
《新员工与团队融合：校园人到职场人》

主讲：李根稳

课程背景：

有资料显示，新员工入职 6 个月内的流动率是最高的，现实与理想的差距巨大。公司方面觉得大学生们的专业用不上、做事拖拉、无责任心、实际操作能力不强、比较懒散，大事做不了，小事不愿做，眼高手低，想居要职。不愿意向其它同事学习、进入不了工作状态。缺乏沟通、合作意识、知识面窄、技能单一等等。而大学生们也觉得自己公司氛围不好、没有人教他们、没有系统成长计划、不知道怎么做、同时，也希望自己的专业和特长得到发挥等。

要成为一名优秀的职业人，如何科学、理性的规划自己的职业生涯以及成长的方向，新员工如何寻找职场的人生导师和成长榜样，心有所属，身有所归，提升新员工对企业的情感度与忠诚度，提高转型存活率，降低人才流失率。

课程特点：

摒弃传统培训方式，通过“启发式+互动式+转化式”三维立体教学，引导学员参与和思考、从内到外发生改变、群策群力、轻松自然，寓教于乐，能让大家在学中练，在练中学，做到“不讲理论、不讲概念、也不说教”，通过新员工成长三步曲——第①步：改善观念，打通思维；第②步：通过演练，培养习惯；第③步：结合工具，持续应用。让学员立刻产生提升和改变，彻底解决新员工留用难的问题。

课程目标：

1. 了解自我，全面、客观的认识自己，做好角色定位，转变角色
2. 从入职第 1 天开始建立新员工成长导图，快速提升职业化素养与岗位胜任力，掌握现阶段职场核心能力
3. 帮助新员工解决从高校生活场景到职场工作环境所碰到的一系列心理状态、情绪反应与压力状况等问题，尤其是在 1~3 个月的工作环境中如何快速适应，合理调节情绪和管理压力，3 个月以后在适应环境中如何让自己的工作自动自发，提升工作能力和工作效率，做自己的情绪领袖。
4. 掌握职业规划、树立职业目标和方向，并进行职业计划。理性的面对现实，脚踏实地工作

课程时间：1 天/6H

课程目标：

第一部分 团队建设

目的：以体验、互动、参与的方式让大家互相认识、团队融合、建立氛围

-
- 壹、参与：组建学习班委
 - 贰、互动：营造学习氛围
 - 参、体验：构建人际关系
 - 肆、游戏：加强团队融合
 - 伍、实效工具：建立新员工成长导图

第二部分 从校园到职场的角色转换

壹、角色认知与转换

1. 互动：我是谁？——角色认知
2. 游戏：我如何看待自己？——一个人最大的障碍是思维的障碍
3. 引导：角色认知与定位——此时此刻，你是一个职业人
4. 实效工具一：9步助力角色华丽转型
5. 实效工具二：个人能力成长计划

贰、职业素养

1. 引导+参与：带领每个学员绘制成长导图（1~3个月）
2. 内悟：我为谁而工作？
3. 研讨：工作的质量决定了生活的质量？
4. 案例：优秀员工是怎么炼成的！
5. 实效工具：职业化员工的五项修炼

第三部分 新员工职场心态与心智建设

壹、职业心态

1. 视频：《快乐是什么》——快乐=好状态=高绩效
2. 演练：建立同理心，学会换位思考，处理好人际关系
3. 互动：心态与能力的辩证关系
4. 实效工具一：建立良性思维模式
5. 实效工具二：优点法则（现场演练）

式、情压管理

1. 游戏：正确认知人的情绪——做自己的情绪领袖
2. 现场测试：你的压力承受指数？
3. 互动+认知：人的九大情绪
4. 视频：《生气有毒》
5. 工具：95后员工有效管理情压的工具与方法

参、心智建设

1. 游戏：认识心智：认知大于事实
2. 演练：新员工克服心智模式的九大障碍
3. 互动：新员工如何绘制心智图，快速成长与进步
4. 实效工具一：改善新员工心智模式的五大技术
5. 实效工具二：有效加强新员工的心智模式建设

第四部分 新员工职业生涯规划

壹、全面认知职业生涯规划

1. 研讨：为什么要进行职业规划？
2. 分享：职场生涯的两个重要阶段
3. 案例：每个人都是通过工作来积累自己的经验、技术与能力
4. 引导：新员工跳槽的六大损失
5. 实效工具：职业生涯成功的四个关键

贰、科学制定职业生涯规划

1. 分享：职业生涯规划的3大类型
2. 感悟：职业生涯规划的3个阶段
3. 演练：十步做好职业生涯规划
4. 实效工具一：新员工如何建立职业锚
5. 实效工具二：科学制定职业生涯规划的方法

参、职业生涯规划成功必备条件

1. 案例：我的故事会

-
2. 分享：学会科学的竞争与进阶
 3. 实效工具一：掌握应对职场危机的方法
 4. 实效工具二：合理安排时间进行学习提升
 5. 关于职业生涯规划的一些忠告

四、新员工职业生涯规划现场演练