
课程名称

战略执行力

—— 从战略切入，建立行为导引与实践 ——



导言：

当企业在高举执行力大旗的时候，一支高效能执行力团队的培养必须能解决几个问题：

执行力应该是一种管理的常态，是一支团队整体的，长期的行为评价；而不是指有效的完成了某一个指令而已；这是一个口令，一个动作的团队，它不具备主动思考和实践的能力。所以，我们需要建立的是一支有系统的战略执行力团队。我们希望看到优秀的结果——执行力很强，但是结果会从哪里来？

从执行者的层面而言，除了领导一个口令，一个动作之外（很不幸的是，这样的团队的执行力是不强的，对不？），他们自己应该主动的关注哪些领域？

要达成企业的战略规划使命，作为一名中层领导者，您必须具备哪些具体的管理能力？

课程目标

- A. 勾绘战略执行图谱，使学员从最直观的角度理解战略切入点。
- B. 从管理技术能力的行动面上，注意探讨提升执行力的“方法”与“技巧”。
- C. 经由讲师工作经验的分享，争取建立学员对自身工作挑战和价值的心理认同，深刻体会自己对企业战略执行力的责任与角色扮演。
- D. 使学员确定这门课程学习，将对自身的管理意识与能力起到深入的引导作用；不只是企业延聘讲师来对学员做洗脑的培训。

课程纲要

重塑执行力的定义与价值

- ◇ 执行力，对企业而言是什么？
- ◇ 公司里为什么没有执行力？
- ◇ 决策与执行？
- ◇ **案例分析：这几个团队表现的执行力如何？**
 - 中国航油新加坡海外公司
 - 四川长虹电视
 - 请问，2005年中国矿难死亡人数高达6000人，如何可以让中国的矿难获得大幅度的改善？

要

企业打造战略执行力的八项关键管理领域：

- ◇ 企业与员工的危机感-如果，只有企业

- 制度是企业最常见的管理漏洞，因为人性不喜欢制度，包括领导。
- 人性是反制度的
- 员工都知道自己公司的制度吗？
- 制度与关系，哪一个说了算？
- 人力资源制度与执行力
- 制度都是用来约束人的行为吗？

原则 3:企业和员工两者都必须危机意识

- 案例分析：微软公司距离破产永远只有十八个月

■ 自我领导能力重塑

- ◆ 蜘蛛网管理模式-权力的陷阱和弱点在哪里？
- ◆ 权力的戒律
- ◆ 最大的权力，最大的腐败？
- ◆ 权力与影响力的有效运用---如何产生执行力？
- ◆ 建立领导力所必须的八项原则
- ◆ 领导者的心理素质因素
- ◆ 领导者的 EQ 与 IQ
- ◆ 从领导力产生执行力的逻辑---法理情，还是情理法？
- ◆ 教练角色 --- 如何使下属具备您想要的执行力？

- ◆ 妥善处理绩效差的员工
- ◆ 制定可行的实施计划
 - ✓ 目前的情况
 - ✓ 面对那些挑战？需要改善什么？
 - ✓ 这次工作的目标
 - ✓ 前进的方向——策略，做什么？向哪里前进？
 - ✓ 行动——需要做什么（具体的事）才能达到
 - ✓ 人员责任——谁主导，谁配合
 - ✓ 开始日期，结束日期
 - ✓ 预算成本和预期目标
 - ✓ 如果需要，可以加上特殊奖励的标准
 - ✓ 计划制定的技巧

- ◆ 推销建议？需要吗？
- ◆ 面对下属发牢骚的处理
- ◆ 公司里的马屁精：执行力的最大障碍

原则 7：激励，产生强大的力量

- 对绝大多数的职业经理人而言，他们在想，我只是一名中层主管，我没有人事的任免权，也没有财务的奖励权，我怎么激励下属呢？
 - ◆ 哪个有效的方程式在哪里？

附录：执行力与员工个人的时间管理的根本关系

- 以团队组成份子的复杂而言，全世界组成份子最复杂的团队是什么？假如您是领导，您从哪里下手，让它具备高效的执行力？
- 如果有一家企业里的员工，他们走路的速度比其他公司的员工快，为什么？
- 一个员工做事总是比别人准时，为什么？
- 一个员工做事总是比别人早，为什么？
- 一个员工做事总是比别人快一点，为什么？
- 时间管理，提高工作效率
- **“早一点文化”**的建设
- 怎样让会议起执行力的作用？