

员工辅导与激励

课程背景：

企业竞争与人才发展：企业之间的竞争归根结底是人才的竞争。为了保持业务增长和持续发展，企业需要重视人才的培养和激励。这要求各层经理人不仅要关注短期业绩，更要重视人才的长远发展，通过有效的辅导和激励措施，使人才能够适才适所，为企业创造更大的价值。

领导力的挑战与提升：在经济环境日益复杂和多变的背景下，领导者面临着越来越多的挑战。提升领导力成为迎接这些挑战的关键。领导力的提升不仅包括战略规划、团队管理，还涉及到如何有效地激励员工、如何引导团队克服不确定性，以及如何带领团队实现目标。

知识型员工的特点：随着知识型员工成为职场的主力军，了解他们的特点变得尤为重要。知识型员工通常具有专业特长、较高的个人素质和实现自我价值的强烈愿望。他们重视成就激励和精神激励，注重他人的评价，并希望得到社会的认可和尊重。因此，针对知识型员工的辅导与激励策略需要更加注重个性化发展和精神层面的满足。

新生代员工的管理挑战：随着 95 后、00 后新生代逐渐成为企业的主要生力军，传统的管理方式已经难以适应。新生代员工具有不同的价值观、工作方式和期望，他们更加注重自我实现和工作环境的质量。因此，管理者需要调整管理策略，采用更加灵活和开放的方式，以提高新生代员工的归属感、成就感和忠诚度。

课程收益：

- 1、认识:下属辅导与激励的重要性
- 2、学会:辅导不同类型员工的方法
- 3、掌握:下属辅导与激励的实用工具
- 4、激发:下属的工作意愿,从用人之力到用人之愿

5、提高:团队执行力和工作绩效

课程时间：1天，6小时/天

课程对象：中基层管理者、项目负责人

课程方式：理论讲解+案例分析+互动

课程大纲

课程导入：

互动研讨：

- 1、员工辅导过程中的问题和障碍？
- 2、你期望的好的辅导是什么样的？

第一讲：员工辅导的基本认知

- 1、辅导的定义
- 2、辅导是什么，不是什么？
- 3、管理者在员工辅导中的作用和角色
- 4、影响员工绩效的7大因素

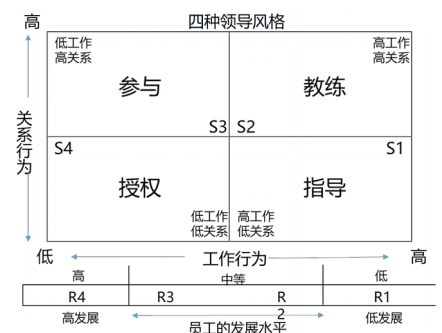
第二讲：辅导技巧与演练

互动研讨：你认为下属在哪些情形下需要辅导？

- 1、辅导的时机和场合
- 2、工作技能辅导五步法

角色扮演：体验一次辅导与被辅导的感觉

- 3、情境领导——针对不同类型/发展阶段的员工运用不同的领导风格



案例研讨：使用情境领导相关知识，列出对下属小A的辅导思路

第三讲：辅导面谈技巧

1、使用教练技术（GROW 模型）进行员工辅导

案例研讨：用 GROW 模式设计辅导问题

2、辅导过程的关键原则

3、辅导面谈关注的重点

4、优秀的辅导行为与特质

5、教练辅导技术的要点



第四讲：员工激励

1、激励体系的建立

2、赫茨伯格的双因素理论及对管理的启示

3、贴近员工诉求，设计合理的激励手段，激发员工战斗力