

《正己化人 日新其力》

打造高绩效执行型团队

主讲：张永林老师

【课程背景】

企业的“企”字。如果取消上面那个“人”，企业就“止”住了，说明人对于企业是很重要的。

而“人”字为什么一定要在企业的“企”字上面呢？因为人是需要支撑的，“人”一旦失去了支撑，倒了下来，就变成“一”了。说明企业对于人来说也是非常重要的。

企业与人之间，人和企业之间，一定有一种东西把他们紧密的联系在一起的，找到这个联系，就能打通二者互赖共赢之路。

中国人，“人”的问题很含蓄，所以我们需要正己化人。

中国企业，“员工”的要求很强烈，所以我们需要日新其力。

那我们的成长，到底应该学“理念”还是学“技巧”？

要学理念，因为理念会自动产生技巧！

企业管理四大痛：

1、动力之痛：谁能告诉我，员工能和我远多远？

场景一：作为企业老板，我十分珍惜和我一起创业的元老级伙伴，但是他们让我很为难。我的企业已经今非昔比了，我不停的让他们去学习、充电，但他们却都自以为是、思维僵化，不愿意学习，企业重要的岗位都被“没有功劳也有苦劳”的他们占住了，导致新人上不来，公司氛围像一潭死水。

场景二：作为企业老板，我觉得非常孤独。我为企业的美好未来而兴奋、激动，为现实市场的阻碍感到深深的担忧，我竭尽全力为这个事业而全力拼搏，但我的员工却无动于衷，仅仅是在打工而已，为什么他们就不能理解我的理想、我的抱负呢？

场景三：作为企业老板，我觉得非常不放心，恨不得有第三只眼。我在公司的时候，好像一切都井井有条，员工们都在努力工作，但是我知道这些都是做样子给我看的，只要我一转身，大家都欢声笑语、干私活、打电话聊天……

场景四：作为员工，我觉得非常烦恼。我的老板经常朝令夕改，甚至半夜都会给我打电话讨论公司发展问题，我怎么做似乎他都不满意，唉，谁能告诉我，老板到底在想什么？他要什么？

2、协调之痛：谁能告诉我，“内战”还要打多久？

场景一：作为企业最高决策者，我觉得十分痛苦。公司生产、营销两大部门高层领导的思想不统一，各自为政。营销总监觉得生产部门做事拖沓、交货不及时；生产部门觉得营销部门不懂技术却在客户面前瞎承诺，甚至接回来的订制单费时费力。两大部门之间的矛盾让我心力憔悴，根本无暇顾及企业发展问题。

场景二：作为企业老板，我觉得十分痛苦。我很清楚现在的竞争讲究的是协同作战，但是要让我下面这几个部门合作完成一个项目，真是难！大家都是只管好自家一亩三分地，一谈到合作就相互打太极，推责任，谁也不肯办实事，谁也不愿意对结果和业绩负责。

3、效率之痛：谁能告诉我，怎么能让员工把事情做到位？

整体效率低下：终于自己创业做了老板，每天要不断地发布命令和指挥大家做事，忙得团团转，可企业中总有很多应该做的事情没有人干，甚至连我明确做出指示的事情好像也总是不能按时且保质保量地完成；

员工有借口:我是一个文秘，老板让我通知销售部长开会，我通知了，可是部长没来，老板似乎有点对我不满，唉，我又没做错什么，人家不来我有什么办法，这个老板真是难伺候。

员工磨时间:这帮员工真是太不自觉了，推一下动一下，一点责任心都没有，干活磨洋工，我一不在他们就偷懒，总好像我赚了他们很多钱，其实现在所有客户还不都是我跑出来的啊，真的了解了什么是老板给员工打工了。

出力不出活:我这个老板头疼死了，哪个部门主管看上去老决实的，交给他做什么他也总是答应得好好的，看上去也似乎忙碌碌，可是一旦叫他做什么，总有千万个理由没有做好，好像我不讲道理，不说，他们又总是出力不出现这还个个都挺在理。我这个老板也不好说什么，说了好像我不讲道理，不说，他们又总是出力不出活。

4、持续之痛：谁能告诉我，我的企业还能活多长？

场景一：销售经理走了，把渠道商和员工都带走了，公司一下子面临困境，我这个老总慌神了。这家伙看上去挺不错的，当时我怎么就没看出来啊！

场景二：公司生产部一直非常乱，最近请了一个生产总监来运作，果然变得井井有条。我现在担心这个人走了，会不会又恢复到以前那样了。

场景三：以前几十个人的时候，手下人做什么我马上就知道，有时候还手把手教他们，现在公司大了我都不知道我的员工甚至中层领导在做什么，他们提交上来的报告到底有多少是真实的？我的中层干部是不是会像我当年一样对待他们的部属。

场景四：我实在是太忙了，以前公司小我要跑业务，觉得非常忙，现在公司大了，发现问题更多，我更加忙了。其实我也试图放权给下面经理们去做，也想过怎么合理安排时间，可是事与愿违，总有一些事情是不得不自己面对的，我这个老板实在太累了。

