

NLP 执行力，员工自动自发的秘密

壹、 有行动才有结果

- 1、 快乐很重要，快乐是可以传染的。
- 2、 目标：你到底在追求什么，你真正要的是什么？
- 3、 员工执行力低下的原因：十不知
 - 1) 不知道为何要执行？
 - 2) 不知道执行的好处？
 - 3) 不知道为谁执行？
 - 4) 不知道由谁来执行？
 - 5) 不知道什么时候执行？
 - 6) 不知道被要求执行的任务是什么？
 - 7) 不知道执行的标准是什么？
 - 8) 不知道如何来执行？
 - 9) 不知道自己缺乏执行的能力？
 - 10) 不知道执行不力会有痛苦？
- 4、 全球第一 CEO 杰克*韦尔奇说过：人们不会做你希望他们要做的事情，他们只会做你要检查和监督的事情。
- 5、 执行力低下的更多深层原因：
 - 1) 屈服于人类的情性。
 - 2) 恐惧心理/自信心不足。
 - 3) 领导者没有常抓不懈，虎头蛇尾。
 - 4) 管理者出台管理制度不严谨，朝夕令改，让员工无所适从。
 - 5) 制度本身不合理，缺少针对性和可行性。
 - 6) 执行的过程过于繁琐、不合理。
 - 7) 在作业的过程中缺少良好的方法，资讯不能有效共享。
 - 8) 工作中缺少科学的监督考核机制（没人监督或监督的方法不对）。
 - 9) 没有共同愿景，企业文化没有一致性。
- 6、 理解执行的含义和要求：
 - 1) 执行是战略内在组成部分。
 - 2) 执行是企业领导者的工作。
 - 3) 执行是组织文化中的核心元素。
- 7、 执行的核心：
 - 1) 人员流程（用什么样的人来做可以提高执行力）。
 - 2) 战略流程（先做什么，再做什么）。
 - 3) 运营流程（我们提供产品或服务的方式这个过程）。
- 8、 执行是企业领导者的工作。
执行关键是有所行动（行动就是力量）。

贰、 打开无限宝藏的钥匙

- 1、 你现在正是你所要的，从潜意识中每个人都是确认自己现在的身份。

2、快乐是生产力（快乐的老板、快乐的员工、快乐的顾客）

3、现代人的九大压力：

- 1) 职业工作上的压力。
- 2) 政治政策的压力。
- 3) 家庭及家族关系的压力。
- 4) 婚姻情感的压力。
- 5) 经济收入与财务的压力。
- 6) 社会地位与人际关系的压力。
- 7) 精神灵性、传流道德与信仰的压力。
- 8) 疾病与生理上的压力。
- 9) 不断变化的环境压力。

参、有效果比有道理重要

1、 NLP 前提假设：

- 1) 有效果比有道理更重要（灵活）。
- 2) 没有2个人是完全一样的。
- 3) 一个人不能改变另外一个人。
- 4) 重复旧的做法，只会得到旧的结果。
- 5) 大脑与身体是同一个系统的两个部分。
- 6) 把动机与行为分开。
- 7) 沟通的意义取决于对方的回应。
- 8) 所有人类的行为意图都是积极的。
- 9) 没有失败，只有回馈信息。
- 10) 潜意识的心是仁慈的。
- 11) 在任何一个系统中，最灵活的部分就是最能影响大局的部分。
- 12) 动机和情绪总不会错，只是行为没有效果而已。
- 13) 每个人都已经具备使自己成功快乐的资源。
- 14) 地图不是实际的疆域，只是经由感官经验所塑造出来的世界而没有绝对真实的世界。
- 15) 凡事至少有三个解决方法。
- 16) 每个人都选择给自己最佳利益的行为。

