

如何有效辅导下属

版权所有：陈涿老师

授课风格：融理念、战略、技巧、案例为一体，体现了参与性、兴趣性、实战性与互动性。

课程时间：1-2 天（6H-12H）企业可根据情况调整到 1 天

【课程背景】

下属的绩效水平的高低取决于两个因素，一是能力，一是态度。能力靠培育，态度靠激励。

辅导下属是主管的天职，是作为一个管理人员最重要的任务之一。很多主管很忙很累，而很多下属无所适从，工作效率低下，无法完成工作目标和工作任务，很重要的原因是因为主管没有尽到责任，没有把下属带起来，忘记了培育下属。掌握辅导的方法和技巧，就能培养一支高绩效的团队，把主管从“大业务员”和“保姆”变成真正的管理人员，团队的整体业绩水平才能得到提升，公司才能获得源源不断的人才，实现公司的目标才有了战略保证。

【课程特点】 案例丰富、寓教于乐、互动性强

【授课形式】 课堂讲述、脑力激荡、互动游戏

【课程目标】

- 了解管理的精要，掌握辅导下属的重要意义；
- 通过训练掌握三大辅导技能；
- 铭记辅导人体比喻图，时刻运用辅导技能；
- 掌握严厉批评和抱怨处理的方法；

【课程大纲】

第一讲 下属辅导的价值

1. 辅导的定义
2. 辅导与培训的区别
3. 辅导的角色
案例分析：忙碌的刘主管
4. 辅导的益处
 - 1) 对下属
 - 2) 对辅导人
 - 3) 对公司
5. 下属辅导的人体比喻

第二讲 下属辅导的步骤

1. 心态与技能辅导步骤区别
2. 心态辅导 1+5 步骤
 - 1) 准备
 - 2) 开启
 - 3) 澄清
 - 4) 方案
 - 5) 共识
 - 6) 总结

第三讲 倾听与提问

1. 测评：你是一个善于倾听的人吗？
2. 倾听的五个行为解析
3. 情景演练：对老公的抱怨
4. 提问的种类解析
5. 情景演练：业绩突然下滑的刘萌

第四讲 情绪处理

1. 辅导第一原则：先处理心情，再处理事情
2. 自我情绪处理工具：知行心法
3. 对下属情绪处理的五种技巧解析
4. 课堂练习：找话术
5. 情景演练：想要放弃的小王

第五讲 正负向反馈

1. 正向反馈六个管理行为解析
2. 情景演练：勤奋的新人
3. 负向反馈行为解析
4. 情景演练：不填加班表的老张
5. 严厉批评的六步骤
6. 情景演练：让人头痛的老员工
7. 抱怨处理五步法
8. 综合演练：员工背后的议论

回顾总结