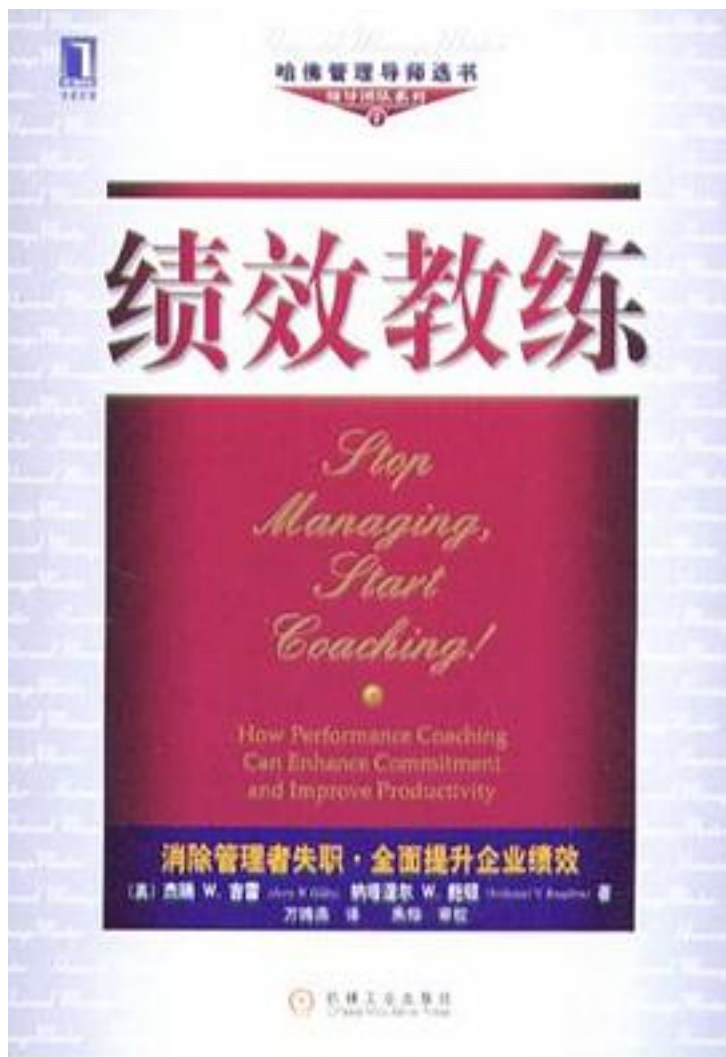


绩效教练



[绩效教练_下载链接1](#)

著者:[美]费迪南德·F·佛尼斯

出版者:电子工业出版社

出版时间:2013-12-1

装帧:平装

isbn:9787121214943

数十年来，世界各地的经理纷纷求助于国际知名企管顾问、畅销书作家费迪南德.F.佛尼斯，以解决他们遇到的最棘手的教练问题。本书提出了一套完整的教练流程作为工具，将帮助经理更好地应对当今社会日新月异的工作环境——从旷工问题、员工高流失率到灵活工作时间安排、轮岗制、远程办公，再到督促员工跟上瞬息万变的新技术发展速度；也将帮助员工提高工作效率、增加专注度。同时，本书也是提高员工对工作的满意度及开心指数的必备之书！

作者介绍:

费迪南德.佛尼斯是一位国际知名的顾问、演说家，曾出任哥伦比亚大学商学院教授，菲尔莱狄更斯大学MBA项目兼职教授。他的多部著作及讲学视频被译成多种语言。

目录: 第1章经理们为什么做不成好教练
关于管理为何物的混乱
经理凭什么获得报酬
谁需要谁
第2章那么，这一切意味着什么
顺势而为是种自毁性行为
“自我发展”是一种毁灭性管理概念
第3章激励／动机——你可以运用及不可以运用的各种理论
需求层次理论
X理论与Y理论
满意与不满
人与人是不同的——不过这一区别在商业中有什么意义
第4章心理动力法以外的选择
人们不会故意做蠢事
态度——有效管理的障碍
第5章一个你可以在实际工作中加以运用的理论
人为什么会有行动
采取惩罚措施的坏处
在商业中应用行为管理法
工作中的三个奖惩源泉
成功所需的正确信念
第6章避免沟通中出现问题
理解思想传输机制
第7章商业中人员管理的实用方法
员工何以不做分内之事
激励之外
第8章反馈的神奇力量
三种类型的反馈
第9章教练分析
查明有哪些糟糕绩效
这是否值得你付出时间
员工是否知道自己的绩效不佳
员工是否知道自己该做什么
员工是否知道该如何做
员工是否知道做事情的理由
是否有超出员工控制的障碍
员工是否认为你的方法行不通
员工是否认为自己的方法更好
员工是否认为有其他事情更重要
如果员工做事妥当，是否会有积极结果

达成绩效后是否有消极结果相随
员工是否预期未来有消极结果出现
糟糕绩效是否有积极结果相随
是否有员工做事不当却不必承受消极结果
有私人问题干扰绩效吗
如果员工决定做一件工作，他们是否能做到
第10章教练：面谈
第一步——就有问题存在的现实情况达成共识
第二步——共同探讨可行的解决方法
第三步——就解决问题所须采取的举措达成一致
第四步——实施跟进以确保商定的行动得到实施
第五步——强化取得的任何成就
或有赏识
第11章要是不奏效该怎么办
第12章教练案例
第13章成功消除员工糟糕绩效行为的要求
必须准确找出需要改变的行为
员工的行为必须能够对结果有影响
在面对面谈话中需要员工的全面投入
必须有就员工行为进行具体反馈的最大限度沟通
你必须为员工找出需要改变的行为
员工必须理解他们须对自己的行为负责
员工必须感知到你的辅导是于他们有利的
你必须致力于做你希望员工做的同样的事
你必须承认并表扬员工取得的成就
在改变员工行为中注定失败的做法
第14章对重要提问的回答
• • • • • ([收起](#))

[绩效教练_下载链接1](#)

标签

绩效

管理

人力资源管理

绩效管理

教练

领导力

人力资源

自我管理

评论

很意外的一本好书，前面几章的讲解很透彻：你能够封一个人为飞行员么？但你能封一个人为总经理。后年的绩效改进和问题和谈话方式指导也非常具体，值得研读的好书！

很实用的一本书。管理者往往会遇到不趁手的下属，而且老是会觉得这些下属的工作态度有问题。作者围绕这一常见的认知错误展开，基于大量的教练实践经验，提供了实用的建议。案例和比喻都很棒，不足是有些冗长，但内容确实很好。如果有5年左右带团队的经验，读这本书会很有收获。

2014-10-01

主要方法遵循pdca循环，实用的绩效教练方法，需要多运用才能掌握，相信是相当有用的绩效提升管理方法，其中话术很重要，更多的是引导性语句为主。

视角独特，文笔幽默，案例贴切，难得的好书，值得每一个经理人读一读

HR圈子推荐读物，最近在内推绩效，非常实用，读完写书评。
对绩效访谈非常有借鉴意义，访谈的方法的策略可以推广到其他方面的沟通。

内容很好，翻译太烂

简单易懂 适合刚入门的管理者 前面是思维转化 后面是方法论
记忆深刻的是沟通的本质是思想传输 被沟通者要明白并且知道沟通者的思想概念

没有读过类似的书，无法比较。但我而言，书中的很多思考很现实，很多办法很具体，不一定适合中国国情，但符合现代企业的要求。

[绩效教练_下载链接1_](#)

书评

[绩效教练_下载链接1_](#)