
《巅峰执行力打造》

本课程旨在做好 3 件事：认知转换，技能提升，行为训练。

【课程目标】

- 使全团队充分认识到执行力对公司实现业绩目标的重要性
- 明确公司面临的执行力问题和挑战，并达成共识
- 对面临着的主要问题和挑战探讨突破途径和方法
- 学习运用执行力测评体系评估自我差距
- 树立反思自我、提升自我、提升自我执行力的态度

【培训方式】

互动讲授、案例讨论、影片教学、案例分析、情景互动

【培训特点】

- **综合运用多种培训方法**：根据课程阶段的不同，实施最能实现该阶段内容的培训方法，重点突出教练技术；
- **实现知识技能转换**：用训练，尤其是有标准的训练加测评工具，实现知识技能的不断锤炼，提高学员学习的热情；
- **实现工作场景应用**：通过当场教练指导，针对学员工作中遇到的实际情况给予提升和突破，达到立竿见影的效果；
- **实现工作氛围打造**：通过独有的交互式打造模式（Interactive Development Model），激发学员改变的

热情和动力，达成共同改变的共识与承诺，使培训成果在工作中真正得以显现。

【课程安排】

- 课程时长：1 天
- 参训人数：30 人左右为最佳（为便于演练考虑），最大 200-300 人（超过 70-80 人课酬斟升 50%-100%，但最好不是阶梯教室/排排坐模式）
- 授课对象：中高层管理团队、全体管理团队

课程大纲

模块一、开篇 - 课程介绍

- ✦ 课程目标：不是来听传统管理和执行力知识的；
是来经历当场深入探讨执行力问题并找到突破方向和方法的
- ✦ 课程特性：实战检验、当场剖析、教练指导、立竿见影
- ✦ 课程收获：对自我的新感悟、新理解，并发生行为转变
- ✦ 课程要求：全情投入，真诚参与，突破自我，提升能力
- ✦ 期望管理：沟通期望，达成共识，相互协调，保证效果

模块二、目标能力

- ✦ 目标是管理的基础和开端
 - 不愿意制定目标的原因
 - 目标制定过程中常见的问题
 - 案例：营销团队的考核问题
- ✦ 目标制定的基本要领
 - 目标制定的 SMART 原则
 - 讨论：领导的目标总调整我要怎么做？
- ✦ 德鲁克论自我控制
 - 从要我做到我要做的自我控制方法
 - 案例：某著名公司的 KPI 考核表（升级版）

✦ 活动检验：无人战鹰计划

✦ 工作的结果需要领导付出额外的努力

- 案例：做砸了招标会的小姚
- 目标-过程监控-结果
- 活动检验：领导者说到做到

✦ 找到多种方案

- 案例：PVG 公司的营销思路
- 聚焦策略，勇于取舍

✦ 突破障碍的能力

- 我能 Vs. 我只能
- 案例：创业小白的融资经历与目标

模块三、结果能力

✦ 提高效率的流程设计

- 案例：从最难规范的中餐说起
- 流程设计必问的六个问题
- 联想的流程三步法

✦ 达到结果的流程设计

模块四、流程能力

- 流程再造的思路：客户+价值

- 案例：海底捞的流程设计

- ✚ 发现问题背后的问题

- 丰田五问法

- 练习：行政部面临的订餐问题分析与解决

- 案例：都是员工的责任心问题

模块五、激发能力

- ✚ 打破激励困局

- 关于物质激励的核心三问

- ✚ 德鲁克：用领导志愿者的思路管理员工

- 树立目标，排除障碍

- 案例：要离职的小黄

- 测评：14项管理氛围

模块六、打造能力

- ✚ 张瑞敏：管理者承担的责任

- ✚ 针对性辅导

- 认知你的下属：下属的四种类型

- 如何辅导四种下属

-
- 活动检验：师父带徒弟能力测评

✚ 教练式辅导

- 教练与传统管理者的区别
- 教练的角色
- 教练背后的底层假设

模块七、跨部门执行力

✚ 跨部门协作的三个层次

- 旁观-自我-双赢
- 自我成长与职业发展

✚ 双赢思维，大局观

- 我们的共同目标
- 谁应该承担起责任
- 不同的选择带来不同的结果
- 领导者的责任

✚ 换位思考

- 跨部门协作中的八大现象剖析
- 如何建立信任
- 信任账户

✚ 常见问题解析

-
- 事不关己
 - 哪怕增加麻烦也要有对证
 - 我行我素
 - 找对方领导才能做点事
 - 跨部门沟通主要就是谈判问题……

模块八、总结与提升

- ✚ 庆祝我们的收获
- ✚ 巅峰执行力的总结
- ✚ 要带走的精华
- ✚ 要行动的要领