

人力资源:如何帮助员工在工作中有更好的表现 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/490/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_490376.htm

一、 经理者，应该试着帮助每位员工改进工作。即使是表现最佳者，也仍有改进的空间，而且往往是那些表现较佳者最热切地想设法做得更好。

二、 表现辅导是经理的一种期望，想帮助个别员工发掘其工作表现的长处与缺点，并协助其保持优点，改正缺点，以使其表现更出色。

表现辅导的重要性：

- 1、 帮助他们了解自己是最基本的 让他们了解自己也就是说，让他们自己清楚自己的长处和短处，我们把它称为一种所有权的观念。透过有效的发问，可以达到最佳的效果。如：您认为自己最大的长处和值得改进的地方是什么？那个长处（或缺点会带来什么结果或造成什么后果）。若他们还是不能接受怎么办？仍是不要直接告诉他们，你可以温和地举出例子给予说明。
- 2、 客观地评价员工表现————长短处皆很重要 在做辅导时，要要对方的优缺点中作客观分析：
 - *如何能更好地发挥长处。
 - *需要改进的地方及如何改进。
- 3、 用开放性的问题发问* 尽量使用开放性问题，这类问题通常以“什么、哪里、何时、谁、如何、为什么”为开头，这样才能获得有用的资讯。如：新的电脑系统有什么效果？您认为那件事为什么会发生？你认为我们怎样可以解决那问题？*此外也可利用与特定事项相关的问题来探询。如：为什么您会认为一套训练课程可以解决那问题呢？
- 4、 提供选择，而非建议 提供选择，非建议，并鼓励该员工自己作选择。
- 5、 请尊重对方的暂停 请了解有时候暂停是需要的，而不是设法填补这暂时的沉默。

在辅导过程中问的问题常是蛮难回答的，对方需要时间思考，请抑制您想填补沉默的冲动。提出问题后，或许可以喝一口咖啡（暂停时间），让对方思考或缓和一下。记住，您要的是他们的答案，而非是你自问自答。

6、针对他们的行为中，而非个性|人的个性倾向是很难改变的，但行为却可以。|在辅导过程中，应该讨论行为，而非个性倾向。|考虑一下有什么问题那种个性的表现。|用个性倾向的词儿太过于抽象，不如行为的描述来得具体，也比较有利于讨论和沟通，改用行为描述或许还是会令他心里不好受，但他可能会修正这种行为。

7、别充当业余心里学家|为避免落入“业余心理学家”的陷阱，必须谨记不要随便对促使员工改进的因素作假。|把事情简单化，直接找他们谈，问他们的感觉和他们自认为最佳的方法是什么。如果可能，试着照他们的反应去思考；但千万小心不要把您自己的假设加诸在他们的身上。

8、不要试着替他们解决工作外的问题。*首先，请记住，员工能把私事向您吐露，已经是对您相当信任了*若发现问题原因是工作以外的私事时，和他们讨论他们希望你扮演的角色，决定你是否接受此角色。*至于其私人问题对工作造成的影响，找出他们认为可以减轻负担的方法，或许他们所需要的只是休几天假。

9、定时辅导 试着定期（如：每月一次）对每们员工进行表现辅导，如此一来，这种辅导就变成一种例外的事情而不至于让员工产生负面的直觉。

10、决定何时必须求助于专家 您必须承认，有些问题是您无法处理的。在您没有相应专长和缺乏专业训练的情况下，如果你执意试着处理，说不定会使问题更糟！这种情形下，该怎么办呢？|首先，需求助专家帮助解决，请教人事部门该如何处理这

种问题，按照他们的建议去做。 | 最好了解公司在这方面的规定，以免碰到问题而您又已先自己动手处理后才发现公司规定的一些原则与方法。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com