

《员工绩效辅导》

主讲老师：吴敏

【课程背景】

绩效面谈与反馈是绩效考核与管理的重要环节，但由于理念和操作误区，导致目标沟通像商务谈判，讨价还价。绩效辅导效果欠佳，没有启发员工的智慧。绩效反馈与面谈，像挑刺和批评，主管和下属都感觉很别扭，并没有起到提升下属绩效的目的。

受管理者的沟通意愿和日常沟通习惯影响，加上复杂的绩效问题，使得绩效面谈非常困难，甚至有些主管有畏难情绪。

本课程旨在帮助主管和下级之间形成绩效伙伴关系，实现合作共赢

【课程目标】

- 1、管理者能够识别并跟进员工绩效改善的机会点
- 2、理解并掌握员工辅导的管理理念、方法和工具，高效执行员工绩效辅导管理动作
- 3、掌握打造团队绩效反馈及辅导文化的方法并落地执行

【课程收益】

- 1、通过建立并落实员工辅导机制，提升员工的效率、质量，以及员工敬业度
- 2、通过管理者员工辅导标准管理动作的执行，提高管理者个人影响力并走向管理成熟
- 3、打造绩效反馈及绩效辅导文化，打造团队凝聚力，持续提升团队绩效

【课程特色】

- 1、借鉴工作坊模式，侧重“做中学”；通过知识导入、团队研讨和情境演练，聚焦业务中真实业务场景及挑战，帮助学员厘清概念，明确思路，制定针对性解决方案并实施
- 2、萃取大厂实战管理经验、案例及落地工具，分步骤详细讲解，易学易懂；案例丰富，内容详实
- 3、本课程在现有课程框架基础上，可结合客户实际需求，进行课程模块的增减或二次定制化开发

【课程对象】 本课程适用于企业中基层管理者及高潜人才

【课程时长】 1天，6小时/天

【课程大纲】

第一单元：如何有效提升员工绩效？

- 一、提升员工绩效的障碍
 - 1、来自管理者时间及精力的挑战
 - 2、员工的改善意愿
 - 3、IDP执行落地的难点
- 二、优秀主管的管理行为
 - 1、优秀主管的教练式领导风格
 - 2、员工日常沟通与反馈
 - 3、绩效辅导贯穿员工成长的全过程

第二单元：员工辅导实操流程

- 一、发现辅导机会

讨论：员工最需要主管帮助的场景

 - 1、了解并能够评价你的团队成员

工具：人才盘点九宫格

 - 2、如何将IDP落实到日常工作中？
 - 3、发现并抓住日常工作中的辅导机会

二、员工辅导面谈流程

- 1、开启讨论-说明谈话目的
- 2、澄清问题-就问题现状讨论并达成一致
练习：澄清问题的经典问题
- 3、发展方案-讨论解决方案并达成一致
练习：发展方案的经典问题
- 4、达成共识-讨论接下来的行动计划并达成一致
练习：达成共识的经典问题
- 5、总结讨论-总结并约定下一次面谈的时间及重点
小组演练：辅导面谈-小王的项目进度不及预期

三、员工辅导面谈后跟进

第三单元：员工辅导落地执行

一、创建员工辅导文化

- 1、辅导文化落地的挑战
- 3、辅导文化的团队沟通

二、员工辅导工具表

- 1、员工辅导工具表使用原则
 - 2、使用员工辅导工具表的注意事项
- 练习：填写员工辅导工具表

课后作业：根据团队内员工的具体情况，完成员工辅导表的填写及辅导面谈
课程重点回顾与答疑

课前准备：

课前调研

- 调研目的为授课讲师进一步了解企业，讲师将根据调研结果进行授课重点及案例等调整
- 由企业提前一周提供学员电话联系方式 3-4 人，由讲师致电进行访谈，每人约 15-20 分钟