

《绩效辅导技术》

课程大纲

课程背景：

企业在面临业务发展快、团队规模扩大、迫切需要人才随需而到的紧迫形势下，却由于管理者不会带人，从而带来部门业绩下滑、人才流失率高、人才梯队断层等诸多问题。

本课程通过帮助企业提升管理者的绩效辅导能力、按照标准流程和科学方法进行辅导，让知行合一自然发生。提升员工出苗率、降低人才培养成本、提升工作效率、提升人才培养的速度。

课程收益：

- ◇ 了解什么是辅导以及辅导的价值
- ◇ 理解目标达成、任务完成与员工能力发展之间的区别和关联
- ◇ 获得一套实用的辅导流程及行动方案
- ◇ 掌握有效辅导所必备的技能
- ◇ 增强影响员工获得持续高绩效的领导能力
- ◇ 提升员工的忠诚度和归属感

培训方式：

讲授引导、影片教学、案例分析、角色演练、小组讨论、实战演习、互动问答

课程时间：2天

授课对象：中层管理人员

课程大纲：

一、辅导的基本认识

领导者辅导的含义

辅导与其它管理方式的区别

辅导中的价值观

二、辅导的过程

辅导过程核心-----信任

辅导过程关注点：3P（人-过程-绩效）

辅导过程的四个阶段：诊断-准备-实施-跟踪

三、GROW 模式

G-Goal-目标

R-Reality-现实

Options-寻找解决方案

W-Way forward : 改进

四、辅导面谈技巧 -积极聆听

聆听的含义

聆听中的不同层次

同理心倾听

辅导中的聆听要点

五、辅导面谈技巧 -解决问题

以提问技巧了解和发现问题

提问技巧探讨问题的原因和解决方案

探询式提问技巧

自我发现式的提问技巧

六、辅导面谈技巧 -培养责任感

员工责任感不足的原因

引导技巧

克服授权中的障碍

分享期望

启发技巧：榜样-比较-分享自身经验

七、辅导面谈技巧 -有效反馈

反馈的含义

反馈的公式

三种反馈技巧：正面-负面-建设性

课堂练习：反馈技巧的运用

八、辅导中的激励

激励的原理

员工为什么而工作

马斯洛的需求层次论

赫茨伯格的双因素理论

员工激励的十大因素

有效激励的主要方法