



GROW高绩效教练模型： 从传统管理困境到绩效突破实践

CONTENTS

目录

01

引言：管理辅导的常见挑战

02

案例一：传统管理辅导失败案例分析

03

案例二：GROW模型部属辅导成功案例解析

04

GROW模型四步实践框架

05

传统管理与GROW模型的对比分析

06

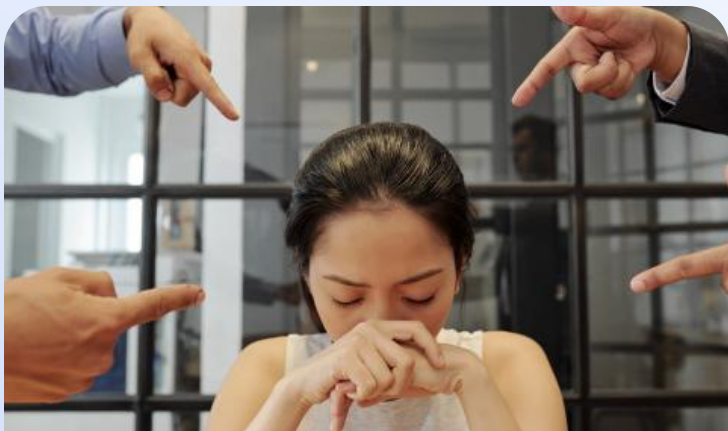
GROW模型的实践启示与应用价值



01

引言：管理辅导的常见挑战

传统管理模式的痛点



引发抵触情绪

科技公司研发部经理张涛强行要求加班，威胁扣绩效，引发下属李萌团队抱怨与消极怠工，原定3天加班仅完成10%工作量。



忽视实际情况

张涛未了解需求变更、人力紧张等实际问题，主观认定执行力不足，导致项目延期1周且上线后有5处严重bug。



效率提升困难

传统模式下李萌团队工作效率低下，无法按时完成任务，凸显传统管理在提升效率上的无力。



02

