
全员以结果为导向执行力提升的六大途径

【课程背景】

企业有很好的战略目标，却难以实现；制定之目标后，团队成员不能全力以赴、不折不扣地执行；团队里看起来比较负责任，但总感觉到不能真正地负责任；执行过程中相互推诿，这些问题时时刻刻影响着团队的绩效达成。企业的团队执行力，已经越来越被认为是企业目标能否实现的关键因素。只有通过不断强化团队精神，提升团队执行力，才能实现企业快速发展的目标。但是执行不等于执行力。执行只是员工在做，员工喜不喜欢做？会不会做？甚至是否喜欢这个领导？都左右着执行力，所以执行力从调动员工内在驱动力，塑造主人翁精神及强调结果意识等方面入手系统解决

【授课方式】



【课程时长】:1天（每天6小时）

【授课对象】全员版

【课程特色】准--理论精确 训--实操演练 思---深度分析 效---下课即用

【课程收益】

- 1：在员工执行过程中有效培养员工积极负责的执行理念与心态，建立员工的责任体系
- 2：在员工执行过程中通过员工的动机管理强化其执行意愿
- 3：通过对执行中“精傻”员工辩证法的分析，揭密新岗位主人翁精神的含义，自动自发的执行
- 4：通过以结果为导向执行理念分析，让员工在实际工作中寻求方法，效率为先，不折不扣拿到结果
- 5：运用目标分解与计划制定的方法结合实际管理工作进行目标分解
- 6：执行中通过封闭式的闭环管理模型不折不扣的拿到结果。
- 7:执行中通过心理学的知识运用掌握基于人性的积极性赞美与发展性反馈技巧
- 8：通过性格分析对自我性格特征在执行过程中的优势与弱势有一个清晰的认知，并针对性调整改变。

【课程大纲】：

员工执行力提升的六大途径

一：执行理念的建立

-
- 1：通过对执行理念的认知明确执行力在企业绩效管理中的重要性
 - 2：描述执行人才胜任模型确立执行人才的标准与特质
 - 3：通过实际案例引申出员工在执行过程中的容易出现的误区
 - 4：描述执行力的定义，对执行与执行力有一个明确的区分

课程产出:学员通过执行人才胜任模型及执行力的定义对执行力的标准有精准的认识

二：执行意愿之员工的动机管理

- 1：描述员工执行意愿的本质；动机-需求-行为
- 2：通过马斯洛理论执行动机进行分析，梳理动机之间的因果关系
- 3：转化内在动机，植入新岗位主人翁精神的含义与模型
- 4：哈佛商学院对员工职业价值及岗位价值的评估公式

课程产出：通自我需求分析，动机梳理，培养新岗位主人翁精神

三:基于执行目标的制定与分解

- 1：目的、目标、计划的区别
- 2：目标制定的原则及目标制定对内心的影响
- 3：运用目标与计划的分解及对目标关键点的有效把控
- 4：目标制定大目标、小目标、细分目标之间的关系及原则
- 5：行动计划与方案的制定

四：执行心态之关注责任拿到结果

- 1：表面负责任和真正负责任差别
- 2：衡量责任的唯一标准是否有利于组织的终极目标及有效结果的达成
- 3：通过安全检查与隐患排查来看尽责的特征
- 4：管理层面 RAIC 结果达成的追踪与监督技巧
- 5：个人层面以结果达成中的自我管理技巧
- 6：执行过程中从抱怨态变为主动积极心态

**课程产出：明确真正负责任的标准，按照结果的要求去执行，增加执行成效
学会对自己的目标进行有效的梳理与分解**

五：执行中沟通的艺术及心理学的应用

- 1：沟通的流程与原则
- 2：沟通中积极性赞美与指出对方问题和批评的技巧
- 3：心理学在团队沟通中的有效应用
- 4：沟通中同理心建立技巧与方法

课程产出：掌握沟通的流程和执行中基于对方可以接受的赞美批评技巧。

六：执行中自我个性化管理与分析

- 1：通过性格工具的解读，全面认知员工执行过程中的不同个性
- 2：明确四种不同个性的员工执行过程中容易出现的问题
- 3：不同个性员工执行过程中针对性自我管理及沟通的方法

课程产出：通过对自我性格和团队成员其它性格的认知，针对性自我管理做到优点可用，缺点

可控
