



新经理人刻意训练 执行力

课程背景

管理者具有强烈的行动导向，不喜欢纸上谈兵，而既然花在计划与安排工作的时间非常少，那么对计划的质量要求会更高。与此同时，管理者虽然倡导必须做计划、安排、指导与控制但事实上他们的时间却总是花在短暂多样而没有连贯性的工作上。

本课程将教导大家如何运用目标设定来激发组织与个人的潜能。同时，我们将传授并强化计划与安排工作所需的技巧，以及管理者自身的时间管理技巧。

课程目标

参加本课程的学员将能够：

根据不同管理场景运用适当的策略和方法避免时间管理的陷阱

运用 TIME 模型评估事情的优先等级并排序

赋予目标的意义，激发下属实现共同目标

运用 SMART 模型，对目标的各项要素进行综合分析

运用奥斯卡模型有效分配工作，提升下属的执行力

建立 PDCA 管理循环的系统思维，强化计划的落地性

教学特色

课程时长：2 天，12 小时

强调工作场景的还原，将理论知识与工作应用相结合。教学活动丰富，包括视频教学、案例分析、课堂练习、角色扮演、游戏活动等。同时，课程提供辅助工具，帮助学员课后在实际管理当中应用。

一、时间管理与排序

1. 场景一：时间去哪儿了—上级占用

模型：时间管理四象限

应对策略：1. 商讨优先级 2. 授权

场景演练：一个研究项目

2. 场景二：时间去哪儿了—跨部门占用

要事第一

工具一：GTD 清单法

应对策略：1. 干预调整 2. 中途退出 3. 策略性拒绝

情景演练：生产力会议

3. 情境三：时间去哪儿了—下属占用

应对策略 1. 评估优先级 2. 延迟响应

情境演练：新人不来报道

4. 情境四：时间去哪儿了—自我占用

工作时间

决策时间-沟通时间-行政时间

效率与效能

工具二：番茄钟

生活状况

家人陪伴-社交娱乐-个人独处

个人价值导向

生命平衡轮

5. 时间管理的 TIME 模型

时间管理的实质

评估与选择

确定优先级

TIME 模型

练习：优先级公式计算

二、目标与标准设定

1. 目标制定的心理障碍

(内容填充)

2. 团队目标分解

过往数据-发展前景-团队现况-项目进度-

3. 帮助下属设定目标

描述目标

目标和目标的意义

判定真伪目标

希望-目标-活动

练习：区分名词



新经理人刻意训练 执行力

课程背景

管理者具有强烈的行动导向，不喜欢纸上谈兵，而既然花在计划与安排工作的时间非常少，那么对计划的质量要求会更高。与此同时，管理者虽然倡导必须做计划、安排、指导与控制，但事实上他们的时间却总是花在短暂、多样而没有连贯性的工作上。

本课程将教导大家如何运用目标设定来激发组织与个人的潜能。同时，我们将传授并强化计划与安排工作所需的技巧，以及管理者自身的时间管理技巧。

课程目标

- 参加本课程的学员将能够：
- 根据不同管理场景运用适当的策略和方法避免时间管理的陷阱
- 运用 TIME 模型评估事情的优先等级并排序
- 赋予目标的意义，激发下属实现共同目标
- 运用 SMART 模型，对目标的各项要素进行综合分析
- 运用奥斯卡模型有效分配工作，提升下属的执行力
- 建立 PDCA 管理循环的系统思维，强化计划的落地性

教学特色

课程时长：2 天，12 小时
强调工作场景的还原，将理论知识与工作应用相结合。教学活动丰富，包括视频教学、案例分析、课堂练习、角色扮演、游戏活动等。同时，课程提供辅助工具，帮助学员课后在实际管理当中应用。

3. 设定目标

模型：SMART 目标设定

标准一：数量

标准二：质量

用行为标准表述-用数字表述

练习：为下属设定一个目标

三、计划与安排工作

1.模型：奥斯卡 OSSCR 模型

O-设定目标

S-分解步骤

关键要素-子要素-活动

工具三：WBS 工作任务分解

S-列出时间表

工具四：甘特图

C-设置检查点

基于单个活动进行设置

基于活动间交接点设置

R-分配资源

工具五：工作责任表

案例练习：一项工作任务的计划设定

2.模型：PDCA 管理循环

活动：建桥

PDCA 的关键行为

激励执行的 GAME 模型

收益-担当-激励性计分-赋能

视频案例：纹身

研讨：如何在实际工作场景中运用 GAME 模型