

---

## 高绩效团队的执行力建设

### 【课程背景】

管理是为了提升效率，用有限的资源满足组织较高的期望。可团队普遍存在以下问题:科学管理水平较低，管理靠能人和经验，缺乏科学管理系统；管理团队内部职责不清、沟通不善，导致组织执行力差，管理者不担当、员工不主动、不积极，组织效率低下，组织竞争力不足。

《高绩效团队的执行力建设》梳理组织实现目标的关键核心行动，并进行科学管理，形成组织执行力的习惯，提升组织执行效率和个人执行效率，有理论、有案例、有方法、有工具、有演练，是组织执行力提升的必备秘籍。

谁先解决了执行力，谁就先占领竞争高地。

### 【课程收益】

1. 了解影响执行力的核心关键；
2. 掌握识别团队重要目标的方法和工具；
3. 掌握引领性指标的管理方法和工具；
4. 掌握激励性的选手型记分表的建立；
5. 熟悉执行力会议管理的规则和流程；

**【授课对象】** 企业各层级管理人员、储备干部；

**【课程时长】** 2天；

**【授课方式】** 体验式活动 总结复盘 案例研讨 小组讨论 行动学习

### 【课程特色】

真实活动体验,展示日常工作重点的真实思维 and 状态,然后采用体验-反思-总结-理论-实践体验式学习圈,感受深刻,学习效果显著；

---

分组分课题，行动学习引领团队制定出团队适用的执行原则和具体操作方法，落地出成果；

## 【课程大纲】

前言：战略如何落地为执行

第一单元：体验式活动：是什么导致执行不力

1.影响执行力的核心因素：责任、专注、引领、激情

2.责任：聚焦最重要目标

3.专注：关注引领性指标

4.引领：坚持激励性记分表

5.激情：建立规律问责制

二、四步打造高绩效团队的执行力

（一）聚焦最重要目标

1.案例：目标缺失引发的劳动官司败诉

（1）目标管理的定义

（2）目标管理的意义

（3）演练：如何将战略、使命落地为目标

2.如何将最重要目标分解到团队和个人

（1）目标量化标准

（2）如何可对目标进行排序

（3）演练：最重要目标量化设计

（二）关注引领性指标

1.目标实现的关键成功因素

---

2.引领性指标 VS 滞后性指标

3.演练：如何找到引领性指标

4.聚焦重要的事：做出对目标有杠杆般高效益的关键行为（可以带来 80%效果的那 20%的行为）

（三）坚持激励性记分表

1.何为激励性

2.看得见、摸得着的量化成绩

3.教练型记分表 VS 选手型记分表

4.如何激发起每个团队成员的斗志

5.演练：如何建立激励性的选手型记分表

（四）建立规律问责制

1.执行力管理的关键核心

2.最重要目标会议：每周一次，每次 30 分钟内，三个组成部分

3.JPS 会议三个组成部分

（1）问责：汇报工作计划完成情况

（2）回顾记分表，寻找成绩和不足

（3）计划：清除障碍，做出新计划

（4）组织沟通规则

4.每周工作计划必须满足两个标准

（1）计划必须具备一个特定的结果

（2）计划必须能够影响引领性指标

5.演练：这周我所能做的，\*\*能影响引领性指标的一两件事是什么？

---

## 6.团队士气低下的主要有三个原因

- (1) 默默无闻
- (2) 无关紧要
- (3) 缺少标准

## 7.行为改变的5个阶段

- (1) 理顺思路
- (2) 开始施行
- (3) 调整适应
- (4) 积极优化
- (5) 塑造习惯