

## 教练式绩效辅导

### 【课程背景】

**公司：**为什么公司业绩年年不达标？员工为什么总是强调客观原因或者开口闭口要资源？公司怎么样才能在不增加投入的情况下提升业绩？

**老板：**年初制定的公司目标如何能顺利实现？如何能预见问题，提早预防，而不是亡羊补牢？都说培训很重要，该重视的我也重视了，培训的钱也花了，可是怎么总是看不见业绩成果？

**培训部门：**给业务部门培训做的也不少，学员反响也不错，可为什么不见成效？我们该如何证明培训的有效性？

**员工：**公司给的指标越来越难，我也很想做好，可是不知如何下手，谁能告诉我方法？

**绩效辅导：**这门课一是通过对绩效相关的“事”，提供实战的方法、流程、工具来管理，二是对达成绩效相关的“人”，利用教练技术的管理，最终提升企业绩效。

### 【课程优势】

**好学：**全部知识点都用模块化、流程化 视觉化，便于理解和记忆；

**易用：**整个过程都是分析工具结合辅导流程和话术，极易复制应用。

**有效：**学员用真实的绩效问题现场演练，即可看到并检验绩效提升成果。

### 【课程方式】

知识点讲解 + 视频教学案例分析 + 情景互动 + 小组讨论

### 【课程收益】

**组织收益：**

1、以绩效成果为导向，直接解决组织最关心的绩效问题；

- 2、找到实现组织绩效的关键路径和驱动要素，最小的代价达成绩效目标；
- 3、课堂上直接输出贯穿企业战略目标到具体行动计划的整套方案；
4. 实现企业不靠增加投入，不依赖个人来实现组织绩效提升。

#### 个人收益：

- 1、解决个人或者部门的绩效问题，用最小的代价不断提升绩效水平；
- 2、通过启发赋能他人实现绩效目标，从而打造一支高绩效团队；
3. 运用绩效工具为指导的对话技术，轻松成为真正的绩效教练。

## 课程大纲

### 模块一：绩效教练的角色认知与绩效教练的原则

目标：理解绩效教练的角色定位、学习实现绩效的三大原则

- 一、教练的角色定位
- 二、绩效的定义与公式
- 三、绩效教练的角色认知
- 四、绩效教练的课程框架——GUIDE 模型
- 五、绩效教练的三项原则— VIS 原则

- 1.价值导向
- 2.系统优先
- 3.以人为核

### 模块二：厘清绩效目标

目标：从组织战略目标分解绩效目标；透过绩效问题，厘清绩效“真”目标

- 一、金字塔目标三层级

1.战略目标

2.绩效目标

3.行动目标

二、制定战略目标的核心及策略

三、厘清 SMART 绩效目标

1.制定 SMART 绩效目标的要素

2.设计 SMART 绩效目标的公式 3.辅导员工 SMART 绩效目标的教练流程和话术

四、实战演练（设计绩效目标+辅导绩效目标）

五、行动目标的特点

1.以人为核

### 模块三：分析绩效差距

目标：通过驱动要素链探索达成绩效目标的路径，得出精准的绩效差距

一、探索达成目标的变量要素

1.变量要素的三大特点

二、设计达成目标的变量公式

1.运算思维

2.驱动思维

三、设计达成目标的变量要素链

1.变量要素链的五大价值

2.辅导员工设计要素链的教练流程和话术

四、对标数据，分析差距

1.检验目标数据的两大要素

2.实战演练（拟定绩效差距分析表）

3.辅导员工分析差距的教练流程和话术

## 五、确定关键问题

1.关键问题的界定方法

2.辅导员工确定问题的教练流程和话术

## 六、实战演练（拟定绩效问题分析表）

### 模块四：确定绩效根因

目标：借助绩效追溯系统找到造成绩效问题的根本原因

一、绩效追溯系统确定绩效根因

二、辅导员工探索根因的教练流程和话术

三、辅导员工分辨绩效根因的教练话术

四、实战演练（根因分析）

### 模块五：设计干预方案

目标：针对绩效根因探索有效干预方案，解决关键问题

一、探索 WAR 领先干预举措

1.辅导员工探索干预举措的教练话术

二、选择干预措施的四大标准

1.辅导员工选择干预举措的教练话术

三、制定 BOARD 干预方案

1.辅导员工制定 BOARD 干预方案的教练话术

四、设计干预方案的里程碑

五、实战演练（设计干预方案）

## 模块六：激发有效行动——变革管理

目标：系统性的激发有效的行动，以最终达成绩效目标

一、变革阻碍因素

二、变革动力公式

三、组建变革领导团队

四、PEPS 变革管理教练流程

1.准备变革

2.发起变革

3.实施变革

4.固化变革

五、实战演练