

《团队执行力训练》

打通战略到执行的任督二脉

主讲人：齐磊老师

【课程目标】

- 帮助学员掌握系统、先进、实用的管理技巧和沟通技能；
- 启发学员触类旁通，用执行的方式训练执行力，在日常工作中艺术性应用所学的技能；
- 站在企业变革必须的角度，帮助参训人员更新营销理念，转变思维模式，统一思想；

【课程大纲】

第一讲：我是谁？要干啥？

- 一、企业转型需要从个人执行到团队执行的跨越
- 二、团队执行源于战略，靠文化引导，用机制分解、让团队承担
- 三、关于战略的两个误区：1.大公司才做战略；2.战略是老板的事情
- 四、案例：北极熊与爱斯基摩人的故事

五、从战略到执行逻辑梳理：由远及近、由虚到实、由模糊到清晰

- 1.梦想——远景——使命——价值观——战略目标——工作计划
- 2.真执行与假执行
- 3.企业发展的四个阶段特点及主要矛盾

六、领导“忙”之谜

- 1.角色认知与定位：高中基层的职责
- 2.人治与法治的过度
- 3.个人与团队的区分

七、中高层权力的应用技巧

第二讲：靠什么让团队执行意愿迅速提升？

- 一、视频案例：军队如何做文化
- 二、突破执行困境的终极工程：执行文化打造
- 三、从企业经营的逻辑看执行：执行是一种商业规则
- 四、执行文化的两大基础：商业文化和结果文化
- 五、独立人格的要素：靠原则做事，拿结果交换
- 六、结果假象：职责不是结果、态度不是结果、任务不是结果
- 七、九段秘书案例分享

- 1.九段的逻辑
- 2.九段的思维训练
- 3.九段体系在企业的推广思路

八、结果思维训练：结果定义的确证与辨析

九、做结果的原则、思维、方法

十、客户价值是衡量结果的关键要素

十一、执行文化落地工具与方法

- 1.企业病毒法：病毒分类与具体操作流程
- 2.外包思维法：外包标准就是交换标准
- 3.职业算帐法：新员工的一封信及账单

4.分享会工具：有主题、有主持、有嘉宾、有记录、有总结

5.品牌积分法：定规则、勤公布

6.轮岗体验法：体验、感受、分享

第三讲：靠什么让团队行为规范有序？

一、执行机制是执行文化的落地表现

二、建立机制的四种方法

三、文化管人，机制管事，文化管思想，机制管行为

四、人没有好坏，关键看建立什么机制

五、小和尚撞钟的故事

六、不依赖任何能人的5R执行体系

R1：结果定义：结果一致，下属主动。管理的入口

R2：一对一责任：责任一对一，明确又清晰。把旁观者变成当事人

R3：过程检查：不检查等于不关注等于不用做。没有人做你希望的，只会做你检查的

R4：即时激励：好报才有好人。激励的关键是即时，并且要放大成集体记忆

R5：改进复制：总结与沉淀与企业最宝贵的财富。不做流程，难有收成

七、大5R与小5R讲解

八、周报周计划体系

第四讲：靠什么让团队高效高能？

一、企业执行团队建设的关键：找到执行人才，打造执行团队

二、执行障碍分析：认知障碍、环境障碍、心态障碍、方法障碍

三、执行人才的共同点：百分百的责任心

四、百分百责任三大标准：信守承诺、结果导向、永不言败

五、执行人才做事态度：认真第一、聪明第二

六、执行人才的执行原则：结果提前、自我退后；锁定目标、专注重复

七、执行人才的执行战略

事前，决心第一，成败第二

事中，速度第一，完美第二

事后，结果第一，理由第二

八、执行团队打造的猴子管理法

1.下属抛猴子的四大绝招：起手式、雄辩式、障眼式、马屁式

2.管理猴子的六脉神剑：归宿视角 员工视角、沟通视角、上级视角、价值视角、快乐视角

九、战略与执行沟通互动训练