
赢在执行：新变革时代下网点执行团队打造

一、课程目标

- 1、变革时代的特点及对团队的要求
- 2、了解网点员工执行力不足的原因；
- 3、调动内驱，精神打赏：打造执行力团队之基；
- 4、及时辅导，员工成长：打造执行力团队之本。

二、培训方式

- ❖ 互动式小班教学，保障每位学员得到充分训练
- ❖ 采用影片教材、游戏活动、案例研讨与角色扮演等多种生动方式

三、培训时间

1-1.5 天（6-9 小时）（可按客户的要求进行调整压缩或是延长）

四、课程大纲

测评：管理者测评

第一章 变革时代的特点和对团队的要求

- 一、从 UVCA 时代到 BAIN 时代
- 二、时代变革下对团队的要求
- 三、伊拉克战争的带来的启迪
 - 1、为何伊拉克战争 26 天就结束
 - 2、为何美军无法应对基地组织

第二章 员工的执行力就是管理者的管理能力

- 一、管理者的管理能力就是员工的执行力
 1. 员工意愿不足：管理者赋能
案例：《拯救大兵瑞恩》八人救一人
 2. 员工不清晰目标达成的标准：管理者的任务分派
 3. 员工不懂得如何做：管理者对员工的辅导
 4. 员工无法胜任此工作：管理者的选人与用人
 5. 员工执行力不足是因为做好做坏一个样：管理者的评估和考核
 6. 员工执行的激情不够：管理者的激励
案例：李云龙如何打造亮剑团队
- 二、管理者的三个力：领导力+管理力+执行力
- 三、管理者的角色错位

第三章 赢在执行之九化执行力

- 一、锻造执行力的三大要素
 - 1、结果导向
 - 2、责任逻辑
 - 3、永不言败
- 二、执行力确实的根源
 - 1、组织执行力缺失的原因
 - 2、个人执行力的缺失因素
 - 3、管理者的企业执行力提升的有力保障：猴子的故事
- 三、九化执行力
 - 1、结果化——以结果为导向，目标管理（SMART 原则）
 - 2、流程化——经常重复的例行工作制定成规范化的作业流程
 - 3、标准化——知道执行什么，人人一致不走样
 - 4、信息化——加强沟通增进了解
 - 5、操作化——选对人培养人
 - 6、责任化——严明的奖罚机制
 - 7、查核化——检验有没有执行，价值创造、评价、分配、KPI
 - 8、竞赛化——物竞天择、优胜劣汰、剩者为王
 - 9、人的快乐和痛苦，大多数是来自和别人的比较

第四章 调动内驱，精神打赏：打造执行力团队之基

- 壹、从管理者测评看员工激励
- 贰、非物质激励的七种武器
- 参、管理者最有效激励手段：认可激励
 - 1、认可激励的好处
 - 2、为何管理者不爱认可员工？
- 四、有效认可赞赏的原则与步骤
 1. 练习：赞赏试试看
 2. 赞赏的步骤：行为、影响、品质、鼓励
 3. 角色扮演 1：赞赏同班的你
 4. 角色扮演 2：赞赏你的团队（备选）
 5. 头脑风暴：认可赞赏（激励）员工的锦囊妙计
 6. 赞赏（激励）员工的注意要点



第五章 及时辅导，员工成长：打造执行力团队之本（略）

- 一、GROW 的价值：提升下属能力、挖掘意愿与责任感、挖掘潜能
- 二、教练式辅导的内核：相信员工的潜能
- 三、GROW 模型
 1. G-聚焦目标
 2. R-明晰现状
 3. O-突破思考
 4. W-付诸行动
 5. 案例演练

四、GROW 教练模型的四个支柱（技能）

6. 发问
7. 聆听
8. 区分-4F 模型
9. 及时反馈—四种反馈回应模式

五、建立信任

- a) 即是结果，也是过程
- b) 周哈里之窗

第六章 复盘