

《领导力提升系列四——有效的培训辅导》

主讲：郭静

【课程背景】

公司快速发展，总是人才不够用，新员工不熟悉业务，上手太慢，外部招人周期长、费时费力，离职率高，如何迅速培养一支高效的团队变成了许多企业管理者关心的问题。本课程集中讨论了有效培养部属的方法和技巧。通过学习，经理们将学会更好的培养下属，从而达到绩效的提升。

【课程收益】

- 提升管理者的辅导能力和技巧
- 掌握有效辅导团队的工具和方法
- 掌握教练式辅导技巧和方法
- 加速员工和团队的成长

【课程特色】干货满满，逻辑清晰、实操性强，案例丰富

【课程对象】企业中层管理者

【课程时间】1天（6小时）

【课程大纲】

1、培养部属的意义

2、主管培育部属的心理障碍

- 哪里会有时间
- 自己做要快得多
- 留下一手绝招
- 这些都是培训部的事
- 部属死活教不会
- 翅膀硬要跳槽

3、新员工培育辅导流程

1) 新员工培育辅导的重要性

- 让新员工快速地掌握工作内容；
- 掌握相关的工作技能；
- 快速地完成公司的绩效任务
- 短时间的完美上岗，多出时间为公司创造价值；
- 延续公司关键节点的记忆

2) 新员工辅导的问题

- 主管关注度不高，对辅导内容很混乱；
- 主管让新员工自我摸索上路；
- 教练对新员工的辅导目标不清晰（辅导到何程度）；
- 是主管辅导，还是指派老师傅辅导；

3) 了解新员工心理

- 新员工的分类与心态
- 具体怎么辅导：手把手教+自学+思想沟通等
- 新员工的内心体验：正式计划 PK 无计划

4) 掌握辅导方式

定制培训计划

前期引见工作 --- 新员工感觉如何？

- 主管召集开会、介绍本部职能
- 主管说明该岗位职责与目标
- 引见部门同事，并略加赞赏
- 介绍新员工，并请简短发言
- 指定在职培训老师，并作鼓励

5) 辅导员培训实施

6) 新员工考核评估

7) 在职培训的评估

4、老员工的定义与心态

1) 员工发展中盲点与突破

- 每个人都有“职业倦怠期”
- 个人开始进入“迷茫期”
- 很多人“干一行，厌一行”
- 很多人的盲点，一直到退休(可悲可叹)
- 很多人习惯用低效的工具（不容易改变）
- 企业教练要帮助突破盲点

2) 员工专家化辅导流程

1、了解情况

主管主动了解

- ◇ 部属现在的工作是什么
- ◇ 是否有积极性与活力，业绩如何
- ◇ 部属有什么兴趣爱好
- ◇ 平时有什么抱怨
- ◇ 部属有哪些性格特征
- 部属自己分析
- ◇ 我是谁
- ◇ 我想到哪里去
- ◇ 我怎么去
- ◇ 谁能帮助我去
- ◇ 我的职业与生活规划是什么
- ◇ 主管想要做什么

2、倾听部属想法

- 自己有哪些进步
- 哪些不足
- 对工作有什么想法
- 自己想往哪里发展
- 有没有什么计划

3、分析与建议

主管参照员工想干的职位晋升通

道表（公司是否做这项工作）

- 与部属一起分析能力情况，并提出
- ◇ 出忠恳的建议
- ◇ 提出训练计划

