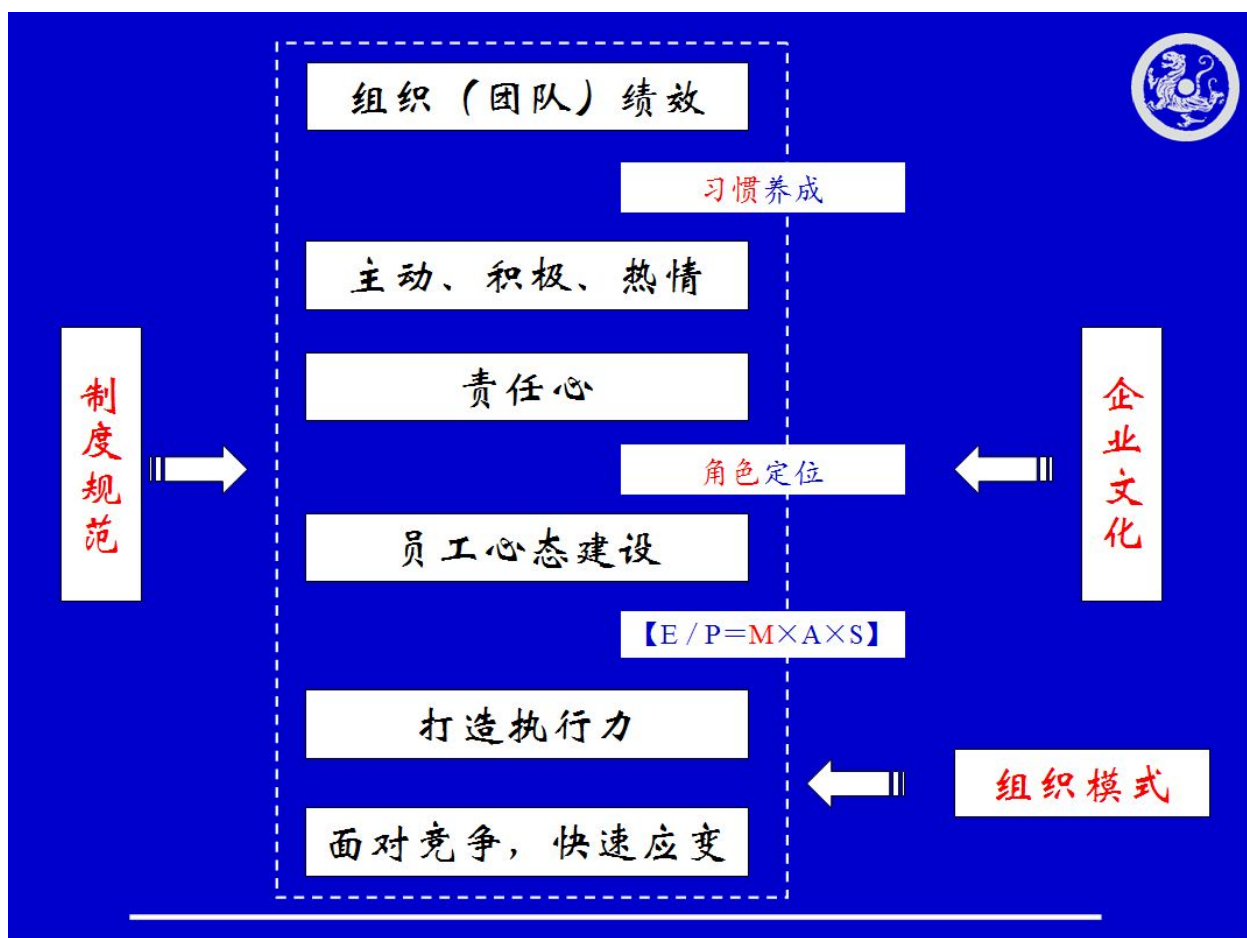


打造执行力模式解读

完整课程思路示意图：



课程框架解读

现在企业非常热衷于打造执行力的课程，这些年，我在这方面给很多企业授课，不管是高管层面还是中基层管理和员工层面，都在讲授。同时，也有很多自己独到的见解，并且执行力课题跟很多课题都是有联系的，鉴于此，我结合在讲授的成熟的课程体系与自己的思考，做了一个“执行力模式”，关于这个模式图，做一个简单的框架解读。

执行力打造的背景：企业面对越来越激烈的市场竞争，按照管理大师彼得·德鲁克先生的话来说，要在市场竞争中生存发展，唯一的办法是“快速应

变”。因此，提升执行力的目的就是为了企业上下能快速应变！

在这个基础之上，企业需要明确**一点两个方向**：组织模式的改造和完善（团队建设和领导力）。并不是每个企业都需要“团队”这样一个组织模式，但是团队却是最快速应变的组织模式，“团队建设”成为企业喜欢的名词，实质上也是希望藉此模式快速应变。同时，团队必须采取“领导”模式而非“管理”模式，这样，“领导力”又成为了团队管理必须学习的板块。

根据执行力公式 $E/P=M*A*S$ ，E 是执行力，P 是绩效，M 是个人动机，A 是个人能力，S 是公司系统和制度。我们认为 A 个人能力和 S 公司系统和制度是没问题的，实质上决定执行力的是 M 个人动机，因此，高执行力团队需要建设员工**心态**，选拔合格的团队成员。

不论是管理层还是员工层，都必须对自己在企业的**角色**有绝对清晰明确的定位！定位清楚，执行力到位，定位模糊，完全谈不上执行力！

员工心态建设有很多板块，而对于执行力打造而言最重要的自然是“**责任心**”！

有责任心有好心态的员工最终的表现就是工作和生活上：**主动、积极、热情**！

这一切，只有在员工层面养成一种**习惯**，习惯成自然，真正的企业期待的高绩效才会产生。

而，在这个模式主体框架的外围，还有两个重要部分！对企业而言：

- 1、初期，靠**制度**的规范；
- 2、后期，靠**企业文化**的推动！

实际上，我们在这里可以看到，看似简单的执行力话题，却能引申出几乎和企业经营、员工培养相关的各个层面的课题。