案例一：传统管理辅导 失败案例分析



项目延期引发的 抵制冲突：背景

项目滞后情况

科技公司研发部APP迭代项目进度滞后2周，核心功能模块未完成，影响整体推进。

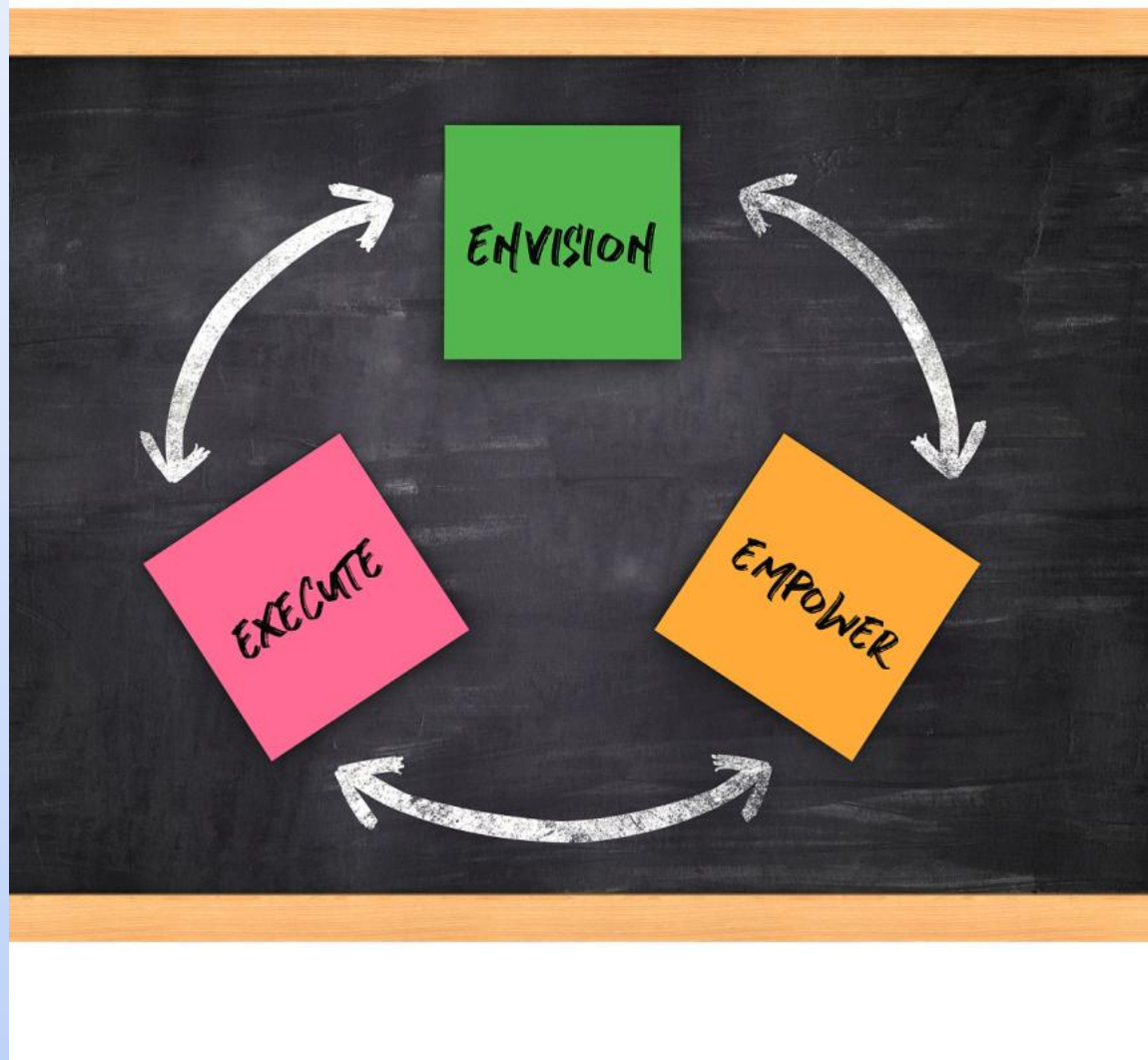
管理者风格

经理张涛是传统指令式管理风格，未了解情况就急于解决问题。

涉及人员

项目由李萌负责，张涛直接要求其团队加班赶工，引发后续冲突。

冲突过程：告知式指令与说服式压制



告知式指令

张涛称项目进度滞后是团队执行力问题，要求每晚加班到10点，周末无休赶进度。

下属反馈

李萌提出用户需求变更频繁、人力紧张，强行加班会降低代码质量。

说服式压制

张涛打断李萌，强调公司重结果，以自身经历要求年轻人抗压。

冲突升级与结果：抵制与项目失败

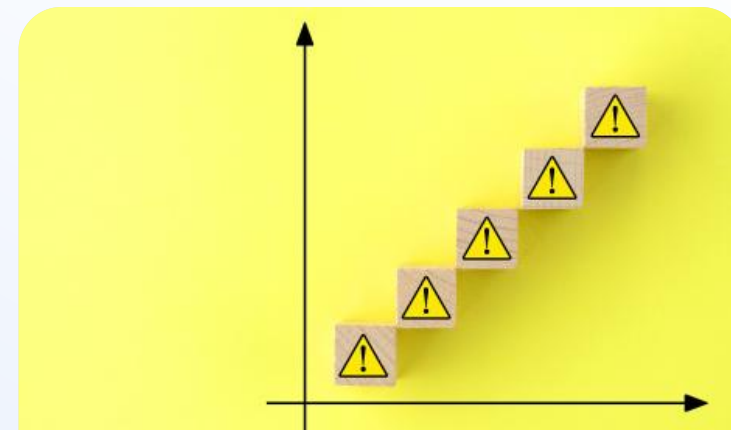
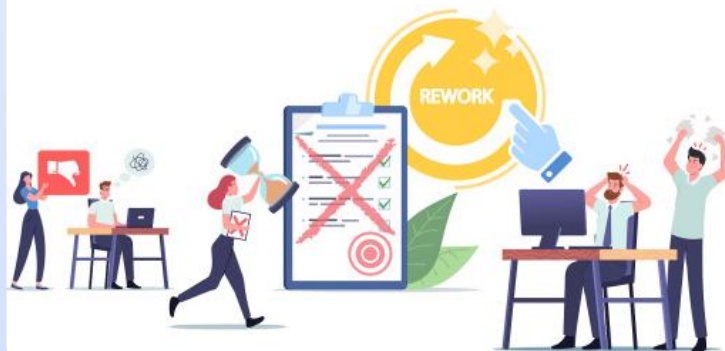


