

---

# 粉丝经济下的狼性执行力

## 一、课程背景

互联网及互联网+思维对企业经营的冲击、85、90后新生代员工的崛起，客户与员工的粉丝化管理、企业的转型与转行的危机、竞争对手越来越强大，学习与成长速度飞快而自己的企业利润却越来越小……

这些使中国成长型企业再次陷入一种前所未有的焦虑、浮躁与迷茫状态，新时代的机遇与挑战并存，企业家们应该何去何从？如何打造粉丝经济下的狼性执行力？请跟我一起思考以下问题：

1、您觉得执行力是一个老生常谈的话题吗？

当然不是，它在粉丝经济下，被赋予新的内涵与意义。

2、面对95\00后，您还在硬性地要求员工执行吗？

当然不能！使用权威与命令进行管理，已然过时！成为员工追捧与膜拜的“明星”，他们会快乐地执行！粉丝为爱工作，理所当然，没有什么值得不值得！

3、员工真的不想执行吗？

根据对过往十万学员的调查，当然不是！执行力提升的阻碍到底是什么？中国传统文化、互联网+时代的特点、社群1.0-5.0的发展、个人职业认知方面均为您揭示原因所在！

4、到底如何将执行进行到底？用什么样的工具与方法，营造什么样的执行文化氛围确保执行到位？这些问题到底有解吗？

当然有解！课程现场为您精彩呈现！

时代在改变，管理思维也在改变，改变带来新的企业文化与业绩突破！

---

---

您，接受改变吗？您，可以不接受，但是竞争对手在接受！

粉丝经济下，赢的未必是产品，而是**人心与大势所趋！**

## 二、课程收益

通过大量的训练，包括案例分析、现场解答、角色扮演、电影片段、情境模拟、管理游戏、团队竞争等形式，让管理者理解粉丝经济下，必须转变思维模式，塑造明星式的领导风范，让员工自动自发地快乐、积极执行，同时在紧张、热烈、投入的状态中，使学员体验什么是真正的执行，如何做执行，掌握执行的理念，流程和方法。

## 三、课程大纲

### 第一讲 新时代执行力特质与商业精神

一、中国企业普遍存在的四大执行问题：动力、协调、效率、持续之痛。

二、什么是执行力及团队执行力？

三、当下，中国企业执行力普遍不高的原因

1、中国的三种糟粕文化：面子文化、含糊文化、人治文化。

2、粉丝经济对执行力的影响：社群 1.0-5.0 的发展与特点。

3、公司与家的概念与区别

4、对自我职业的定位与区分：我是谁？我应当是谁？

---

---

#### 四、商业人格体现的是价值交换，体现的是信托责任与契约精神

- 1、职业来自雇主之托—信托责任
- 2、商业需要价值交换—契约精神
- 3、契约精神的三大要素
- 4、契约精神的两个标准
- 5、契约精神的五大商业转变

#### 第二讲 执行就是要拿到成果—成果的数据化与可视化

##### 一、执行力不强的问题根源—对商业交换价值的定义不清晰

- 1、什么是结果：结果的三要素：有时间、有价值、可考核。
- 2、什么是任务：任务的三事：完成差事、例行公事、应付了事。
- 3、任务与结果的假象转换：无结果、假结果、坏结果，都是做任务。

合格结果、超值结果才是我们想要的结果。

##### 二、商业的本质是两种价值交换：公司与市场、员工与公司。

##### 三、结果的层层递进才能真正引爆执行力：经典案例《九段秘书》。

##### 四、做结果的两种思维：结果外包法；底线结果法。

##### 五、做结果的三种方法：重点法、分解法、承诺法。

#### 第三讲 执行的关键导向力—客户价值最大化

---

---

一、什么是客户？

二、什么是客户价值？一是非业务价值！客户价值是执行的动力与方向。

三、做客户价值的四个层次

1、物理特性； 2、价格特性； 3、客户体验； 4、非业务价值

四、做客户价值的四个原则

高价值、低成本、可体验、能持续。

五、客户价值的四个评判标准

感激的语言、感谢的握手、感动的眼泪、持续的订单。

六、做客户价值的三个方法：排除法、递进法、新增法。

七、客户价值的修炼

八、内部客户价值

只有内部客户价值，才会有真正意义上的外部客户价值。

(1)、对上级和平级：给提前量；给依据；给方案；给选择题。

(2)、对下级：激励；给成长机会；给原则；给方法。

### **第四讲 执行的管控力一步步为赢，流程致胜**

是什么成就了 GE、保洁这样伟大的商业帝国，是运营模式，是制度执行力，是落实战略的 4R 执行制度。

4R 思想与模式，提供一种有效的管理模式。

---

---

**R1**：凡事必有结果，就是结果定义清楚。

**R2**：有结果就必须落实到“我”，就是一对一责任

**R3**：对“我”不相信就必须检查，就是检查与改进。

**R4**：有检查就必有奖罚，就是即时激励。

**R1**：结果定义，预算与计划系统。

**R2**：承诺结果，关键职责。

**R3**：检查结果，业绩跟踪改进系统。

**R4**：即时奖罚，业绩考核评估系统。

视频：《天下无贼》等

### 第五讲 制度执行力的落地工具

工具：YCYA 承诺法、品牌积分法、福布斯颁奖会等。

(通过视频、展示、角色扮演等方式展开)

### 第六讲 粉丝经济时代执行人才的新新标准

一支有战斗力的部队，该有怎样的军魂？团队在执行中应该秉承

怎样的作风？打造什么样的执行文化？什么叫做真正的执行人才？当实

现目标面临重重困难的时候，你该如何选择？

---

---

第一是信守承诺第二是结果导向

第三是永不言败 个人战略规划

## 第七讲 中坚的责任力—承上启下，业绩为王

### 一、中高层执行的七大角色定位

- 1、镜子；中立地做镜子，让员工自己去觉察，并调整改进；
- 2、指南针：指明方向，但不会告知具体去向；
- 3、催化剂：假设员工具有无限潜力，只待激发；
- 4、放大镜：聚焦战略与方向，不走样、不打折地执行；
- 5、司机：引领方向与目标，将员工安全送到目的地；
- 6、教官：给原则方法、成长机会，而不是包办代替；
- 7、当明星领导，带粉丝员工：让员工欣赏崇拜，而非惧怕。

### 二、中层领导的方法（两讲三做）

- 1、讲清结果；
  - 2、讲清后果；中高层完不成目标，做不出结果，就要承担后果。
  - 3、做检查：检查确保最后结果的落实到位；
  - 4、做奖罚：只有奖惩分明，才能激励大家更高的工作热情；
-

---

5、做机制：用“法制”代替“人治”，建立公平、公正的工作环境。

大型互动：领袖的风采。

### 第八讲 执行训练的文化宣导—四十八字真经

一、执行的八字方针：认真第一、聪明第二

二、执行的十六字原则：结果提前、自我退后、锁定目标、专注重复。

三、执行的二十四字战略：决心第一、成败第二、速度第一、完美第二、结果第一、理由第二。

互动：星光大道——打造“明星”员工。

---