

基层执行力提升

主讲老师：李学军

【课程背景】

新进员工伴随着初期的热情会出现短时的热情高涨，随着工作时间的推移，遇到的问题和阻碍很多员工会出现责任心逐年在下降！执行力欠缺、遇到困难出现问题相互推诿、工作不到位、跨部门配合的的壁障给我们造成了莫大的损失。关键的因素在于每个新员工能否在工作里遇到问题时调整心态、积极主动、服从指挥与领导的安排保质保量地按时把目标变成增值结果的能力。

- 有些人会出现既不认同企业、对组织缺乏忠诚、不关心企业发展，又对自己缺乏清晰的目标规划，“混日子”现象相当普遍，这已经成为企业突出的瓶颈问题，严重制约了企业的发展！
- 新员工面对困难绩效不理想时，是应该选择随波逐流还是坚守自己的内心；
- 这是他的责任与我无关，我该做的已经都做了你还要我怎样呢，纠缠不清的责任该归属谁，新员工应该如何去选择；
- 油瓶倒了该谁扶的争执、部门合作与交流何时才能顺畅

【课程收益】

- 掌握“担责文化”的四大管理模型
- 学会“担责心态”自我管理的四大工具方法、两大模型
- 掌握“担责心态”我管理的落地运用
- 训练配合遇到障碍时的解决法则
- 学习并掌握到什么才是“胜在执行力”
- 学会打造“担责团队”的工作方式和标准
- 落地“担责团队”的自我运用环境

【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】

因角色转换适应团队中因问题和阻碍出现的责任心欠缺、责任推诿产生的执行力不到位；需要增强责任心、提升执行力的企业团队。

【课程时间】1天（6小时/天）

【课程大纲】

一、“玉不琢不成器，人不学不知道”——“过去式”思维需要“突围”？

1、案例与问题导入

- “微沙盘”体验：勇攀高峰

2、什么是“过去式思维”？

3、如何改变“过去式思维”？

- 今天所有的状态都取决于过去的选择；为什么会出现不同的选择？
- 从牌友精神浅谈选择管理、如何才能做出正确的选择？

4、改变“过去式思维”的方法

- 改变“过去式思维”的三大关键因素
- 从“追责文化”过渡到“担责文化”

5、改变“过去式思维”的应用工具：“担责人才发展矩阵”

授课方式：小组讨论、微沙盘体验

工具模型：成长思维模型“李循环”、“学军四格对比模型”、“BAM 企业需求的人才矩阵九宫格”、“担责人才发展矩阵”

二、“学，然后知不足”——“担责文化”的自我修炼

1、“担责文化”的缺失会发生什么现象？

- “担责文化”的缺失意味着企业里的“死海效应”将要发生
- “担责文化”的缺失意味着企业里的个人发展空间的失去

2、“担责文化”缺失的原因是什么？

- 内因才是“担责文化”缺失的根源
- 导致“担责文化”缺失的内外因分析
- “内因”产生的根源是什么？

3、“担责文化”自我修炼的方法

- 向内反思法——“君子求诸己，小人求诸人”
- 反向推论法——“小不忍则乱大谋，大不燥而谋胜之”
- 五格远景定位法——“朝闻道，夕死可矣”

管理工具：“五格定位法”、“态度能力守恒定律”、“阿伯茨·马丁定律”、“ABC理论”、“担责心态的”内外因模型、“死海效应”模型

授课方式：案例解析、小组讨论、视频教学、课堂练习

三、“教，然后知困”——如何“胜在执行”？

1、“为什么需要胜在执行”？

- 执行力对个人而言：实现抱负
- 案例分析：什么叫胜在执行？上：

2、执行力缺失的原因有哪些？

- 执行力缺失的五大原因

3、如何“胜在执行”？

- 执行的准备——定位清楚流程步骤和成果
- 执行前应用的四字秘诀
- 执行中的三大步骤
- 执行后的两大跨越

授课方式：小组讨论、课堂演练、随堂作业

四、“教、学，相长”——新员工未来生涯的自我训练与落地应用？

1、自我训练的应用模型——“千里马训练疏导体系”

- 如何打开情绪——“PMP”情绪现象？
- 消除“PMP”的应对策略——“改善 PDA”
- “改善 PDA”的应用方法：自我看板管理法

2、如何用“千里马训练疏导体系”激发自我潜能？

- 潜能绩效的干扰来自哪里？
- 如何让“骑手”掌控“野马”
- 激发潜能的应用方法：老布朗绩效法则

3、什么力量才会让我们实现价值？

- 用“敌人”创造价值的两个方法
- 用“希望”创造价值的方法

课堂训练：PDA 工具实操、布朗绩效法则实操

管理工具：布朗绩效法则、信念支撑模型、绩效干扰与管理定律、PMP 技术、改善 PDA 技术

授课方式：视频教学、互动演练、小组讨论

授课方式：理论分享、管理工具、看板管理、小组讨论、课堂作业与练习