

【团队执行力】培训大纲

📌 培训目标

- ◆ 增强团队执行力与凝聚力
- ◆ 体悟团队的作用，增进对集体工作的参与和责任意识
- ◆ 促进企业内部上、下级与同级之间的相互理解、相互包容与相互信任

📌 培训课时：6小时

📌 授课形式：

专题讲授、情景模拟、小组讨论、体验训练、学员分享

📌 培训大纲

一、团队执行的真谛：强大团队

1、领导：

领导不是任命出来的，是自己主动承担责任而站出来的。

2、个人：

什么是团队？人情不是团队，只是一群人，只有各自对自己的责任负责，互相提供客户价值，同事之间才有合作的前提，团队合作才能创造更高的价值。

3、团队：

执行的团队有统一的目标，统一的思想、统一的行动、统一的声音。没有内心强大的员工，就没有强大的公司。

4、机制：

团队的成功不是依赖领导、不是依赖能人，而是一套机制，一套竞争的机制，一套在价值认同基础上合作、为客户创造更大价值的机制。

经典训练：团队建设

二、分析企业日常工作中，导致执行不力的原因有哪些？

- 1) 目标不确定
- 2) 战略不清晰
- 3) 指令不明确
- 4) 渠道不顺畅
- 5) 人员不到位
- 6) 结构不合理
- 7) 职责不清楚
- 8) 轻重不分明
- 9) 跟踪不到位
- 10) 标准不统一
- 11) 奖罚不分明
- 12) 团队不合作

三、结果与任务

1. 不结果的困惑

没有结果，企业靠什么生存？没有结果，战略不就是一句空话？执行就是将目标变成结果的行动，只有结果才能让我们生存，才能说明你的价值。

2. 不结果的根源是什么？

一是态度问题，不愿意做结果，二是认识问题，不懂得什么是结果；三是能力问题，做不出结果，但是，大多数人是不懂什么是结果。

3. 什么是任务，什么是结果？

每天走出办公室前，我们问问自己：“今天我做的是结果？还是做的是任务？”许多人没有搞清楚，执行的假象是把做任务当成了做结果，每天上班，只是完成了任务，而拿什么与客户做交换？那才是结果。

- 1) 什么是任务：完成“三事”；
- 2) 什么是结果？结果“三要素”；
- 3) 结果训练。

说出下周要做的任意一件事，看看是否符合结果定义“三要素”？

九段秘书：

请问你是几段？你的价值是多少？

四、结果思维训练法

结果思维比做结果更重要，做一次结果，不等于总会做出结果，但是有了结果，却能够自觉地、长期地做出结果，养成执行人才的优秀特性。

- 1) 结果外包法；
- 2) 底线结果法。

四、4R 体系

建立一套不依赖能人的管控体系

R1 (Result) : 结果定义；结果定义的出发点是企业的本质属性-----商业/结果交换
外包思维的根本是我们只看结果，结果的目的-----交换

完成任务是对程序，过程负责；收获结果是对价值，目的负责

结果定义三要素：1，可量化；2，有价值；3，可交换

R2 (Responsibility) : 一对一责任

把所有人扮成“当事人”/“参与者”，人人对自己的结果负责；哪怕别人做错了，我也要
做对；别人的错，不是我不做对的理由；责任稀释定律：人越多，责任越少

R3 (Review) : 过程检查

人们不会做你希望的，只会做你检查和监督的

R3 的前提：我不相信你；R3 的功能：制止“魔鬼”；执行的环境很重要；越信任就越
要检查

打造检查平台三大系统

R4 (Reward) : 即时激励

你立即激励什么，你就立即得到什么；薪酬对执行力基本没用；如果一个人做事情，
感后不到回报，实际上你就是在打击他这样做事情；你是不是习惯于将回报只放在心
中；水果基金取之于“民”，用之于“民”；我们的员工不是不优秀，是您（老板）没有发
现他们的优秀；真正去发现你优秀的员工，说声谢谢！

执行工具：YCYA 管理工具是 4R 管理体系的具体运用

为什么战略总是无法达到预期？

原因在执行！