抵制升级

张涛拍桌命令完不成扣绩效，李萌抱怨领导不懂技术，团队消极怠工。

项目延期

原定3天加班仅完成10%工作量，项目最终延期1周。



严重后果

项目上线后出现5处严重bug，给公司带来损失。

失败核心原因分析



Goal缺失

张涛未与李萌达成合理交付标准共识，只强调进度，忽略需求变更影响。



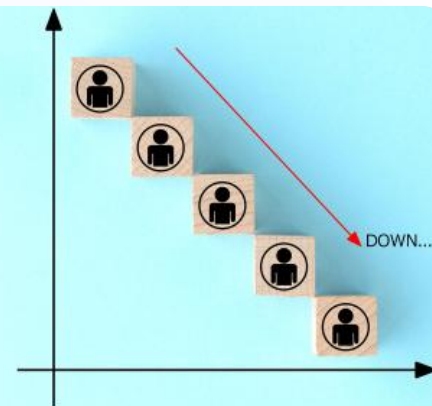
Reality空白

未询问需求变更频率等实际问题，主观认定执行力不足。



Options剥夺

未引导团队探索可行方案，直接用权威压制。



Will抵触

威胁式沟通引发逆反心理，团队从被动执行转为主动抵制。



03

案例二：GROW模型部 属辅导成功案例解析

新产品上线前的 绩效突破：背景

人物角色

电商公司市场部主管陈悦采用教练式管理，下属王琳负责“618大促新品推广方案”。

项目困境

推广方案进度滞后10天，核心传播素材如短视频脚本、KOL合作清单都未定稿。





04

GROW模型四步实践框架

第一步：聚焦目标（Goal）——从“模糊需求”到“可执行目标”



询问期望结果

陈悦询问王琳新品推广期望结果，王琳表示想让方案尽快通过，但不知从何下手。



细化核心任务

陈悦引导用SMART原则细化，王琳确定5月20日前完成3条短视频脚本，5月25日前敲定5个腰部KOL。



评估挑战信心

陈悦询问挑战度和信心值，王琳打7分，担心脚本创意和KOL档期问题。

第二步：分析现状（Reality）——从“抱怨困难”到“客观拆解”



IR RELEVANT

明确当前问题

陈悦询问现状，王琳称脚本2版被驳回，KOL联系8个，4个档期冲突，剩下报价超预算30%。

剖析问题原因

经分析，脚本因未用场景化剧情，KOL报价高是只看头部资源，没考虑中腰部达人。

挖掘现有资源

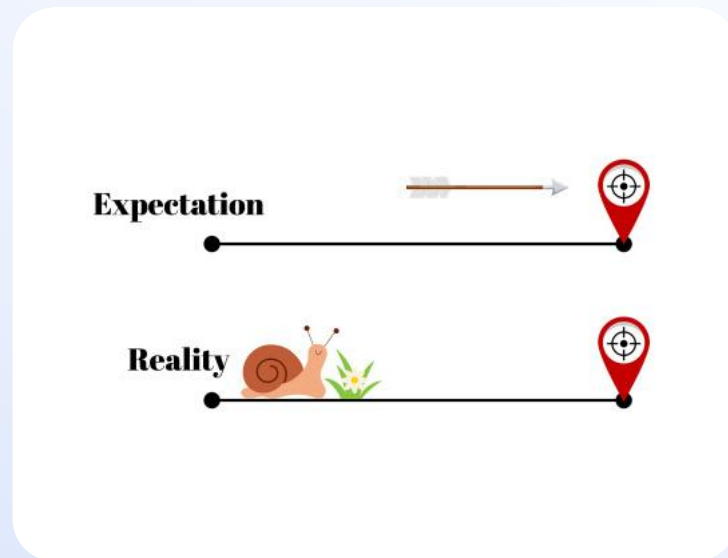
王琳提出小张擅长剧情广告可帮忙，KOL合作可用“短视频授权+直播分佣”降低成本。

