

“执行力提升与高效沟通”培训方案

培训目标：

近年来，越来越多的企业意识到，执行力提升和沟通提升是决定企业决策成功与否的一个重要因素，是 21 世纪企业核心竞争力形成的关键。

员工执行力和上下级沟通是个复杂的问题，这里面包含着素养、管理、文化层面的相互影响，但就操作层面来讲是可以通过提升员工执行意识和大局意识，帮助员工提升执行技巧和沟通技巧，合理建立执行标准等手段提升员工执行力。

培训收益：

- 明晰执行力对个人和企业的作用
- 明确高执行力人才标准，到提升标准；
- 如何正确的理解沟通的概念；
- 掌握在工作中向上沟通汇报的要点；

一、知人知心沟通的基本认知

1、沟通原理

- A、沟通中的语言是符号
- B、发出者和接收者的差异
- C、沟通的真正意义

2、沟通中的常见问题

- A、争对错
- B、情绪控制
- C、认知不一致
- D、本位主义
- E、语言表达

3、沟通的四项基本原则

- A、表达你要的而不是不要的
- B、一个人不可能完全控制另外一个人
- C、表达你的观点而不是情绪

D、表达你的期许而不是现在和过去

二、高效的上下级沟通

1、向上沟通的原则

- A、服从原则：上级的信任从你服从的那一刻开始
- B、请示原则：任何时候都不要剥夺上级的决策权
- C、功劳原则：杜拉拉升职记的启示 You deserve it
- D、敬业原则：工匠精神与细节决定成败
- E、互赖原则：优势互补实现 $1+1>2$

2、上下沟通的五种情况

- A、接受指标
- B、汇报工作
- C、讨论问题
- D、发表异议
- E、申请资源

3、同事沟通

- A、确立边界
- B、人际关系的“一个中心三个基本点”
- C、工作的合作伙伴

三、提升个人执行力

1、结果思维

- A、客户思维
- B、外包思维
- C、交换思维
- D、检查思维
- E、底线思维

2、百分百责任

- A、执行力的入口
- B、责任跳动定律

- C、责任稀释定律
- D、百分百责任从承诺开始

3、投入的内容和力度

- A、商业人格启蒙
- B、不祈求公平
- C、不祈求完美
- D、成长更重要

4、应对团队冲突

- A、价值认同
- B、情感认同

5、树立团队正文化的五个方向

- A、企业文化的作用
- B、如何培育执行力文化

四、如何提升组织执行力

1、提升组织执行力须澄清的几个问题

- A、“想”和“干”哪个更重要
- B、目标管理和过程管理哪个更重要
- C、流程管理和过程管理有何区别
- D、统一执行与因地制宜如何协调

2、构建组织执行力的内容

- A、构建执行框架
- B、建立有执行力的管理团队
- C、明确管理层的责、权、利
- D、制定执行流程
- E、建立管理机制
- F、创建执行工具

G、塑造执行文化