

《基于绩效提升的教练式管理》

课程背景：

问题、困惑：

- 员工的表现不能达到我的要求，应该怎么办？
- 一年只有几次正式的绩效考核，平时应该如何给员工反馈呢？
- 资深员工表现有问题，怎么样沟通才能既维护面子又解决问题？
- 年轻的员工虽然工作有热情，但是经验不足，批评还是不批评呢？
- 大家工作都很忙，没有机会可以正式的进行沟通，该怎么办呢？
- 给员工反馈时，他们总是觉得我在批评，有抵触情绪，该怎么办呢？

课程亮点：

- 利用“能力冰山”诊断影响部属绩效的表面与深层原因



- 运用高效的辅导对话技巧提升员工绩效



课程时间：2天

课程内容：

模块	主要涉及
第一章： 教练式管理的 定义	1. 教练式管理的定义 2. 管理教练与传统管理者的区别 3. 测评：培养员工的最佳方法

	4. 辅导期待的效果与收益
第二章 绩效目标规划	<ol style="list-style-type: none"> 1、为部属设定目标及标准 2、设定目标的 SMART 原则 3、为部属设定绩效目标 4、设定优先顺序 5、如何提出对部属的期待
第三章 了解彼此的沟通风格	<ol style="list-style-type: none"> 1. 测评：四种典型的沟通风格 2. 小组讨论：风格的优缺点与应对方法 3. 了解自我管理风格 4. 管理风格的匹配关系与权变调整 5. 对自我的 SWOT 分析
第四章 诊断技巧	<ol style="list-style-type: none"> 1、绩效驱动五要素 2、教练式评估手册 3、能力冰山模型
第五章 教练式对话技巧	<ol style="list-style-type: none"> 1、教练式对话的心理基础 2、我们会用心倾听吗？ <ul style="list-style-type: none"> ➤ 什么原因影响我们的倾听？ ➤ 倾听的 3F 模式 3、对话的风格模式：我习惯如何与人对话？ <ul style="list-style-type: none"> ➤ 练习：对话的风格模式判断 ➤ 角色演练：灵活运用对话技巧 4、提问：被忽视的管理工具 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 提问的三原则 ➤ 提问的种类 ➤ 提问的框架设计