

---

## 管理与领导力实战课程

# 《如何有效辅导与训练员工》

主讲：云峰老师

### 【课程背景】

作为一名团队管理者，其主要职责之一就是有效激发并提升员工的最佳绩效，让员工获得更佳成长机会，日常工作对员工进行有效的辅导与训练是实现这一目标的最佳途径与方式。团队管理者如何提升管理意识并怎样当好员工的教练与导师，是管理有效性的关键，也是帮助团队管理者有效解决员工绩效并提升员工的能力的关键。本课程将帮助组织中的各级管理者有效提升对员工的辅导与训练技能。

### 【课程目标】

- ✓ 正确认知辅导与训练员工的含义与价值
- ✓ 掌握有效辅导与训练员工的基本原则
- ✓ 熟悉对员工进行辅导与训练的技巧
- ✓ 提升管理者在员工辅导与训练方面的技能

【课程对象】 新任团队经理、各级团队管理者

【授课方式】 讲述+案例+互动+演练

【课程时长】 1-2天，每天6小时

### 【课程大纲】

#### 一、正确认知管理者的辅导员角色

- 1、辅导与员工成长
- 2、案例：如何成为一名教练型领导
- 3、研讨：诸葛亮是不是一个好领导
- 4、培养与训练员工的三种形式

- 
- 自我启发形式
  - 在岗辅导形式
  - 脱产学习形式

- 5、如何认知盖洛普公司的“S”曲线
- 6、如何区分老师、教练与师傅的不同
- 7、正确认知管理辅导员的角色
- 8、测试：管理者的员工辅导与训练技能

## 二、进行员工辅导与训练的基本原则

- 1、原则一：赞美
  - 赞赏员工的要点
- 2、原则二：倾听
  - 听的五种层次
  - 有效倾听的步骤
  - 互动：你会听吗？
  - 演练倾听技巧
- 3、原则三：回馈
  - 三种回馈的方式
- 4、原则四：询问
  - 询问的好处
  - 询问采用的语言
  - 两种问题方式的特点
  - 演练：询问技巧
- 5、原则五：分享
- 6、原则六：支持

## 三、开展员工辅导与训练的六大步骤

- 1、步骤一：评估与沟通
  - 识别您的员工

- 
- 情景演练：四才管理法
  - 不同类型员工辅导重点
  - 员工辅导的动态和静态需求
- 2、 步骤二：制定辅导目标
- 辅导目标的 SMART 原则
  - 互动游戏：新诺亚方舟
- 3、 步骤三：识别“辅导”时机
- 员工辅导的时机
  - 不适宜员工辅导的情形
  - 四种不同时机如何辅导下属
    - 下属请示时
    - 下属汇报时
    - 开会时
    - 发生问题时
- 4、 步骤四：协助制订发展目标/计划
- 5、 步骤五：实施辅导
- 检查工作日志
  - 陪同拜访
  - 二次早会
  - 一对一辅导
- 6、 步骤六：评估效益
- 观察行为
  - 制定评估工作表现系统
  - 分析工作表现报告
  - 提供反馈

#### 四、有效员工辅导与训练的关键技巧

- 1、 有效员工辅导与训练的四个方法
- 2、 有效员工辅导与训练 BEST 原则
- 3、 员工绩效面谈的三个步骤

- 
- 4、 员工绩效面谈的注意事项
  - 5、 案例分析：面谈辅导与训练的问题有哪些
  - 6、 其他有效的辅导与训练方式
  - 7、 案例讨论：猴子管理法

## 五、实战案例：知名企业中经典的员工辅导与训练