

中层管理者领导力
个人、团队执行力迅速提升
主讲：蒲黄

【课程背景】

执行力是所有企业未来 10 年内面临的头号挑战，“执行力差”位居企业三大头疼问题之首。作为管理者，您**是否存在以下疑问呢？**

- 员工执行力差的原因到底是什么？
- 执行力如何通过绩效管理的方式来考核？
- 提升执行力的工具、方法、系统都有哪些？
- 如何强化个人执行力？
- 如何加强团队执行力？

为了解决您的问题，为了击破盲点，特设计此课件。

【解决痛点问题】

- 强化团队执行力，帮助企业提高“三效”：提高工作效率 + 提高人效 + 提高绩效
- 强化个人执行力，帮助员工提高“一力”：提高综合素质，提高核心竞争能力
- 把管理者从具体事务中彻底解放出来，做更有价值的事；
- 强化大、小执行力，让企业与员工达到双赢；

【学员收获】

- 盲点击破，全面了解执行力差的 27 个原因；
- 颠覆认知，确认管理者才是执行力最大隐患；
- 学会使用“五维管理体系”提升企业执行力；
- 学会使用“一分钟的管理”提升部门执行力；
- 学会使用“高效授权放权”提升个人执行力；

【技巧与工具】

- 执行力激励：学会“非物质”激励技巧
- 执行力参照：学会制定“傻瓜”工作程序与标准
- 执行力保障：学会 SMRAT、KPI、CPI、OKR 经典绩效考核工具

【赠送模版】

- 《执行实施跟踪反馈面谈模版》---督促管理者对员工执行力实时关注
- 《执行实施效果考核模版》---培训效果直观评估

【培训效果测评与考核】

- 课后对学员执行力效果定期考核，来检验管理者对员工执行实施关注的程度；
- 课后持续对学员执行实施质量的考核，来检验学员对培训内容掌握的程度；

【课程特色】 工具分享、技巧训练、案例讨论、互动点评、角色体会、引导借鉴、举一反三。

【课程对象】 企业高管、各部门负责人、后备人才、人力资源员工

【课程时间】 1 天（6 小时）

【课程大纲】

一、执行力差的原因是什么？

1. 员工个人原因：

- 没有方法技巧 无效率（时间管理方法）
- 没有纪律自律 无习惯（一分钟目标管理法）
- 没有请示汇报 无回音（综合素质工作习惯）
- 没有专业技术 无能力（学习力、综合素质）
- 没有积极态度 无激情（改变态度、积极心态、调整状态、接受理念、实时自省）
- 没有责任担当 无素质（品格篇、使命感、感恩与忠诚、综合素质提升）
- 没有沟通交流 无配合（同事、部门之间合作）
- 没有风险控制 无可能（周密、严谨工作计划、预案管理）

2. 管理者原因：

- 没有工作说明 无方向（岗位职责、工作流程、任职资格、胜任力标准）
- 没有程序标准 无参照（傻瓜工作程序与标准）
- 没有合操细量 无效果（合理性+可操作性+量化+细化）
- 没有动态调整 无完善（程序标准根据工作发展、问题解决要求进行动态调整）
- 没有执行监督 无约束（阶段考核、时间结点）
- 没有制定目标 无挑战（KPI、CPI、OKR、个性化、提升目标）
- 没有细化量化 无概念（SMRAT）
- 没有高度难度 无压力（绩效目标制定方法）
- 没有动态关注 无调整（目标的动态调整）
- 没有实时跟踪 无指导（技术指导）
- 没有及时反馈 无支持（问题解决、人财物力支持）
- 没有组织借力 无协调（同级、上级部门合作）
- 没有考核评估 无结果（月度、季度、年度）
- 没有授权放权 无自主（领导力）
- 没有率先垂范 无表率（领导力）
- 没有风险控制 无可能

3. 公司层面原因：

- 没有精细分析 无解决（质量精细化管理体系）
- 没有激励机制 无动力（人才激励体系：薪酬、绩效、晋升、晋级、规划、发展六大激励平台）



□ 没有培训灌输 无意愿（绩效管理体系、培训体系、企业文化）

二、执行力提升工具：

- 1.岗位职责
- 2.工作流程
- 3.任职资格
- 4.胜任力标准
- 5.傻瓜工作程序与标准
- 6.SMRAT、KPI、CPI、OKR

案例：《地毯上的纸团》

启示：公司不需要侃侃而谈的人，需要做实事的人。

三、执行力提升方法、技巧：

- 薪酬激励
- 绩效目标激励
- 晋升、晋级激励
- 职业规划激励

案例：《日本人的绝招》

启示：去执行一个错误的决定总比优柔寡断或者没有决定要好得多。

四、执行力的两个“严禁”：

- 1.严禁找借口

视频案例：《亮剑》

启示：“拒绝借口”是追求完美表现的有力保障，因为工作是没有任何借口的，失败是没有任何借口的。每一位员工要想尽办法去完成任何一项任务，而不是为没有完成任何一项任务去寻找借口。

- 2.严禁相互推诿相互扯皮

案例：《小羊肥》

启示：执行力就是量变到质变的核心

五、执行力提升培训：

- 1.面谈与沟通
- 2.周密、严谨工作计划、预案管理
- 3.团队合作
- 4.合理性+可操作性+量化+细化
- 5.目标的动态调整

六、执行力提升体系：

- 1.绩效管理体系
- 2.精细化管理体系
- 3.培训管理体系
- 4.人事聘用管理体系
- 5.人才激励管理体系

