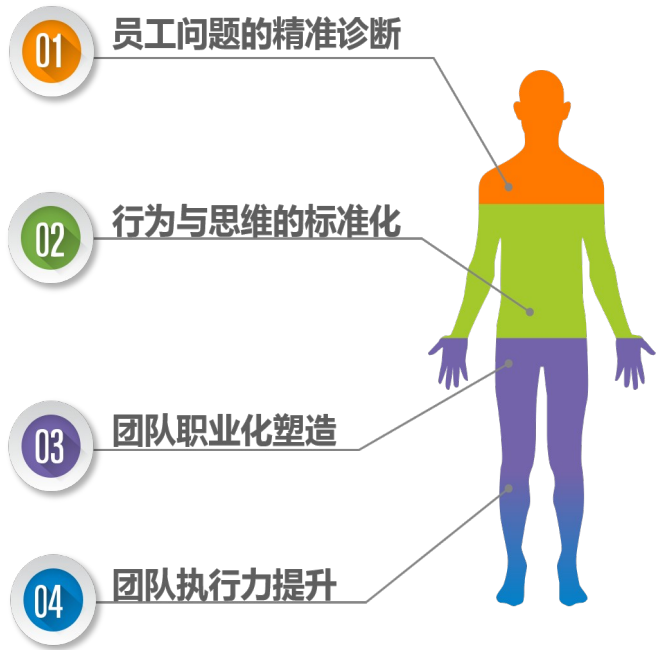


效率管理

工作效率是一个非常复杂的管理问题，效率提升需要改善的部分绝不是仅仅改善管理方式就可以达成最终目的。本维度只能解决管理对效率的影响问题。



“高效执行力与团队建设”培训方案

课程背景

在 21 世纪，情绪资本的出现标志着一直以金融资产为中心的企业资产时代的结束，进入情绪资本与金融资产共存时期，企业中的情绪资本已与知识、智力、专业素质等并驾齐驱，构成了企业价值评估的宝贵资源。因此，在充分认识情绪资本的基础上，分析情绪变化的影响因素，管理好企业的情绪资本这一宝贵的资源，是构建企业和谐人力资源管理，提升企业核心竞争力。

情绪资本是基于管理心理学与情商研究为基础的一种特殊管理手段，早在上世纪 60 年代，著名的“霍桑工厂”实验，就证实了人的心理需求是促进人力资源管理的重要突破口。随着时代的变迁，经济环境的改变，管理对象的多样化，以情绪资本理论为基础的管理思维将成为企业管理的重要组成部分。

在日常实际工作实践里，我们发现现代企业中不缺少有能力的人，但很多企业都缺少有能

力的团队；在这个飞快变化和不断创新的时代，成功不再是一个人的表现了，而是要协同企业中人与人，人与事，人与性格，人与利益等之间单位累加的关系，才能适应现代企业管理的需求。员工是种子，团队是土壤，只有把种子投入到适合成长的土壤里才有可能茁壮成长，成功的团队没有失败的个人，失败的团队一样也不会有成功的个人，团队建设和管理的能力已被公认为企业唯一持久的核心竞争力。在打造团队的过程里，团队成员的心理变化、心理需求、情绪特征等一些能力外的因素就起到了决定性的作用。

团队建设管理好了，一个重要的行为层特征就是执行力。所谓执行力，指的是贯彻战略意图，完成预定目标的能力。是把企业战略、规划转化成为效益、成果的关键。执行力包含完成任务的意愿，完成任务的能力，完成任务的程度。执行力，就个人而言，就是把想做的事做成功的能力。执行力就是企业各阶层理解并组织实施的能力。决策层定位于“做正确的事”，中层干部定位是“做事正确”；基层员工的定位是“做正确的事”。

本课程以情绪资本理论为基础，结合管理心理学、组织行为学等科学基础，旨在帮助管理者提升自身综合管理能力，驾驭日常的管理工作，洞悉化解管理问题的方式，植入团队价值观与文化特质，最终实现组织运行高效的终极目标。

课程目标

- 1.全面认知情绪资本理论在企业管理中的重要价值；
- 2.树立全新的管理思维与管理视角；
- 3.提升以新思维为基础的领导力；
- 4.建立全新的管理系统并确立工作范围与工作核心；
- 5.消除管理工作里的人为因素，科学区分员工类型；
- 6.建立自我管理风格，使管理工作科学开展，建立标准化；
- 7.对团队管理基本认知，熟练掌握团队管理要素；
- 8.消除团队效能低下的主要障碍；
- 9.诊断组织执行力不佳的现实情况；
- 10.引导下属执行的主要思路；
- 11.提升自我执行力，全方位复制；
- 12.抓住提升组织执行力的主要因素。

课程时间：1天/6小时

课程对象：中高层管理者

培训形式：理论讲授 60 %、实战演练 15 %、案例讨论、游戏 15 %、经验分享、答疑 10 %

课程人数：20-25 人

一、以情绪资本理论为基础的管理思维建立

- 1、情绪资本的价值与人力资源应用
- 2、情绪资本管理应用的基本方法
 - A、观察法
 - B、实验法
 - C、谈话法
- 3、认知影响情绪的外部环境与内部环境
 - A、团队文化氛围
 - B、家庭文化氛围
 - C、社会文化氛围
 - D、自身经历投射
- 4、组织矛盾论对情绪资本的影响
 - A、管理矛盾
 - B、认知矛盾
 - C、协作矛盾
 - D、资源矛盾

二、以执行力提升为导向的领导力提升

- 1、领导力永久不变的两大基础
- 2、领导力的八项行为
 - A、关系
 - B、信息
 - C、愿景

D、情感

E、视角

F、风格

G、标准

I、诊断

3、组织执行力提升技巧

A、发现执行问题

B、建立执行模型

C、植入执行文化

D、塑造执行系统

a、人岗匹配系统

b、标准塑造系统

c、执行管理系统

d、监督管理系统

E、建立科学有效的执行标准

a、思维标准

b、行为标准

3、对执行问题的系统应对

A、建立胜任力模型

B、建立管理评估系统

C、常态化问题的应对策略

D、问题预测的主要方法

三、工具化团队管理与建设

1、个人目标与团队目标的统一

A、下属工作动机汇总

B、下属工作动机引导

2、团队内部的人际关系

A、人际关系塑造的五大障碍

B、人际关系塑造的基本方法

C、不同性格员工管理技巧

3、团队的资源共享

A、人

B、财

C、权

D、信息

E、方法

4、合理的分工协作

A，领导 VS 管理—提升下属思维能力

B，资源 VS 职位—提升下属解决问题能力

C，信息 VS 问题—提升下属主动反馈能力

D，创造 VS 布置—提升下属工作执行力

F，目标 VS 任务—提升下属制定方案能力

5、有效充分的授权

A、员工面对的十个问题

B、员工的四种形态

C，员工成长辅导与优劣势分析