第三步：探索方案（Options）——从“被动接受”到“主动创造”



提出创新思路

王琳提出参考竞品脚本，用买家反馈做素材，还可发起UGC活动分担KOL流量压力。



评估方案优劣

优先“剧情脚本+小张协作”和“中腰部KOL分佣合作”，前者成本低但时间紧，后者降预算但达人配合度未知。



明确支持需求

王琳希望陈悦协调小张时间，帮忙争取2天预算审批加急，财务政策自己沟通。

第四步：强化意愿（Will）——从“任务驱动”到“承诺行动”



确定首步行动

王琳明确48小时行动，今天约小张脑暴脚本出框架，明天联系MCN，同步发起UGC活动报名。



预设风险应对

脚本创意卡壳参考抖音模板，KOL档期冲突启用备选清单达人。



激发内在动力

王琳表示目标达成团队吃庆功宴，超预期想参加创新项目负责人培训。

成功案例成果展示



效率显著提升

王琳团队5月18日定稿脚本，5月22日确认KOL合作，较原计划提前5天完成全案。

绩效大幅突破

新品上线3天GMV达82万元，超预期目标26%，短视频播放量破500万。

能力持续成长

王琳后续项目主动用GROW模型，团队协作效率提升30%。



05

传统管理与GROW模型 的对比分析

管理方式核心差异



目标设定差异

传统管理直接告知目标，如张涛强调赶进度；GROW模型引导部属明确目标，像陈悦帮王琳细化新品推广目标。



方案制定差异

传统管理强加方案，张涛命令加班；GROW模型鼓励部属探索，王琳自主提出多种推广方案。



现状分析差异

传统管理忽视现状，主观判断；GROW模型深入分析，如陈悦引导王琳分析脚本和KOL合作现状。



意愿激发差异

传统管理威胁施压，引发抵触；GROW模型激发内在动力，陈悦用庆祝和培训激励王琳。

辅导效果对比



部属参与度

传统管理下李萌团队消极怠工；GROW模型中王琳团队积极主动，参与度高。



方案可行性

传统方案不顾实际，难以执行；GROW模型方案结合现状，如王琳方案提前5天完成。



绩效达成率

传统管理项目延期且有bug；GROW模型新品GMV超预期26%，播放量破500万。



团队凝聚力

传统管理引发团队抱怨；GROW模型增强团队凝聚力，王琳团队期待庆功宴。



06

GROW模型的实践启示 与应用价值



管理者角色转变：从“指令者”到“教练”

沟通方式转变

从命令式变为引导式，如陈悦通过提问引导王琳明确目标，而非直接下达指令。

赋能意识增强

给予部属自主探索空间，像陈悦让王琳自己提出方案，发挥其主观能动性。

引导重要性凸显

引导能挖掘部属潜力，避免像张涛命令式管理引发抵制，如陈悦引导王琳解决推广难题。

提升部属绩效与能力的关键路径

激发自主性

如陈悦引导王琳自主设定目标，王琳团队提前5天完成推广方案，激发工作热情。

培养解决问题能力

通过GROW模型分析现状、探索方案，王琳应对脚本和KOL问题，提升解决问题能力。

实现双提升

王琳团队推广方案提前完成，GMV超预期26%，后续项目协作效率提升30%。

组织层面的应用价值



提升团队协作效率

王琳团队在GROW模型引导下，协作更高效，提前完成方案，避免张涛团队的消极怠工。



降低管理成本

减少因强制命令导致的冲突和返工，如张涛团队项目延期且有bug，而王琳团队顺利推进。



More Relevant

EDITABLE STROKE

促进组织创新

部属自主探索方案，如王琳提出新推广思路，为组织带来创新活力。

THE END
谢谢