2、有选择就是有能力。

3、有弹性有伸缩性。

四、让员工自动自发的秘密

1、 企业绩效=外部沟通/内部沟通

- 1) 事实上一个管理者最重要的工作，就是创造一个好的内部沟通环境，近而可以使沟通的精力花在这上面的时间可以降到最低，最高境界的沟通就是没有沟通的沟通，做到心有灵犀一点通。
- 2) 外部沟通就是与客户的沟通

2、 究竟是什么让你的员工自动自发：

- 1) 谁是真正的领导者？

- 2) 愿景是企业永远为之奋斗希望达到的图景，这是一种意愿的表达，概括了企业的未来目标、使命及核心价值。（企业灵魂）

3、 为什么愿景很重要？

任何一个企业要让你的员工真正做到自动自发，必须要有明确清晰有效的愿景

- 1) 愿景可以团结人，吸引人才！
- 2) 愿景可以激励人！
- 3) 愿景是企业困难时期或不断变化时代的方向舵！
- 4) 愿景是竞争中取胜的有力武器！
- 5) 愿景能够把企业凝聚成一个共同体！

4、 愿景概括了企业的未来目标、使命及核心价值，是企业哲学中最核心的内容，是企业最终希望实现的图景。

- 1) 它就像灯塔一样，始终为企业指明前进的方向，指导着企业的经营策略、产品技术、薪酬体系甚至商品的摆放等所有细节，是企业的灵魂。
- 2) 所谓障碍就是那些当你不看目标时所看到的東西（明确人的领导不明确人）。
- 3) 伟大的企业之所以伟大，是因为它们能够看到别人看不到的东西，将洞察力与策略相结合，描绘出独一无二的企业愿景（如何明确企业愿景）。

伍、 执行力必须依托企业文化

1、 愿景-----核心价值观

- 1) 是一个组织的重要和永恒的信条，是不随时间而改变的指导原则。
- 2) 关键不在组织应该拥有什么样的价值观，而在组织是否拥有核心价值观。

2、 企业文化的定义

- 1) 书面和非书面的标准、程序、组织结构。
- 2) 管理作风、管理观念和管理作为所形成的外在行为及氛围。
- 3) 企业员工所共有的愿景、信念、价值观、行为规范。

3、 企业文化的重要性

企业文化是塑造执行力，是让员工自动自发，最重要、最关键的基础。

4、 企业文化的外观 2 颗心

- 1) 赢得员工的心-----（企业理念文化）内在个性。
- 2) 赢得客户的心-----（企业品牌文化）外在个性。
(只有满意的员工，才会创造满意的客户)

六、 领导力比执行力更重要

1、 离场管理之启示：

当“您”离场时：

- 1) 告诉他该做什么；
- 2) 告诉他做好的标准是什么；
- 3) 训练他如何做好；
- 4) 让他做做看；
- 5) 反复修正直到你可以离场；

- 6) 你就可以去做更应该去做的事！
- 7) 让他也学会并实践 1-7 步骤！

举例：麦当劳员工服务标准化
工作要规范化、标准化、流程化

2、 管理者就是教练：

管理者的核心作用之一：透过教会下属，而完成更多的工作任务。

3、 猴子管理 7 点启示：

- 1) 在组织中每个人都要热爱“猴子”。
- 2) 不要将自己的“猴子”托付给别人。
- 3) 每个人都必须要明白要照看哪些猴子。
- 4) 更要懂得如何照看好它，以及好的标准是什么。
- 5) 不要出现无人照看的猴子。
- 6) 更不能出现有两个以上主人的“猴子”。

培训包括两个方面，一个是态度，一个是能力。

4、 观念提醒：人人都是教练。

企业最大的成本就是没有经过培训的员工。

不重视培训-员工素质低-HR 资本贬值-死拼物质资本竞争-企业亏损-拼力扭亏-无暇
培训-士气低落-员工流失

5、 用人原则：

- 1) 要用能领导别人完成任务的人；
- 2) 要用能有效激励下属的人；
- 3) 要用能果敢进行决断的人；
- 4) 要用能对计划进行跟踪的人。