

# 部属辅导---管理者如何抓团队技能

## 课程背景：

培养辅导下属是管理者的天职，是作为一个管理人员\*\*重要的任务之一。很多管理者很忙很累，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管理者没有尽到责任，没有把下属带起来。

客观来讲，辅导下属的确存在各种问题：比如不同类型的内容如态度、知识、技能如何辅导？不同类型的员工如何辅导？管理者时间和精力有限，不能事事人人都辅导怎么办？辅导了还是不会怎么办？管理者自己也不会还能辅导下属吗？

针对以上问题，本课程统统给出答案，帮助管理者掌握各种培育下属的方法和技巧，从而培养出高绩效的团队，把管理者从“大业务员”和“保姆”变成真正的管理人员，提升团队的整体业绩，达成公司的战略目标。

## 课程收益：

- 学员反思自己的培育行为,认识管理者培育下属的重要性
- 掌握部属培育计划制订的正确方法,掌握不同培育下属的方法
- 下属业务成长的规律与特点分析方法与运用
- 学员认识到各种培育方法作用与价值,掌握O J T指导的四阶段方法
- 掌握不同阶段员工辅导的应对技巧
- 熟练掌握员工辅导的五大流程,把握辅导中的关键注意事项

**课程方式：**讲解、练习,视频观赏 小组研讨 案例分析 情景训练

**课程时间：**1天或半天，6小时/天

**课程对象：**各企事业单位中基层管理者、骨干员工

## 课程大纲

### 第一讲：为什么要去辅导下属(为什么)

- 为何各企业都去挖人才？
- 人才帮企业起些什么作用？
- 下属培育辅导的重要性
- 升职之后，自己还是在做执行层?问题出在哪里？

### 第二讲：如何理解下属的辅导(是什么)

- 你是如何理解辅导这两个字的？
- 园丁（管理者）是怎么培育花朵的呢？我们从中可以学到啥？
- 为什么在辅导下属时总有这么多的吐槽？
- 在辅导下属时，常见的辅导误区与认知偏差都有哪些？

### 第三讲：辅导下属的具体方法(怎么办)

#### 1.管理者如何带教我们的下属呢？（共性人员）

- 在辅导下属时，要怎么辅导才会更有效？
- 辅导下属要因材施教，如何知道下属的学习风格？
- 管理者自身的培育辅导力自测，了解自己的功力？
- 辅导老师应该有的正确观念，常踩的坑有哪些？
- 如何根据不同的辅导对象匹配不同的辅导技巧？
- 如何知道你自己与你领导是什么样的领导力风格？
- 如何知道你的下属适合什么样的领导力风格情境？
- 如何根据下属的不同类型与段位去安排辅导工作？
- 管理者如何批理复制优秀人才？
- 培育辅导下属的三种方式及优缺点都有哪些？
- 你是如何带着下属走出迷茫期？

- 如何给自己的部下做过职业生涯规划？

## 2.管理者如何带教我们的下属呢？（**教练式辅导**）

- 如何通过对话式的沟通做教练式辅导？
- 看看下面的沟通对话，你发现了什么问题？
- 看看下面的沟通对话，你发现了什么亮点？
- 什么是教练？二者有什么共性与差异性？
- 下属带着问题来找你征询或请示时，你会怎么做？
- 深度倾听的核心--为表达创造动力
- 有力提问的核心—用提问的方式去启发他们思考
- 有效反馈的核心—不要让人产生倦怠感

## 3.管理者如何带教我们的下属呢？（**工厂一线**）

- 带教辅导员工时教材应该怎么做优化才更易学？
- 带教辅导员工时带教目标要怎么去做优化
- 带教辅导员工具体的方法是什么？
- 带教辅导员工时的 OJT 培训方法是啥？
- 车间生产，管理者如何做辅导沟通反馈？
- 管理者有效辅导一线员工的注意事项
- 带教辅导中的常见问题与原因
- 管理者要如何拟定教练辅导计划
- 管理者要如何去设定一些辅导表格？
- 管理者也要做好跟进的自我反省

## 4.管理者如何带教我们的下属呢？（**销售一线**）

- 销售陪访辅导的定义与重要性
- 销售陪访辅导的意义与作用
- 销售陪访辅导的时机与类型
- 销售五狂模型帮助销售人员快速成长！
- 销售主管要如何做好陪访跟踪与反馈
- 陪同作业辅导流程与行为准则

## 5.管理者如何带教我们的下属呢？（**注意事项**）

- 你做员工培育时，时间精力会怎么分配呢？
- 领导资源是有限的，你要怎么去争取那个有限资源？
- 充分做好读书会，如何让读书会产更大的价值？
- 常迟到的问题员工，你会怎么做整顿辅导呢？
- 被辅导者不认真不用心，导致效果不理想怎么办？
- 辅导下属干活，怎么教也教不会 该怎么办？
- 项目结束后，如何带着他们做复盘呢？
- 如何识别辅导下属的时机？
- 管理者如何与绩效较差的员工做绩效辅导面谈呢？
- **---完---，本课纲仅供参考，讲师会根据企业具体需求与现场实际情况做出临时调整！**