

时婷老师【成果教练—不一样的效果呈现】

【以结果为导向的行为训练：神奇的“现场管理”与实战路演】

能落地的定制培训课程 (2-3天/期)

【课程思路与大纲】

第一章：认识现场管理

现场管理是系统工程
现场管理是你管理特色的体现
现场管理提升永无止境
现场管理的中心：人

第二章：现场管理不要陷入误区

“眉毛胡子一把抓”
前紧后松、虎头蛇尾
任何问题规范一阵子就行
加强管理是为了应付检查
1%靠检查，99%靠自觉
没有大问题，就是没有问题
现场有问题是员工素质低
现场永远有问题，所以管了也没用

第三章：现场管理有规律可循

现场管理发展轨迹
现场管理提升阶段

第四章：现场管理目标的达成

制定管理重点
阶段性提升主题的确

第五章：做好管理首先要有好的态度

1、品牌之间的差别，其实就是对待细节的态度的差别

- ◇ 身边的细节你注意到了吗？
- ◇ 向解放军学管理
- ◇ 管理没有捷径，要说捷径，那就是把每一个细节都做到尽善尽美
- ◇ 当无数个尽善尽美的细节得以完成时，对业绩的推动作用将是巨大的

2、员工不会做你希望的，只会做你检查的

- ◇ 说到一定做到
- ◇ 现场管理好坏，你是第一责任人
- ◇ 如果你强调什么，就通过检查培养成习惯解决它
- ◇ 管理者是制度的化身---企业制度高于一切

- ◇ 管理者是制度的完善者---员工帮你完善制度

3、员工的执行力是管出来的，不是自觉出来的

- ◇ 检查监督是执行的灵魂
- ◇ 管理的一半是检查
- ◇ 检查的前提是知道
- ◇ 明察暗访抽查，检查让员工拿不准
- ◇ 有计划--有布置---有标准--有检查---有结果---有跟进
- ◇ 检查不是次数多少而是力度
- ◇ 员工最怕较真的领导

4、管理就象擦桌子：执行检查监督缺一不可

- ◇ 谁来擦
- ◇ 什么时间擦
- ◇ 擦好的流程标准是什么
- ◇ 谁来检查擦
- ◇ 谁来监督检查的

5、从“新加坡鞭刑”看管理效果的达成

- ◇ 管理是严肃的爱
- ◇ 制度面前人人平等
- ◇ 不要让制度冷冰冰
- ◇ 杀鸡儆猴 广而告之
- ◇ 对少数人的“不公平”是对大多数人的公平

6、员工有问题，先从制度流程找原因

- ◇ 员工工作出现问题、制度流程上有没有问题
- ◇ 制度流程上没有问题、监督执行中有没有问题
- ◇ 执行力靠制度撑腰

7、对待问题员工，不要陷入处罚的误区：

- ◇ 处罚不等于解决问题：
- ◇ 处罚的黄金法则：有处罚必谈
- ◇ 挥动大棒时不要忘了胡萝卜
- ◇ 这样的话永远不要说：不是我要罚你是上面要罚你

8、激励员工，学会使用不用花钱的“胡萝卜”：

- ◇ 管理以尊重为基础
- ◇ 不要把下属培养成贪得无厌的人
- ◇ 鼓励与赞赏是对员工最好的褒奖
- ◇ 全心全意 爱你的员工
- ◇ LOVE（爱）的真正涵义——倾听、感恩、尊重、包容

9、管理贵在坚持，坚持是这样一种力量

- ◇ 坚持是不随波逐流，始终追随心中的目标与梦想；
- ◇ 坚持是在别人放弃的时候，你依然在坚定前行；
- ◇ 坚持是在别人找不到方法时，你依然在苦苦寻找；
- ◇ 坚持是在别人退出战场时，你依然在那里浴血奋战；
- ◇ 坚持是在别人看不到光明时，你依然在黑暗中执着地朝着成功的方向。