

## 【目标管理与超级执行力打造】

---

【授课老师】高海友

【课程课时】2天（12小时）

【授课形式】理论讲解、案例分析、互动式参与式教学

【课程大纲】

### 第一部分：目标管理

一、 思考：为什么企业的核心目标具备不可商议性

二、 要正确理解企业目标的设定因素

1. 企业各环节设置的重要依据
2. 目标哪里来（目标设定）

三、 现代精英必备的职业素养：目标精神

1. 目标精神就是结果精神：为结果而活
  - a) 什么是吸引力法则：人专注什么，就会在意什么
  - b) 天助自助者：神奇的梦
2. 只为结果找方法，不为碌碌无为找理由
3. 必有三种以上的方法，我只是还没有找到
  - a) 为什么说：没有什么事情是不可能的，只是方法不对
  - b) 障碍说明高度不够，困难说明方法不对，问题说明能力不足

四、 誓在必成的目标管理

1. 如何目标倒推到产品

2. 如何目标倒推到区域
3. 如何目标倒推到周或日
4. 如何目标倒推到人头
5. ....

## 五、 目标实施的关键性要素

1. 开始就可以看到或预期到结果
2. 如何明确且可描述的结果
3. 如何明确的责任人
4. 如何明确的时间节点
5. 如何明确的关键事件
6. 如何明确的……
7. 如何在目标执行过程中拨乱反正？
8. 目标的修正

## 六、 困难粉碎机—工具应用

1. 必须明确：你解决不了问题，你就是最大的问题
2. 如何为自己制造一部困难粉碎机？要素？核心
3. ....

## 第二部分：打造超级执行力

### 一、 认知执行力，“大家说”

1. 郭台铭：“行力说穿了，就是看你有没有决心。”三天三夜不睡觉赶货，连续6个月守在机器旁，硬是盯着磨出技术！
2. “大家”们的说法：
3. 执行力：就是把事情执行到位的能力。到位是指能按标准到位，时间

标准、节点标准、成本标准、结果标准等。

4. 有人提出“执行力=制度+监督+奖罚”这样的公式。

## 二、 执行力低下的一些原因,你的结果是你的选择

1. 态度上的表现有哪些？
2. 职业素养类：哪些素养至关重要！
3. 能力类 沟通类 抵触类 配合类 官僚类 多领导类 忙碌类 条件类 不重视……

## 三、 超级执行—之哲学共有的态度价值观

1. 无条件、无借口、无理由、无放弃：
2. 精英模型：发现能力、火一般的精神、持续关注-吸引力法则、永不放弃的行为
3. 自动而不是推动 -主动而不是被动
4. 精，只有第一
5. 目标是什么？
6. 人为什么要这么努力？条件论？为谁而为？身份（职业）尊重，荣誉原则

## 四、 超级执行—穷则变变则通的创新力

1. 坚信：凡事总有三种方法
2. 有法无形-以客户形为形
3. 条件原则：给睡猫挂铃铛—醒猫也执行么？
4. 创新精神
  - a) 成功者经常改变方法而不改变目标

b) 失败者经常改变目标而不改变方法

5. 适当冒险与越权

## 五、 超级执行—大慧守拙的能力

1. 细节能力：方案（标书）有错别字么？

2. 行动力：

3. 坚持的能力：正确的事情，简单做；简单的事情重复做。

4. 有效实在

## 六、 超级执行—结果管理

1. 三项管理：结果管理、制度管理、文化管理

a) 执行力的过程

➤ 以拳头开始，以文化结束

➤ 好的习惯，就是文化

2. 纲要管理

3. 标准管理

4. 工具致胜

5. 结果管理

a) 讲过了

➤ 你的要求我已经跟他们讲过了

➤ 经理：我已经把方案做好了

➤ 讲过了不等于做过了

➤ 做过了不等于做到了

➤ 做到了不等于做好了

- 管理是盯出来的，技能是练出来的，潜力是逼出来的！盯是跟进，盯上确认，盯是监控，盯是职责，盯是过程控制，盯是结果把握，盯更是一种职业精神

6. 合作管理

7. 数据化管理

8. 递进式管理

9. 风险管理

10. 习惯管理

## 七、 超级执行—要素管理

a) 5W1H

- W 完成何种工作任务？
- W 做该工作的目的、目标？
- W 在哪里做？由哪个部门负责？
- W 谁负责？谁协助？
- W 时间要求如何？
- H 应注意哪些事项？

b) 明确任务和目标

c) 任务分解

d) 关键点

e) 复制执行

f) 监督跟踪

g) 责任追溯

- ◇ 无责任，无恐惧
- ◇ 流程化、签字化、邮件化
- ◇ 学习到经验是责任追溯的核心目的

h) 奖罚分明

2. 难点解决

**八、 超级执行—专业沟通**