

让员工 100%执行的领导艺术

课程背景：

团队的执行力往往取决于经理层的领导艺术，一个优秀的经理人往往能够带出有战斗力的团队，所以团队的执行力建设、员工执行力的提升重点往往不是简单放在对员工的教育和培训上，而是放在企业执行力体系的建设和干部执行领导艺术的培育上

本课程就是要帮助企业培训出一批掌握有效驱动员工执行的领导艺术的干部，然后用这批干部去带动团队的执行。课程研发者林俞丞老师集合十几年一线管理经验从有效员工驱动和管理交易的角度出发，识别、厘清员工执行的本源动力，从根本上帮助经理人找到带领驱动员工执行的理念和方法

课程对象：企业中高层经理

授课方式：理论讲授+互动演练+角色分享+案例研讨

课程大纲：

壹、 员工执行力取决于上司的领导力

- 1、 员工因公司而加盟，因上司而离开
- 2、 带人带心，上司要懂得行为驱动艺术
- 3、 上司领导到位，员工执行才能给力
- 4、 执行型领导力的四大模式

贰、 行为驱动原理——强化理论

- 1、 预期结果人对行为的影响力度是其动机和原因的四倍
- 2、 强化理论，通过后果强化行为
- 3、 三种强化模式：正强化、负强化、消退
- 4、 强化模式的调剂应用

参、 有效利用强化理论驱动执行

- 1、 通过正强化促进我们所希望的行为
- 2、 正强化的四大误区：
 - 认识性错误
 - 相依性错误
 - 延迟错误
 - 精确确定错误
- 3、 通过负强化利用惩戒减少某种负面行为

- 4、负强化的三大误区：延迟效应、半度模式、博弈效应
- 5、消除强化的负效应：惩罚好的行为、无功受禄、老好人现象、拉博夫现象：本末倒置、会哭的孩子有奶吃、重返轻筒、破坏团结、惩罚创新
- 6、有效管理消退强化
- 7、正确运用强化驱动员工执行

四、管理的本质是一笔交易

- 1、管理本质上是一种利益交换
- 2、员工的支付与获取
- 3、公司的支付和获取
- 4、管理中的三大契约：劳动合同、绩效契约、心理契约
- 5、员工的最大效用原则
- 6、上司的最大效用原则
- 7、上司存在的交易误区
- 8、获得下属高支付的管理方法，让员工执行起来

伍、有效订定契约绩效

- 1、明确角色与责任
- 2、事先管理，使下属主动追求公司目标
- 3、绩效评估与反馈
- 4、述职报告四步骤
- 5、绩效面谈
- 6、了解下属的需求，通过绩效契约驱动员工执行

六、善用心理契约推动执行力

- 1、员工对公司的期望 VS 公司对员工的期望
- 2、员工的期望管理
- 3、学会管理下属的需求
- 4、做好角色管理
- 5、善用心理契约管理员工的行动

结束语