而缺失文化来引导两方员工思想的话，团队经营就只有机制行为的“管”而没有文化引导的“理”了；但文化建设往往对很多企业家面对该问题变为“口号”而缺乏有效的落地方式。如何做到用文化推动手段解决团队融合，成为很多企业家非常困惑的问题。为解决当下很多企业的新老员工快速融合，大幅度提升新老员工协同协作的问题，本课程设计旨在正确导引，使步步落实，招招贯彻，不论各行各业皆能起到执行落地，立竿见影的效果，从而提升团队经营效率，最终实现公司组织运营高效。

重要收获：掌握新老员工如何构建文化共识与行为合理的原则、思路，正确建立该项工作落地和方法，运用科学的工具达成落地；通过新老员工融合新思路的解读、简便实用的实施工具剖析及现场的训练，帮助您企业迅速提高团队建设效益。

适合对象：董事长、总裁、总经理、执行副总、人事总监、各部门经理等中高管

培训时间：本课程为两天

培训方式：教授演讲、互动分析、问题讨论和实战案例分析、现场训练相结合

会议大纲：

前言分享:新老员工为何普遍难以“共情”之本质分析；

一、企业文化与团队融合价值认知

- 1.1 企业文化与团队融合关系；
- 1.2 企业文化的价值本质；
- 1.3 各层管理者在企业文化中的定位；
- 1.4 现场研讨：企业应推行什么文化促进团队融合；

二、团队融合之顶层设计

- 2.1 新老员工融合的结果定义；
 - 2.1.1 新老员工融合思维思路；

- 2.1.2 新老员工融合方法手段；
- 2.1.3 新老员工融合作业策略；
- 2.1.4 现场研讨：现阶段开展我们需要运用哪些？；
- 2.2 团队融合之认知共识；
- 2.2.1 员工认知的结果定义；
- 2.2.2 新老员工企业经营认知差异；
- 2.2.3 新老员工企业管理认知差异；
- 2.2.4 现场研讨：作为（新/老）员工，你眼中企业的样子
- 2.3 团队融合之行为合力；
- 2.3.1 员工合力的结果定义；
- 2.3.2 新老员工行为的差异；
- 2.3.3 新老员工组织运营行为差异；
- 2.3.4 新老员工组织管理行为差异；
- 2.3.4 现场研讨：作为（新/老）员工，你工作行为的样子
- 2.4 团队融合之价值共情；
- 2.4.1 企业价值观的本质；
- 2.4.2 新老员工企业愿景的共情；
- 2.4.3 新老员工企业使命的共情；
- 2.4.4 新老员工核心理念的共情；
- 2.4.5 现场研讨：新老员工如何真正做到同频共振？；

三、团队融合之“八大系统工具”

- 3.1 环境系统；
- 3.1.1 环境系统价值；
- 3.1.2 环境系统操作要点；
- 3.1.3 现场设计：新老员工融合环境系统行动计划；
- 3.2 讲师系统；
- 3.2.1 讲师系统价值；
- 3.2.2 讲师系统操作要点；
- 3.2.3 现场设计：新老员工讲师系统行动计划；
- 3.3 通讯系统；
- 3.3.1 通讯系统价值；
- 3.3.2 通讯系统操作要点；
- 3.3.3 现场设计：新老员工通讯系统行动计划；
- 3.4 典藏系统；
- 3.4.1 典藏系统价值；
- 3.4.2 典藏系统操作要点；
- 3.4.3 现场设计：新老员工典藏系统行动计划；
- 3.5 分享会系统；
- 3.5.1 分享会系统价值；
- 3.5.2 分享会系统操作要点；
- 3.5.3 现场设计：新老员工分享会系统行动计划；
- 3.6 评比系统；
- 3.6.1 评比系统价值；
- 3.6.2 评比会系统操作要点；
- 3.6.3 现场设计：新老员工评比系统行动计划；

- 3.7 制度系统；
 - 3.7.1 制度系统价值；
 - 3.7.2 制度系统操作要点；
 - 3.7.3 现场设计：新老员工制度系统行动计划；
 - 3.8 仪式系统；
 - 3.8.1 仪式系统价值；
 - 3.8.2 仪式系统操作要点；
 - 3.8.3 现场设计：新老员工仪式系统行动计划；
 - 3.9 分享：新老员工融合之我见；
- 四、课程总结**