

# 《四步打造基于组织目标的高效执行力》

## 【课程收益】

组织里的各项经营目标都要靠组织里每一个成员集中精力、相互协作、运用高效的方法去把这些绩效指标变成一个个实实在在的落地成果的神圣使命。

本课程旨在和企业的管理者和员工们一起探讨如何运用一套结构化的法则及其对应的方法，去把执行力进行到底，进在帮助组织绩效目标达成的同时，也让自己得到收益和不断地进步成长。

## 【课程模型】

### 基于目标的高效执行循环



## 【课程特色】

- 1、坚持以终为始，不忘初心，让整个课程始终围绕班组的绩效指标展开；
- 2、坚持课程为实际工作而服务，学完就能用，用了就有绩效的改善；
- 3、坚持以学员为主导，翻转课堂，互动学习

## 【课程对象】

管理者和普通员工

## 【课程提纲】

## 步骤一：聚焦组织的关键目标

- 1、互动：时间都去哪了？
- 2、互动：执行力的最大敌人是谁？
- 3、关键目标的涵义
- 4、关键目标的来源
- 5、案例：某星级宾馆的目标，某企业设备维护部的目标
- 6、如何在各种目标中选定关键目标
- 7、聚焦关键目标目标的四个基本步骤
  - (1) 头脑风暴—分析各项目标对组织的影响
  - (2) 按影响力排序
  - (3) 对关键目标进行确认
  - (4) 重新定义关键目标
- 8、关键目标应该具备的5个基本特征（鼓舞人心、具体可衡量、明确的周期、引导正确的行为方向、在团队可控范围内）
- 9、互动：针对自己的团队工作目标进行排序
- 10、关键目标设定工具

## 步骤二：关注关键行为

- 1、案例：成为销售冠军的为何是他？
- 2、目标达成的逻辑关系
- 3、关键行为的基本涵义
- 4、关键行为的引领作用
- 5、滞后性指标与引领性指标
- 6、引领性指标的两大特征
- 7、练习：关键目标与关键行为的区分
- 8、关键行为的确认步骤
  - (1) 建立达成目标的价值链
  - (2) 头脑风暴---从四个参考方向寻找各种实现关键目标的行为
  - (3) 按影响力排序—在各种行为当中确认关键行为
  - (4) 对关键行为进行测试
  - (5) 定义关键行为—为关键行为设定指标
- 9、研讨：针对你的团队和你自己在如何达成要事所必须实施的关键行为

## 步骤三：针对关键目标与关键行为建立反馈系统

- 1、分享：汽车仪表盘的作用
- 2、快乐工作的秘密—工作的游戏化设计
- 3、反馈系统的两种形式：管理者给予的反馈；数字反馈
- 5、建设性反馈的四部模型
- 5、积分看板的涵义
- 6、建立积分看板的注意事项
  - (1) 是否简单

- (2) 是否显而易见
- (3) 是反应滞后性指标还是领先型指标
- (4) 能否清晰了解自己的成败
- 7、积分看板的种类
- 8、积分看板的建立步骤
  - (1) 选定主题
  - (2) 设计与建立记分看板
  - (3) 及时更新积分看板
- 9、为你的团队的关键行为建立积分看板

## **步骤四：规律性问责**

- 1、案例：天天有掌声、周周有红包的
- 2、为何要反思问责
- 3、不一样的反思--规律性的问责会议
- 4、问责会议三项责任
  - (1) 问责
  - (2) 回顾成败
  - (3) 新的行动计划
- 5、问责会议的注意事项
- 6、保证问责会议成功的关键因素
- 7、案例：某企业问责会议实录

培训时间：1天（6小时）

备注：

本课程旨在帮助学员切实提升工作绩效。在培训前，最好让学员把企业要求自己的部门或岗位的工作目标打印出来，并做到对每一个工作目标都能有清晰地认知。没有明确业绩要求的岗位请大家把岗位说明书或工作职责打印出来，培训时把这些资料带到课堂中来。