
新长征执行力

20 世纪 30 年代，一支军队穿着破烂的服装，行经两万五千里的跋涉，在中国辽阔的版图上书写了一首震撼古今的伟大史诗！

没有根据地，甚至也没有方向。

前有堵截，后有追兵。天上和地上，有的是装备和数量都不知道比自己强了多少倍的敌人！

然而，这支军队像一只不死鸟一样，屡屡绝境逢生，终于凤凰涅槃。从此，红星照耀中国！

而今，历史的车轮已经跨越了大半个世纪的时空。然而，长征精神永存！

新长征，新执行！

让我们一起，踏上征程！

执行力不行，一切等于零！

新长征执行力训练营

——中高层管理能力暨执行力提升训练

【主讲老师】 王一名：战略-执行力实战专家

【课程受众】 中高层干部

【课程时间】 3天（18小时）

【课程形式】 理论讲解 + 案例分析 + 方法分享 + 工具练习 + 团队共创 + 角色模拟 + 现场问答

【课程特色】

1、**有笑**——要让学员听得开心。形式是内容的载体，只有学员打开了心门，才能接受课程内容。我们的课堂呈现要求：幽默风趣、气氛活跃、互动性强。

2、**有料**——形式是为内容服务的。本课程内容，来自于咨询实战项目，案例丰富、强调干货、工具，落地性强。历经 15 年打磨升级，获得上万企业客户应用见证。

3、**有效**——赠送《953500 培训跟踪落地三步法》，指导课程落地，让效果立竿见影。改变以前培训会上激动，会后不动的无奈。

【课程背景】

新常态下的中国市场，波诡云谲，竞争激烈。高层需要斗智斗勇，运筹帷幄；中层需要身先士卒，决战千里；基层需要万众一心，勇往直前。

中层是要承担将军职责的人。作为承上启下的重要一环，既要能带兵，又要能打仗。对上要执行有力，对下要领导有方。有没有一大批负责任，精专业，会管理的中层干部，是团队是否具有战斗力的关键！

然而，从士兵到将军，从员工到管理者，其中需要的心态、能力、角色定位都有很大的不同，如何尽快适应角色转变，从名义上的中层干部，变成实际上的中坚力量，需要完成以下障碍的突破：

1. 如何完成角色定位，真正承担起中层的职责？
2. 如何改变思维模式，从找借口变成交成果？
3. 如何建立积极心态，提升工作的激情和主动性？
4. 如何提升管理技能，提升中层的执行力和领导力？
5. 如何防止元老级人物思维僵化，不思进取，导致企业缺乏活力？
6. 如何防止优秀人才的流失？打造一支忠诚度高、凝聚力强的狼性团队？
7. 如何避免内部互相推诿扯皮，推卸责任？
8. 如何赢得客户满意，不战而屈人之兵？
9. 如何让老板变轻松，让员工变主动？

无数企业的现状，是不缺少运筹帷幄的元帅，不缺少冲锋陷阵的士兵，却缺少带兵打仗的将军，缺少能“把一摊事盯起来”的人。

竞争早已开始，投资于团队的成长，迫在眉睫。

【课程目标】

1. 明确角色定位，做管理者该做的事
2. 洞悉管理根本，提升管理效率
3. 锁定工作结果，让团队业绩倍增
4. 掌握工作命脉，使管理顺畅高效
5. 塑造职业心态，凝聚执行核能

