

《赋能执行—管理者打造团队执行力五步法》



【课程背景】

企业中老员工佛系躺平、难以激励，新生代员工特立独行、难以管理，作为管理者如何打造一支“召之即来、来之能战、战之能胜”的高效执行力团队，是每个团队管理者的重要课题。

中欧杨国安教授提出：企业的持续成功=正确的战略×组织能力（执行力），一个组织的执行力，作为管理者需要思考：选拔有执行力的人才、打造制度流程体系、塑造积极的执行力文化的三个顶层设计问题。而史老师认为具体带团队的管理者，提升下属执行力最需要做的两件事情是：1、“引导团队积极的职业化态度”（引导态度）；2、“赋予团队成员完成岗位任务的能力”（坚持赋能），同时需要进行相应的自我管理。

一旦团队成员具备了职业化态度，也具有胜任岗位的能力，养成了较好的学习和工作习惯，认同了企业和团队的价值观，那么高效的团队执行力的提升也必然水到渠成。

【课程收益】

掌握执行力的相关知识，了解执行力难的原因

掌握选拔执行力高潜人才的方法

掌握绩效管理的正面引导的方法

掌握塑造团队执行力文化的核心要点

掌握引导团队积极态度的方法

掌握赋能团队成员“角色、思维、习惯、知识、态度、技能、价值观”的方法

【适用对象】：企业中基层管理干部、企业骨干成员

【学员人数】：50人内（需分小组）

【培训时间】：6小时（1天版）

【备注】：版权课程保护，要求不录音、不录像、不进行任何形式的网络直播或同步

【课程大纲】：

破题：

情景沙盘：拖延的小张

执行力困难的表现及原因（讨论）

组织持续成功的公式

管理者赋能团队执行力五步法模型

拉姆查兰关于执行的三个层次（企业、部门和个人）及三个流程：选拔人才、打造制度、塑造文化

“人财、人才、人材、人裁”的团队

引导态度+坚持赋能

情景沙盘复盘：拖延的小张

第一步：选拔人才

中国传统的选拔人才标准

华为高潜后备的素质模型

DDI 未来领导者能力转型及发展

数字敏锐度

领导跨世代团队

引领变革

培养人才

影响力

领导虚拟团队



第二步、打造制度

绩效管理的痛点和难点

绩效和高效执行文化间的关系

绩效管理循环及绩效沟通要点

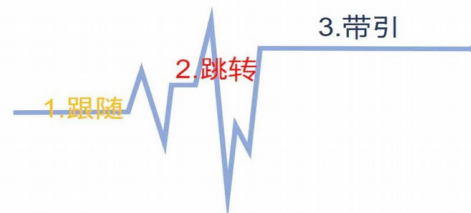
表扬的五个要点

批评的 2 种技能

绩效沟通的 5 种跟随模式

演练：绩效反馈的“2 跟 1 带”教练引导技巧

四种不同类型员工的绩效反馈要点



第三步、塑造文化

文化的定义

价值观差异导致的文化差异

文化的三个层面

团队管理者植入文化的 6 种模式

教练型领导的道

教练型领导的术

团队中的榜样及故事

文化塑造 4 步法

案例讨论：华为的文化塑造

第四步、引导态度

高效能人士七个习惯的改变模型

态度如何改变命运？

视频赏析：《改变态度才能改变命运》

职业化的态度：就是把应该做的事情做到完美

讲道理，不如讲故事

说好你的故事三要点及故事曲线



演练：说好你的故事，引导员工的态度

第五步、坚持赋能：

人才赋能的三种途径 OJT OFFJT SD

赋能的钻石模型

赋能角色

赋能思维

赋能习惯的三阶段七步法

赋能知识：赋能知识的新渠道

赋能技能：传授技能的 4 步法

练习：学习一项新的技能