

外圆内方——执行人才训练营

主讲老师：李学军

【课程背景】

一个企业，再伟大的目标与构想，再完美的操作方案，如果不能强有力地执行，最终也只能是纸上谈兵。企业一切的成效都需要靠执行来支撑，企业的核心竞争就在于企业家的洞察力、员工的执行能力。然而我们总会遇到这些问题：

- 员工想成为执行人才，但是缺少方法？
- 不同的性格、不同的价值观、不同的经历，是否都能成为优秀的执行人才？
- 企业选拔培养人才缺少标准，凭经验、凭感觉？
- 什么是我们选择人才的标准？什么才是我们培养人才的方式和方法？
- 员工良好的愿望得到的却是沉重的打击，执行的方法和态度是什么？
- 企业不培养人不行，一花钱培养员工却跳槽离开，企业该怎么办？
- 工作初期有激情，长期重复后却失去活力，工作遇到一些困难就放弃？

本课程是将企业运作的“人员、战略、运营”3个核心要素结合起来以实现企业目标的一门学问。即“挑选培养执行人才、确定战略方向、引导企业运营”，并在此过程中落实各项计划。执行人才是企业最重要的财产，是企业年复一年取得进步的重要保证。正确的人才培养与选拔，适时提拔那些能够更快更有效地完成工作的人，并给予他们更高的回报，是企业获得可持续竞争优势的关键所在。

【课程收益】

- 学会百分百的承担责任，对自己负责、对企业负责
- 掌握并让自己拥有执行人才的五大标准
- 不再让领导为恨铁不成钢去困扰
- 学会让自己的成长与企业的发展挂钩
- 训练自己成为优秀的执行人才

【课程特色】

大量的训练，大量的案例分析、现场训练发现问题、电影片段、管理游戏、团队竞争，有实用价值的管理工具和方法，实行全员参与，全程互动。

【课程对象】

部门管理人员、基层管理人员、骨干员工及储备干部、普通职工、新员工等

【课程时间】1天（6小时/天）

【课程大纲】

问题导入：企业在人才方面的困扰

一、执行人才为什么要外圆内方？

1、企业和员工的头疼现象分享

互动演练：企业管理层最头痛这样的员工

- 企业在方圆之间如何抉择：外圆内方的人什么样

案例分享：这才是外圆内方的人

二、什么样的人才能被称为执行人才？

案例问题导入：这些不是执行人才干出来的事

1、执行人才有什么特点呢？

- 遵时、守纪、严格、正直、刚毅这些都是优秀员工的必备素质

案例：预约的时间去早了怎么办？

小组案例讨论：谁该为此承担责任

- 执行人才的特点：对自己百分百负责任

2、百分百责任入口的五大原理

- 受益者原理
- 阿波茨原理
- 新世界原理
- 微笑原理
- 我是根源原理

分组练习讨论：我们认为不公平

案例：夜沙龙的受益者

工具方法：阿波茨原理的应用

案例解析：如何应对领导的恨铁不成钢

案例解析：执行人才的态度决定高度

案例训练：寻找根源

落地实操：百分百责任思维操练

3、执行人才的思维定位

- 执行人才的乘客与司机思维

案例：我们都是九牛之人

- 百分百责任就是非常 2 + 1

三、执行人才的五大标准

案例导入：开个烧烤店

1、明确的执行价值

案例分享与讨论：领导安排的工作，我们该怎么去做？

- 我们执行的结果是客户要的

方法分享：执行的内部客户价值链条

- 明确执行价值的三部曲

案例解析：小六子和王永庆的执行价值

应用训练：明确执行价值的方法

2、正向的执行价值观

互动导入：数学速算大赛

- 执行人才的工作方针：认真第一、聪明第二

案例：小聪明造房子

案例解析：制造和仿造

- 执行人才的工作原则：结果在前、自我在后；锁定目标、专注重复

互动：我是复读机

互动：谁才是大高手

案例解析：习语

管理游戏：挑战吉尼斯（根据企业问题呈现）

- 执行人才的工作理念：决心第一、成败第二；速度第一、完美第二；结果第一、理由第二；行动第一、思考第二。

案例分享：原来她姓张

案例解析：沙漠大营救

3、做到遵守承诺

- 遵守承诺，意味着工作中说到做到，拿出工作成绩

案例解析：商鞅与王安石变法的承诺

➤ 为什么一定要做到遵守承诺？

案例解析：做到遵守承诺的力量

案例分享：承诺要去兑现吗

4、行动成绩导向

➤ 行动成绩导向的训练方法

课堂训练：行动成绩导向训练

案例解析：如何做到行动成绩导向

5、胜不骄败不馁

➤ 不达结果决不放弃，失败之后迅速行动

视频案例：张丹和张昊的哲学

四、执行人才培养的四种心态

1、乐观心态

➤ 凡事的发生必有其因果，必有助于我

案例分享：无限放大的因果

2、尊严心态

➤ 我们在企业的尊严需要业绩来支撑

案例解析：什么是尊严心态

方法分享：养成尊严心态的三种逻辑

3、得失心态

➤ 得失心态不仅是一种商业规则，更是一种生活态度

案例讨论与解析：我们的得失观

➤ 价值交换心态：想收获吗，先学会付出

案例故事：人心不足蛇吞“相”

五、如何训练成为执行人才

1、把员工的成长和企业的发展战略挂钩

➤ 企业和员工发展的同步一致

模型方法：员工和企业发展同步一致应用模型

落地辅导与训练：梦想家园模型

➤ 执行人才成长与战略发展的基本逻辑

工具模型：执行人才成长与战略发展模型

模拟演练：执行人才的自我养成与成长发展

落地方法：执行人才 30 天落地养成计划（根据企业性质呈现）