【课程大纲】

第一讲、管理的本质

一、 管理者的目标意识

二、 案例分析：两家公司，在同一个市场，做同样的产品，面对同样的消费者，为何利润会相差 233 倍？

三、 企业的三种基本战略

四、 实战演练：团队建设

一个优秀的团队有哪些特点？每一个人应该在团队中承担怎样的角色定位？

团队建设环节，通过把管理工具融入课堂学习，以现场演练，PK、承诺等方式，激发学员为团队荣誉而战，在竞争当中创造优秀业绩，体会和认知团队的作用及要求。

五、 管理的本质

第二讲：执行的六脉神剑——用系统保证运营

方法好，效率高！

如何进行跨部门间的沟通和协作，达成共同的组织目标？

如何把工作落到实处，环环推进，而不是虎头蛇尾？

如何每天进步一点点，做个“造钟的人”而不是“报时的人”？

领导团队，管理自己，都需要一套切实可行的方法。

六脉神剑的逻辑和方法，在上千家企业得到验证，深受管理者的推崇，被誉为价值千万，能帮企业每年提前两个月完成业绩目标的系统！

第一式：明确目标

第二式：锁定责任

第三式：拿出计划

第四式：过程检查

第五式：即时奖惩

第六式：改进复制

第三讲：百分百责任——执行的核能

心态建设是执行力的原点和核心。没有强大的内心，就没有主动进取、一呼百应等一切优秀团队的基因，就没有一个职场人自我成长的内在源泉，也就无法实现一个职场人的价值。

做一个成功的职场人、需要哪些积极的心态，又应该如何把心态转化成行动呢？

一、 百分百责任的**4**字心经

二、 百分百责任的**16**字战略

第四讲：用成果说话——执行的标准

无数的员工都认为，只要每天上班就是提交了成果；只要每天上班就有了拿工资的理由。然而，这一乍听起来理所当然的逻辑中却存在着一个巨大的悖论……

我们认为自己是在做成果，实际上是在完成任务。而成果与任务，对企业的意义，对自己的意义，完全不同。

没有成果，企业就会破产。

没有成果，人生就是虚无。

- 一、 企业的困惑
- 二、 走出绩效管理的两个误区
- 三、 员工如何出成果
- 四、 成果落地的火箭模型

第五讲、OKR——目标与关键结果管理法

OKR (Objectives and Key Results) 目标与关键结果管理法，起源于英特尔，后在谷歌发扬光大。在中国，帮助字节跳动实现 10 万员工的高效管理！

OKR 是一套协助组织进行目标管理的工具和方法，旨在促进员工紧密协作，确保组织上下目标一致，把精力聚焦在最重要的事情上。

OKR 中的 O 即「Objectives」目标，是组织希望在近期实现的、有激励性的目标，也通常是其长期使命与愿景的体现。KR 即「Key Results」关键结果，由 O 分解而来，是实现目标的关键路径。制定与拆解目标的过程，能促进员工对业务进行深入思考，帮助

员工更好地理解组织的愿景，从而找到实现自我价值的途径。

一、 OKR 的起源

二、 OKR 的作用

1. 聚焦：力出一孔，打赢必赢之仗
2. 沟通：上下对正，左右对齐
3. 透明：及时反馈、敏捷执行
4. 挑战：鼓励创新，冲刺上限

三、 OKR 操作流程

1. 制定 OKR
2. 跟进 OKR
3. 复盘打分

四、 OKR 实操演练

第六讲：客户价值——执行的方向

客户好像每天都在与我们在一起，客户也确实天天挂在我们的嘴边。

遗憾的是，我们根本不懂客户。

企业里面是非对错的标准是什么？部门之间谁该为谁服务？如何避免推诿扯皮降低了企业的效率？在竞争日趋激烈的市场上，又如何赢得客户的认可？

一、 什么是客户？

二、 企业面临的问题

三、 什么是客户价值？

四、客户价值的元素

五、如何做客户价值

六、互联网思维下的客户价值实操案例

七、内部客户价值训练

第七讲：制度管理——执行力的保障

没有制度的文化无法落地。没有制度的执行必然打折。没有制度的管理必定失控。格力铁娘子董明珠说，管理只有一种，那就是制度。那该如何建立制度？建立怎样的制度？为什么制度很多却无法贯彻？

一、管理能靠自觉吗？

二、不执行制度的坏处

三、制度设计的五大要素

四、实战训练：三大纪律八项注意

第八讲：从中层到中坚-----中层执行力

为什么总裁的指令，到了部门就走样了、打折了？为什么自己很厉害，而你的员工却不成长？为什么不知不觉下属的责任就跑到了你的身上？

中层，作为承上启下的重要一环，既要能带兵，又要能打仗。对上要执行有力，对下要领导有方。有没有一大批负责任，精专业，会管理的中层干部，是团队是否具有战斗力的关键！

然而，从士兵到将军，从员工到管理者，其中需要的心态、能力、角色定位都有很大的不同，如何尽快适应角色转变，从名义上的中层干部，变成实际上的中

坚力量？

一、中层的作用

二、中层的四大角色定位

1、战略执行：做放大镜，不做大气层

【案例分析：总裁的指令为什么会被打折？】

2、角色定位：当司机，不当乘客

3、带领团队：当教官不当保姆

4、激励团队，设立更多的比赛项目

三、中层管理的方法

事前：讲清结果，讲清后果

事中：做检查

事后：做奖罚，做机制

注：本方案为初步方案。具体课程内容，将会根据客户实际情况有所调整。

3天的内容与2天相比，训练时间更多。