

---

# 《新员工导师在岗辅导技能培训》

主讲：李根稳

## 课程背景：

新员工的大批进入，专业不对口，业务不熟悉，风险意识不强等问题，不能很快投入到相应的角色中。而随着业务的不断发展，新产品，新业务的不断增多，需要新员工快速的进入工作角色。新员工对本行价值的认同，往往是从与其工作环境的老员工的接触开始形成。老员工，不仅熟悉行里的资源、具有相关专业理论知识，而且还谙熟经济实务和各种工作技能，更是行里企业文化的认同及实操者。处理得好的新老员工关系，可以说是企业内部人力资源的又一次提升。基于此，指导人的培养就是要体现行里对于人才的培育与发展一向不遗余力，使其在日常管理工作主动承担指导下属、培养能力的工作。指导人的培养和对新员工的了解，指导方法就尤为重要了。

## 课程收益：

- 1、带领导师做好自我角色认知与定位，提升导师教导素养；
- 2、通过课程分组研讨、演练与应用，帮助导师学会科学、有效的为新员工赋能的技巧与方法，助力新员工做好知识、能力与习惯的转化率，快速提升新员工岗位胜任力；
- 3、掌握辅导要领，有效降低新员工非正常流失，推动团队有序、高效发展。

## 训练形式：

本课程通过循序渐进、深入浅出的“启发式+互动式+转化式”三维立体教学，通过学员的参与、互动、交流，结合教练引导式教学，内容实战性强，授课方式新颖、幽默风趣，能让大家在学中练，在练中学，寓教于乐，立刻产生提升和改变。

**课程对象：**新员工导师

**课程时间：**2天/12H

## 第一部分 导入：爱的传递

- 壹、解码：团队建设的三件大事
- 贰、剖析：个人成长的三件大事
- 参、工具：建立五心辅导管理模型

---

## 第二部分 新员工导师角色认知

壹、 成功的导师具备哪些特点？

- 1、能够全面的了解自己：个人成长四段法
- 2、能够客观的看待他人：良性思维与负性思维
- 3、能够不断的学习赋能
- 4、案例+演练+应用：西游团队进化论
- 5、在职辅导应用：用人之长，天下无不用之人；用人之短，天下无可用人。

贰、 新员工导师管理的三大好处

- 1、帮助新员工快速融入团队，适应新环境
- 2、协助新员工加速角色转化，提升生存率
- 3、通过持续赋能，提高新员工岗位胜任力
- 4、工具应用：新员工个性化沟通 1:1:1 模型

参、 新员工导师的重要性

- 1、人才孵化器——因材施教，教学相长
- 2、能力加速器——用其所长，避其所短

肆、 新员工导师岗位职能和要求

- 1、行业专家——专业知识与作业标准化复制
- 2、人生导师——平衡心态与能力的关系
- 3、成长教练——知识·能力·习惯转化率
- 4、精神领袖——树立正确职场价值观
- 5、两大工具支持：工作分享会（周）+读书分享会（月）

伍、 实效工具：个人能力成长魔方——辅导成效平均提升 35+%

## 第三部分 新员工导师的职业素养

壹、 引导+参与：帮助导师学会如何带领每个学员绘制成长导图（1~3个月）

贰、 内悟：我为谁而工作？——解码员工工作的四种状态

- 1、被动工作 $\leq 1M$ =态度养成
- 2、适应工作 $\leq 2\sim 3M$ =能力养成
- 3、主动工作 $\leq 3\sim 6M$ =习惯养成

---

#### 4、创新工作≥9~12M=思维养成

参、 研讨+演练：一个人最大的障碍是思维的障碍

- 1、改善行为的前提是改善思维
- 2、学会换位思考

四、 案例+研讨：优秀导师是怎么炼成的！

- 1、对外关注人性·对内修炼心性
- 2、工具一：诸葛亮识人七法
- 3、工具二：普鲁斯特问卷——涉及生活、思想、价值观以及人生经验等

伍、 实效工具：职业化导师的五项修炼

- 1、培养沟通力——双赢思维
  - 1 完整的沟通流程图
  - 2 沟通中语气语调的应用
  - 3 工具：不同人际风格的新员工的沟通技巧
  - 4 导师个人沟通魅力的修炼
  - 5 人生要学会两个本领：做事让人感动，说话让人喜欢。
- 2、加强执行力——结果思维

① 互动：任务与结果

② 研讨：1)、任务≠结果

2)、态度≠结果

3)、责任≠结果

③ 工具：日清日毕（速度）+日清日高（质量）

- 3、训练心智力——良性思维
- 4、提升思考力——简单思维
- 5、锻造职业力——合作思维

## 第四部分 如何引导新员工快速了解公司·融入公司

壹、 案例：解码华为 180 天新员工培训计划

——心态与能力的辩证关系

贰、 衍生应用：集体参观公司——快速探索公司全貌

参、 了解公司的历史——产生认同感与归属感

- 
- 四、 公司的企业文化及内涵是什么？——产生自豪感与荣誉感
  - 伍、 公司的业务模式及产品简要介绍——为迅速进入工作状态打下基础
  - 六、 公司的发展战略是什么？——我与企业共成长
    - 1、 认知：团队与团伙
    - 2、 互动：降龙十八掌
    - 3、 研讨：新员工职业化团队的五个统一
  - 七、 赋能工具：9步助力新员工角色华丽转型
  - 八、 实效工具一：教练技术的科学应用
  - 九、 实效工具二：优点法则（现场演练）
  - 壹零、 实效工具三：SWOT分析法+应用
  - 壹壹、 实效工具四：OJT工作教导四阶段法及实施

## 第五部分 认知新员工特征与辅导要领

- 一、 分享：新员工能力与资格分析
- 二、 研讨：新员工心理特点分析
- 三、 案例+研讨：“最难培育的新员工”及解决方案
- 四、 实效工具一：如何快速帮助新员工建立职业锚
  - 1、 反思：我到底想干什么？
  - 2、 优化：我到底能干什么？
  - 3、 聚焦：我到底为什么干？
- 五、 实效工具二：通过四定法帮助新员工做好职业生涯规划
  - 1、 定向——成长方向
  - 2、 定点——个人优点
  - 3、 定位——角色位置
  - 4、 定心——修炼心性：心态（态度）+心智（思想）+心本（价值观）
- 六、 剖析：新员工的需求状况分析及解决预案
- 七、 实效工具三：通过五步法培养职业化新员工
  - 1、 改变或调整自己的心态——坚决执行，绝对服从
  - 2、 改变或调整自己的状态——脚踏实地，积极主动
  - 3、 改变或调整自己的习惯——日清日毕，日清日高

---

4、改变或调整自己做事的方式——系统思考，双赢思维

5、改变或调整自己为人处事的方式——主动沟通，团队协作

#### 八、辅导新员工的正确理念

1、言传身教，以身作则

2、用人所长，避其所短

3、多些引导，少些批评

4、学会接纳，懂得关爱

5、教学相长，互相成就

#### 九、实效工具+应用：新员工性格特点分析与辅导要领

1、D型人格主要特点、适合岗位及辅导要领；

2、I型人格主要特点、适合岗位及辅导要领；

3、S型人格主要特点、适合岗位及辅导要领；

4、C型人格主要特点、适合岗位及辅导要领。