
《管理者如何培养和辅导下属》

第一章：培育部属是管理者的关键职责

- 不培育部属的错误理念：
教会徒弟饿死师傅
- 不培养部属的管理者的人生结局：
没有培养部属的认知，就没有发展的可能

第二章：管理者对员工辅导的认知

- 什么是辅导？
“辅导”就是帮助员工发挥最佳表现的方法
过期辅导和现代辅导的区别
- 为什么要辅导？
管理的职责
业绩的需要
良好工作关系建立的基础
自我发展的前提
- 辅导什么？
岗位职责
工作计划
重要/难点/外部协调工作（解释、跟踪、检查、帮助）
工作技能提升
改善工作关系
职业素质提升

关心生活状态/思想动态/情绪

- 辅导的精神

学习者没有学会，是因为辅导者没有教好。

没有不好的部属，只有不好的干部。

- 辅导的目的

使能做对（正确）

做好（精密）

做快（有效）

做完（完成）

第三章：辅导的时机和障碍

辅导的时机

- 1、因晋升职务的时候：
- 2、改变作业方法（工序、材料）的时候：
- 3、存在安全作业隐患的时候：
- 4、。。。。。。

问题；1.如果你是经理，你会如何处理？2.如何面对不同的意见？如何减少杂音出现？（案例分析）启示：

- ◇ 制度要实用
- ◇ 制度要有刚性（送面包的案例分析）
- ◇ 制度要对结果负责（三假设）
- 寻找辅导能增值的信号或情景
- 不适合进行辅导的情况

-
- 你与对方没有相互尊重、信任的关系
 - 你对情况感到愤怒（情绪波动）
 - 对方非常忙

确定被辅导者愿意接受辅导

- 培育部属障碍的十大对策

第四章：辅导的技能和技巧

- 辅导应该从三个方面着手

知识、技能、意愿

- 教练的方法：

方法一：我示范、你观察、

方法二：我指导、你试做

方法三：你试做、我指导

方法四：你汇报、我跟踪