

管理赋能系列

激活个体™

新人带教与心理辅导技巧

目标：

- 从合适到胜任：了解新人带教的管理价值与新生代职场人的心理特点；
- 从老师到教练：理解在心态改变、带教重点、带教风格上的角色定位；
- 从传授到激发：聚焦带教的关键时刻，提升带教与辅导的五大领导力；
- 通过现场演练与研讨：设置带教中的重点工作、共创出带教行动方案。

对象：中/高层管理者、HR 经理、承担新人带教任务的管理者/骨干员工

人数：32 人以内（最多分 4 组，鱼骨式）

时间：1 天（6 小时）

形式：心理游戏+专业讲授+视频分析+案例解析+互动分享+团队共创

课程大纲：

时间	主题	内容
30 分钟	<p>导入</p> <p>新人带教的管理价值</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 盖洛普路径：成功企业之路 ○ 讨论：我眼中的“新生代”带教对象 ○ “新生代”带教对象素质差异的原因
60 分钟	<p>Lesson #1</p> <p>从老师到教练</p> <p>带教人的角色定位</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 影视案例：至尊宝的转变 ○ 1 心态改变：认识并理解新生代的心理特点 ○ 2 带教重点：关注能力，更关注动力与认同 ○ 3 带教风格：从懂得传授到善于激发，做到老师和教练相结合
210 分钟	<p>Lesson #2</p> <p>从传授到激发</p> <p>带教人的五星领导力</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ L1：心理契约管理 <ul style="list-style-type: none"> • 心理契约：劳动合同之外的承诺 • 影响新生代心理契约的因素 • 在心理契约指导下的管理策略 • 工具：认识职业锚（职业定位） ○ L2：组织认同管理 <ul style="list-style-type: none"> • 时代变迁与组织观念差异 • 认同对态度行为的影响：海德模型 • 如何影响新生代对组织的认同 • 新人态度转变三阶段 ○ L3：心理账户管理 <ul style="list-style-type: none"> • 案例分析：员工需要知多少 • 新人工作动力的输出“账户” • 心理账户存款实例 ○ L4：积极心态管理 <ul style="list-style-type: none"> • 案例分析：对“草莓”新人的改造 • 心理资本“HERO”模型 • 运用目标设置 smart 原则提升新人信心 • 运用意义换框法调整新人不合理归因 ○ L5：带教风格管理 <ul style="list-style-type: none"> • 带教风格对员工的影响 • 猫捉老鼠 VS 鲸鱼哲学 • 运用表扬 4 步法完成对新人的即刻反馈 • 运用批评 5 步法引导新人正向改变

60 分钟	复盘与行动	<ul style="list-style-type: none">○ 练习 1：创建符合价值观的典型故事○ 小组讨论：关键时刻的“存款”方法○ 练习 2：日常“存款”计划○ 现场演练：一对一带教沟通<ul style="list-style-type: none">• 工作中表现好的新人，如何表扬？• 工作中出现失误的新人，如何批评？○ 现场共创：设置带教中的重点工作<ul style="list-style-type: none">• 第一天、第一周、第一月……• 出现进步时、工作出错时……• 讨论目标时、信心不足时……○ 课后阅读：管培生带教经验分享
-------	--------------	---