

新人驾到

新员工的有效辅导技能训练

【课程缘起】

企业发展越来越快，新员工越来越多，如何让新员工快速成长起来，如何让老员工有效辅导、带教新员工？作为新员工管理者，如何给下属快速赋能？

【课程收益】

- 1、了解新员工的种类、困惑和需要
- 2、掌握新员工的有效辅导方法
- 3、掌握技能培训的方法和步骤

【课程对象】

企业的各级管理人员、特别中基层管理者，核心员工

【课程时间】

一天（6小时）

【培训方式】

讲授法、小组讨论、游戏、案例研讨、提问法，视频观看等

【课程大纲】

开场引言：

- 1、“教会徒弟，饿死师傅。”有没有道理？
- 2、谁该为培育员工负起责任？
- 3、为何员工学会后还总是会出错呢？

一、为什么要对新员工进行有效辅导

- 1、新员工离职率高的原因分析
- 2、新员工离职率高导致的影响
- 3、新员工辅导存在的两大问题

二、有效辅导的三大关键（6-7-8）

（一）、了解辅导的**6**个主要问题

- 1、技能没有评量，说不出“差距”
- 2、主管本身技能不足，无法对下属辅导技能
- 3、没时间、不愿教、不会教
- 4、公司没有建立辅导的规章制度
- 5、公司缺乏完整的辅导架构体系
- 6、公司缺乏实用有效的辅导教材

（二）、熟悉辅导的**7**个正确观念

- 1、辅导要按“日程表”有计划地推动
- 2、辅导的定义（与培训不同）
- 3、辅导“四随”教育
- 4、培育人才，最终就是让对方改变
- 5、人自己会成长，要相信可能性
- 6、越忙碌越能培养人才

7、辅导要有“行动方案”

(三)、掌握辅导的**8个有效方法**

- 1、将技能分阶级（如上岗技能、项目技能、晋升技能）
- 2、对每一种技能尽可能地明确说明
- 3、设计量表，将公司需求标准与员工的实际情况对比
- 4、建立“导师制”，并且对导师进行培训和考核
- 5、从知识、技能、素质等三个方面培养优秀员工
- 6、编制“行为规范”，规范员工行为
- 7、完善辅导结构级别（公司级，部门级，岗位级）和各级计划
- 8、培训中心应编制辅导教材，“教科书”和“学习手册”

三、新员工有效辅导的七个良心建议

- 1、让新员工认识新老同事
- 2、让新员工熟悉工作内容
- 3、让新员工熟悉工作环境
- 4、让新员工得到重视
- 5、让新员工收到反馈
- 6、让新员工感到开心
- 7、让新员工看到方向

四、技能培训的辅导

- 1、技能培训 VS 知识教育
- 2、技能培训的4大步骤（传帮带模型）
- 3、七步教练法：选择-预热-传授-模拟-校正-习惯-突破