

# 《巅峰执行力打造》

## ——执行力打造系列之 3

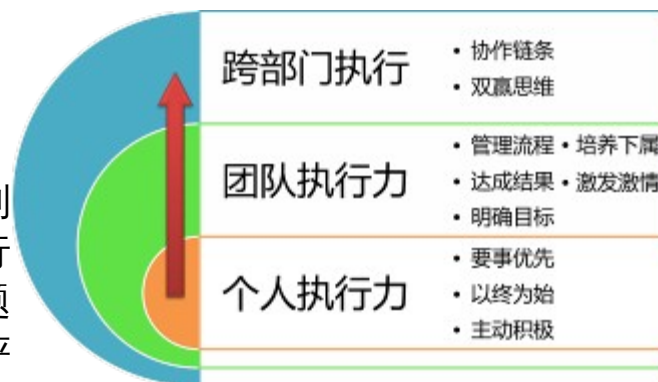
本课程旨在做好 3 件事：认知转换，技能提升，行为训练。

### 【课程背景】

为什么要培训执行力？因为执行不力。执行不力的原因是什么？我们说执行不力的原因其实很多，而且环环相扣。如果只是喊喊口号，说一些大道理是肯定不会有良好效果的。同时如果只从一个角度来改变，很可能没有抓住要害。本课程从执行力系统出发，逐级从人员心智心态入手，到改变员工-管理层的行为模式，最终在更大的维度上提现执行力效果。

### 【课程目标】

- 从个人到团队管理，
- 使全团队充分认识到
- 明确公司面临的执行
- 对面临着的主要问题
- 学习运用执行力测评
- 树立反思自我、提升



再到跨部门协作的全面能力梳理  
执行力对公司实现业绩目标的重要性  
力问题和挑战，并达成共识  
和挑战探讨突破途径和方法  
体系评估自我差距  
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：2 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

## Day 1

### 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、个人执行力

#### 单元 1、承担责任，主动积极（1.5 小时）

- ✦ 找到人生选择的自由
  - 要我做 vs. 我要做
  - 拉开刺激与行为之间的距离，找到选择的自由
- ✦ 3 个完成转换的心理弯道
  - 负向循环圈与正向循环圈
  - 主动积极语言的力量
  - 将注意力放在影响圈
- ✦ 为自己负责：选择决定命运

- 
- 案例：打工女皇吴士宏
  - 掌握“选择的自由”，对自己的选择负责
  - 案例：苹果能为员工承诺什么

## 单元 2、明确目标，以终为始（1 小时）

### 自我目标感知

- 案例：关于人的一生
- 谁来做自己生命的领导者？
- 练习：三个场景描绘自己的目标

### 自我目标从职业规划开始

- 职业锚点
- 爱一行干一行 Vs. 干一行爱一行
- 我要做 Vs. 要我做
- 案例：从麦肯锡面试问题看企业的责任

### 从目标到结果

- see-do-get：目标管理模型
- 如何设定目标：目标的 SMART 原则
- 两大关于改变的内心假设
- 案例：把目标写在石头上

## 单元 3、分清主次，要事第一（1 小时）

### 忙要忙得有意义

- 忙/盲/茫人的告白

- 
- 帕累托原则
  - 效率 vs. 效果
  - ✚ 分清主次
    - 如何区分什么是要事
    - 时间管理矩阵：有效地活在第二象限
    - 最优时间安排的 4 个问题
    - 现场检验：经理下午的四件事
  - ✚ 要事第一时间管理法
    - 德鲁克时间管理四步法
    - 艾维·李的六要事效率法
    - 土豆、青蛙、番茄法

## 模块三、团队执行力

- ✚ 团队执行模型
  - 团队执行力的五大要素
  - 案例分享：贝格集团 OD 案例

### 单元 1、目标能力（2 小时）

- ✚ 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

## 单元 2、结果能力（1 小时）

✚ 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

## Day 2

---

## 模块三、团队执行力 (续)

### 单元 3、流程能力 (1 小时)

- ✚ 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
  - 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

### 单元 4、激发能力 (1.5 小时)

- ✚ 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

## 单元5、打造能力（1.5小时）

✚ 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

## 模块四、跨部门执行力（2小时）

✚ 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……

## 模块五、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