

《绩效辅导》

主讲：张焯老师

【课程背景】

本课程将帮助管理者了解绩效辅导的重要意义，全面理解其教练核心角色，通过赋能下属，提升其岗位胜任力与信心，增强对组织的信任感及认同感，建立积极正向的团队氛围，进而实现团队整体战斗力和业绩产出的持续提升。

【课程收益】

1. 了解辅导下属的重要意义，全面理解管理者的教练角色及价值，明确绩效辅导流程；
2. 知晓影响员工绩效的两大关键因素：能力与意愿，明确不同人员绩效差距原因及辅导需求；
3. 了解员工是如何成长的，掌握知识、技能、经验的差异化辅导流程、方法及工具。

【课程特色】

1. 独家版权课程，独创方法论，萃取知名企业管理经验及场景案例，内容新颖独特，工具实用落地；
2. 聚焦真实问题与挑战，借鉴工作坊模式，侧重“做中学”，互动丰富多样，课堂气氛活跃。

【课程对象】

本课程适用于企业带团队的中基层管理者

【课程时长】

1天（6小时/天）

【课程大纲】

第一单元：培养员工的意义——为什么教

1. 为什么要培养下属——管理者的核心角色是教练
 - 1) 人是组织最重要的资产，也是最重要的产品
 - 2) 管理者用人，领导者培养人
 - 3) 用人来做事，再通过事来培养人
2. 绩效辅导流程——绩效辅导四步法

第二单元：辅导需求分析

1. **案例分析：新人小张——能力不行不仅仅需要的是辅导**
2. 员工绩效影响因素
 - 1) 员工绩效准度
 - 能力：知识、技能、经验
 - 意愿：动机、承诺、信心
 - 2) 练习：关键人员绩效准备度分析
3. 不同绩效准备度员工培养与发展策略

第三单元：辅导方案设计

1. 工作忙，没时间辅导下属怎么办——高效辅导下属的三种形式



2. 辅导方案设计三原则
 - 1) 干啥学啥：基于岗位工作任务规划学习主题
 - ① 流程：学习主题规划四步法
 - ② 方法：DACUM 岗位任务拆解
 - ③ 工具：XX 岗位专业能力培养课题表
 - ④ 团队共创：岗位任务拆解
 - 2) 缺啥补啥：从绩效差距出发分析学习需求
 - ① 流程：绩效差距分析五步法
 - ② 工具：员工辅导表
 - ③ 案例分析：绩差新员工小张
 - 3) 学习闭环：做前学、做中学、做后学
 - ① 学习闭环：“五有一常”
 - ② 案例 1：某大厂新人培养方案
 - ③ 案例 2：某大厂新人入职大礼包
3. 工具：员工辅导计划表

第四单元：绩效辅导与反馈

1. 案例：失败的辅导
2. 常用辅导工具及应用场景比较
3. 技能辅导——导师式辅导
 - 1) 工具一：16 字箴言——怎么讲
 - ① 16 字箴言辅导流程
 - ② 16 字箴言操作要领
 - 2) 工具二：3WCP™——讲什么
 - ① 情景模拟：新技能讲解
 - ② 3WCP™讲解流程及内容构成
 - ③ 给经验还要给方法——为什么员工学了之后，不会举一反三
 - ④ 给方法还要给工具——为什么明明说了，员工还是会做错
 - ⑤ 演练：新技能辅导
4. 经验辅导——教练式辅导
 - 1) 工具三：引导式复盘
 - 2) 视频案例：生气的老张
 - 3) 什么引导式复盘
 - 4) 引导式复盘的五大特点
 - 5) 引导式复盘与 16 字箴言的区别
 - 6) 工具：AARTD®复盘五步法（独创）
 - 7) 引导式复盘常用三种提问方式
 - 8) 引导式复盘原则——不要过快支招
 - 9) 案例分享：审核未通过
 - 10) 情景演练：新人不会沟通
5. 反馈辅导
 - 1) 工具四：正反馈（表扬）
 - ① 正反馈的目的与原则
 - ② 正反馈工具及案例：SAIL 等



- ③ 练习：SAIL 赞美法
- 2) 工具五：建设性反馈（批评）
 - ① 案例分析：看不懂的方案
 - ② 建设性反馈的目的与原则
 - ③ 建设性反馈工具及案例：BEST 等
 - ④ 批评后如何恢复关系
 - ⑤ 练习：将批评修改成建设性反馈
- 6. 员工辅导常见错误

课程重点回顾与答疑