问题的实质是什么？

当前相当一批发展型企业在成功创业以后，面临着如何从生存期过渡到发展期的瓶颈！

从生存到发展，不可回避的主要矛盾是，企业要从依靠个人执行力向依靠团队执行力转变。

所以，结论：**必须提升团队执行力！**

【课程收益】

- 1、通过角色定位的学习，帮助参训学员积极主动融入企业
- 2、通过目标建设的塑造，激励参训学员理解价值坚定执行
- 3、通过积极沉稳的历练，促使参训学员增强意识责任担当
- 4、通过职场理念的理解，培育参训学员成长意识以事修人
- 5、通过引导人性的法则，铸造参训学员能岗匹配赋能团队
- 6、通过两个团队的建设，提高参训学员建影响力提升格局

【课程时长】

2天，6小时/天

【课程对象】

企业高管、中高层管理者、基层管理者、后备储备人才、人力资源工作者等

【课程方式】

理论讲授 50%、实战演练 20%、案例讨论、游戏 20%、经验分享、答疑 10%，讲师互动相辅而成

【课程大纲】

第一部分：正己化人·互赖共赢正能量

一、职场，心态与能力

- 1、能力，螺旋式上升
- 2、责任，波浪式起伏
- 3、心态和能力都重要

二、认知企业，梳理领导工作

- 1、企业，标准化的建设了系统
- 2、员工，在系统里重复的工作
- 3、如何认识企业和员工的关系

三、互赖共赢，跟上企业发展步伐

- 1、忠诚态度、专业能力、敬业精神
视频《韦太后的忠诚》
- 2、员工与企业之间心理定位：互赖
- 3、学习思考，坚持的心态发展职业

四、正己化人，突破概率强化职场

- 1、自我管理，优秀员工“慎独”的功夫
- 2、改过的恒心

本节案例：

- 1、荷花原理
- 2、忠诚专业和敬业
- 3、足球场上的坚持者

第二部分：融知修为·目标促执行有力

一、管理助力，目标闭环

- 1、目标管理的八大步骤
- 2、企业绩效管理层级
- 3、目标管理核心意义

二、目标管理三大原则

- 1、SMART 的原则
- 2、方向统一的原则
- 3、进度统一的原则

三、执行落地的工具及思路

- 1、计划制定教练工具--GROW 模型

四、执行目标靠团队

- 1、高绩效团队的条件；
- 2、卓越团队中的四种角色分工与运用；
- 3、执行力不佳的十大原因
- 5、建立 3S 执行流程体系
- 6、要让团队赢在执行，必须强化三个理念

五、建立目标引导执行力

- 1、目标会引导工作和生活的合理规划
- 2、没有目标的人只能跟随有目标的人

3、生活之中建立目标指导职业化工作

六、提升团队凝聚力

- 1、核心要领：团队凝聚力的来源
- 2、归类分析：团队凝聚的五大要素
- 3、现象解析：缺乏凝聚力的表现
- 4、实用方法：六个“相互”改变你的团队凝聚力
- 5、归类分析：不知感恩六类员工表现
- 6、缺乏忠诚的五种表现
- 6、文化凝聚-员工入职三诉求、离职三原因

互动研讨：如何让员工有归属感？

本节案例：

- 1、GROW 模型角色扮演
- 2、联盟无力案例分析
- 3、《马谡失街亭》案例分析

第三部分：结果导向·以事修人重价值

一、事上练，结果永远不会撒谎

- 1、执行就是有结果的行动
- 2、什么是结果？
- 3、蒙蔽结果的三大假象

二、重价值，投资尊严心态

- 1、结果改变命运
- 2、结果捍卫尊严
- 3、结果的三个要素
- 4、结果从何而来

本节案例：

- 1、“买火车票的故事”
- 2、视频解析：《结果第一》
- 3、现场答疑：你要的工作结果到底是什么？

第四部分：持之以恒·积极沉稳担责任

一、工作意味着责任

- 1、工作需要尽职尽责
- 2、责任比能力更重要
- 3、责任保证工作绩效
- 4、责任引爆自我潜能
- 5、我们是在为自己工作
- 6、珍惜眼前的工作岗位
- 7、拥抱责任就是拥抱机会
- 8、责任面前没有任何借口

二、将责任、心态转化为行动力

- 1、工作就是责任，责任决定成败

- 2、对工作的负责就是对自己负责
- 3、勇于负责任，敢于担责任，才能当重任
- 4、强责任意识，升责任能力，铸责任行为

本节案例：

- 1、《成吉思汗》百夫长的做事态度
- 2、赞美世人
- 3、为爱工作

第五部分：无间改进·制度建设显成效

一、权力：不仅是赋予，还要建立

- 1、建立影响力
- 2、领导“四重天”
- 3、管理领导五层级

二、影响：不是能力，应是素养

- 1、调整状态：“动作”能改变“情绪”
- 2、调整心态：“潜意识”影响“心智”
- 3、调整行动：“想”问题，“做”答案

三、使命感，会催生团队凝聚力和执行力

- 1、愿景、使命、行动力；
- 2、孙悟空是个好员工，悟空的使命；
- 3、拓跋濬的使命，团队领袖风采；
- 4、诸葛亮的使命，职业经理人的德操。