

如何让员工自带动力大纲

一、课程前言

在传统的企业管理中，管理人员常常会认为自己的下属没意愿，无能力，工作不积极，缺乏主观能动性，缺乏创造性思维，下属则认为领导没有给出明确的工作目标，领导往往采用家长式管理作风，采用指令式的领导方式，所以下属感觉没机会，无发展，没参与感，无成就感。最后导致个人目标与团队绩效目标都没有达到预期的结果，最后导致领导与下属之间矛盾越来越深，越来越无法调和。为解决这一问题，开发本课程。本课程的核心思想是培养管理者的教练型思维，是简单而有效的管理技术，它不是告诉你如何完成工作，而是让你学会如何教练下属达成目标，通过有效方法让下属明确组织目标，清晰自己的工作目标，开发下属的潜能，激发他的工作积极性，增强下属的参与感与成就感，以及如何提升自己。

二、课程目标

☆ 为解决管理过程中出现的员工工作不积极，缺乏主观能动性，缺乏创造性思维，困难的工作靠领导，具体工作等领导分配，领导推一步我就动一步的现象，以及管理行为不落地、员工的积极性以及相关能力培训后无效果、组织绩效难提升等问题，让管理者学会如何教练下属达成目标，以及如何提升自己，让自己成为教练型管理者，让员工目标与组织绩效达成一致，同时推动员工从不愿意到愿意，从不会到会的转变，即激发员工的意愿又提升员工能力，从而更好的达成组织绩效。

三、课程收益

- ☆理解激发动力的三项原则，形成教练的思维模式，与下属建立亲和、信任、协作的关系；
- ☆掌握激发动力的三项能力，有效的打开下属心扉、启发下属思考并支持下属付诸行动；
- ☆掌握激发动力的四步流程，通过有策略的对话支持被指导者自主探索实现目标的方法；
- ☆现场解决学员在工作中面临的某个真实的困难或挑战，并形成具体的行动方案；
- ☆初步成为教练型的领导者，在组织内部复制人才并强化积极、正向的企业文化；

四、课程时间及对象：

- ☆ 课程时间为 1-2 天（6-12 小时）
- ☆ 授课对象： 中高层管理人员等。

五、培训形式 内容讲授、案例分析、情景演练、实践练习、角色扮演、小组讨论等

六、课程大纲

第一单元 激发动力的原则

- ☆每位学员提出自己需要解决的管理问题

☆教练式对话的特点

☆教练的原则

☆教练对组织的价值

☆单元小结

第二单元 激发动力的核心能力

1、深度倾听打开下属心扉

☆教练式倾听的3个步骤

☆通过回放迅速建立亲和

☆通过确认有效化解抱怨

2、有力提问启发下属思考

☆有力提问的特点

☆有力提问的范例

☆如何问出强有力问题

☆如何支持下属寻找答案

3、有效反馈让下属付诸行动

☆反馈三要素

☆如何做到表扬激励人心

☆如何做到批评对事不对人

☆积极性反馈强化下属的正向行为

☆发展性反馈纠正下属的错误行为

第三单元 激发动力的流程

☆如何在最快的时间内拿到绩效目标

☆如何评估目标和现状的差异

☆如何探究实现目标的方法

☆如何强化实现目标的意愿

第四单元 能力的实践运用

☆教练实践探讨

☆自我教练流程

☆教练训练表单

☆制定行动计划

☆训后作业布置

☆个人行动计划

☆课程总结