

## 建设标准化团队超级执行力标杆

### ——标杆标准化第一人：万新立

#### 学习目的：

历史的经验和规律告诉我们，打造百年老店，实现基业长青，唯一的途径是提升企业的核心竞争力，核心竞争力就是团队实现总裁战略的执行能力，所以，做好团队执行力是我们企业发展的需要。

中国企业能否照搬西方企业的管理模式？能否盲目拿来已用？答案是否定的——中国企业有中国企业的特点，中国企业有中国企业的不同，对人的管理尤其不同，如何根据中国企业的特点，结合西方先进的管理经验，真正开发出一套适合中国企业的团队管理模式？因此，如何掌握最新的团队管理理念以及技能，使您的团队执行力满足企业不断变化的外围市场环境，从而优化企业或部门的人力发展，激发员工潜能、提升部门运作效率，强化企业竞争力。

管理实践证明，所有企业管理问题归根到底都是“人”的问题，无论什么层级管理者，不懂得做“人”的工作，就很难胜任该部门岗位。而执行力的根本问题往往不是团队技能的缺失，而是“人心”上的问题！故“以人为本，百年企业”不应只是句口号，只有懂得团队管理尤其是执行力的科学与艺术，才能从根本上将企业士气激活，充分调动员工的积极性，企业也才能更加兴旺发达。

#### 重要收获：

- 1、通过学习团队执行力的专业知识，并现场运用以便提升组织执行能力。
- 2、熟悉团队建设的基本模块内容，满足各部门人力发展阶段需求。
- 3、掌握团队执行力的系统工具，增强管理人员组织胜任力，从而提升部门运作效率。
- 4、运用讲授法、讨论法、实例演练法、个案研讨法…等方式教学，讲课内容生动、务实。

**适合对象：**董事长、总经理、执行副总、人力资源总监、各部门主任、经理等中高管

**培训方式：**现场演讲、互动分析、问题讨论、工具应用和实战案例分析、现场训练相结合

**培训时长：**2天

**课程大纲：**

## 一、团队执行力建设理念片

- 1.1 企业利润从何而来？
- 1.2 我们目前团队管理的三大现象；
- 1.3 工具之《企业人力资源报表》
- 1.4 小组讨论:分析本公司团队状况;
- 1.5 团队建设标准化的方向—结果导向；

1.5.1 任务同结果的区别;

1.5.2 案例分析买车票故事与九段秘书

1.5.3 结果导向的要素与原则;

1.6 团队标准化保障系统—5I 管理模式

1.6.1 5I 管理模式的内容解析;

1.6.2 5I 管理模式的精髓;

1.6.3 5I 管理模式工具之《5I 导入计划表》;

1.6.4 小组讨论：做出本公司的 5I 管理导入计划；

## 二、团队执行力建设方法篇

2.1 方法一：战略性招聘；

2.1.1 案例分析：某机场餐饮集团核心团队建设困惑

2.1.2 工具之一：《所需人才信息表》；

2.1.3 工具之二：《人才匹配度匹配表》；

2.1.4 小组讨论:做出本公司岗位人才信息匹配度分析；

2.2 方法二：建立有效性培训方法;

2.2.1 案例讨论: 某机械公司培训为何难以保障效果？

2.2.2 方法:建立多维度培训效果分析;

2.3 方法三：创标建模，打掉能人系统;

2.3.1 案例分析：某珠宝公司销售总监为何那么牛？

2.3.2 工具之《企业人力资源管理手册》；

2.4 方法四：星级员工制度—稳定老员工;

2.4.1 案例分析：如何留住小葛这样的员工？

2.4.2 工具之《企业星级管理办法》

2.5 方法五：留人要有自己绝招；

2.5.1 反思：管理者用钱留人有多大效果？

2.5.2 工具之《企业激励措施汇总表》；

2.5.3 小组讨论：做出本公司年度激励措施计划；

2.6 阶段总结

### 三、团队执行力建设之工具篇

3.1 工具一：剪刀流程法——如何将目标变成结果；

3.1.1 案例分析：某部门的人事调动；

3.1.2 目标管理的流程步骤；

3.1.3 阶段小结：执行保障模式之结果达成；

3.2 工具二：因果分析法：如何找到问题本质原因；

3.2.1 案例分析:为何工作单会发生漏签？

3.2.2 团队执行力本质的六大原因解析；

3.2.3 寻找问题根本方法之因果分析法；

3.2.4 团队执行对待问题之六查；

3.2.5 案例分析：丰田公司对待问题之“五个为什么”

3.2.6 小组讨论:做出本岗位工作关键问题本质原因；

3.3 工具三：责任层级法——如何彻底解决问题；

3.3.1 案例分析：为何投标失败了？

3.3.2 一域多层分析法解析；

3.3.3 案例分析：机务工程部工作单漏签解决方法；

3.3.4 团队执行力打造之问题六个不放过；

3.3.5 小组讨论：本岗位关键问题的解决方案；

#### **四、课程总结及心得分享**