

《执行力“优+计划”的七把利剑》课程简介

课程背景:

为什么任务都完成了，上级领导还是不满意？
天天上心天天念叨下属，工作结果却总是跟丢？
部门员工都很努力，为什么工作效率低下？
员工培训呕心沥血，为什么总是掌握不到位？
新员工一茬接一茬，沟通不力难道都是怪我吗？
工作量多少不一样，难易程度不同，如何协调？
部门都有自己的目标体系，协作难道就是美好愿望？
工资高了公司不买账，工资低了员工不买帐，如何激励？
绩效考评是过程重要，还是以结果论英雄？
想留的留不住，想走的又不走，如何自处？

答案很简单：因为执行力。

本课程采用讲授、案例、游戏、视频和练习的方法，主要从结果导向、能力提升、团队协作、有效激励等四个方面揭开执行力的面纱，用目标分解流程、员工教练模型、标准辅导技巧、跨部门 360°沟通工具、激励路径和五步考评法快速改善工作氛围，增强团队凝聚力。学员结合自己实际工作内容，现场练习，真正做到学有所用。

课程特色:

课程采用体验式内训形式，所有学员以一种体验的心态，用自己平时的工作习惯，和老师的观点碰撞，形成新的认识，再通过课堂上的现场练习加以强化，得到真实的培训效果。

体验式内训具有以下特点：

- 1、学~习。平时培训注重学，体验式内训更注重练习。课堂上老师的角色并不是讲授，而是以引导的形式和学员分享，然后在通过充分的练习，将知识点转化。
- 2、知~到。很多常识性的道理大家都明白，就是做不到。老师会引导学员明白这样做的意义是什么，有什么好处，当大家看到背后金矿的时候，就会从心底愿意接受。
- 3、少就是多。一般的内训课程一天要讲 20 个以上的知识点，体验式内训重点只讲 6-8 个。让学员充分吸收，反复练习，力求最好的转化效果。

学员对象：企事业单位中基层干部、骨干员工

培训时长：6-12 小时（1 到 2 天）

以成就他人成功，以提升自己为成事！

前言：执行力取决于中层管理者的领导力

一、目标明确才能有的放矢

- 1、条件决定存在
- 2、企业目标分解流程
游戏：抢 30、1234 手指操
- 3、目标设定的七个步骤
- 4、如何为下属制定目标
视频：管理下属心理预期
视频：科学沟通矩阵
- 5、团队共创：如何解决目标错位问题？

二、计划是将未来呈现在当下

- 1、《礼记·中庸》：凡事预则立，不预则废！
- 2、PDCA 管理循环图
- 3、制定计划-阿尔卑斯山法
- 4、统筹法：让我们的工作更有条理
游戏：管理的进化（积极性管理-科学管理-一般管理-精益管理-人文管理）
- 5、管理进化七步曲
- 6、时间管理四象限
- 7、向不重要的事情说“不”
- 8、“土豆”“番茄”炖“青蛙”
练习：营业部张经理的一天

三、教练出独当一面的下属

视频：振翅高飞

- 1、建立关系：信任包括两个层面
- 2、确认项目：从“要他学”到“他要学”
- 3、讲解示范：慢动作+步骤分解
- 4、指导练习：欣赏、肯定、支持、期待
- 5、辅导纠偏：把握关键要点
- 6、追踪呈现：优秀教练养成习惯
- 7、延伸创新：卓越教练促成创新

四、标准化员工辅导技术

案例：我该怎么办？

- 1、辅导员工的态度
调整信念---引导价值---审视决定

练习：五步脱困法

以成就他人为成功，以提升自己为成事！

2、辅导员工的行为

营造冲突---分析问题---感知变化

视频：黑洞

视频：148 个大汉

3、员工情绪的辅导

A 剥离情绪

接受---分享---换框架

案例：给爸爸妈妈的一封信

案例：从 11 楼跳下来

练习：沟通换框

B 处理事情

理清目标---反映真相---态度迁善

案例：小刘的案例

五、跨部门沟通与协作

1、沟通到底说的是什么？

2、沟通是一个互动的过程

3、跨部门沟通的两个原则

A 关注别人，换位思考

案例：如何“插单”成功？

B 情境不同，辩证思维

案例：同事不配合工作怎么办？

六、非物质激励

1、职场第一法则：对方立场

2、激励是一个“满足需要的过程”

3、警觉性实验

4、经典激励理论

5、非物质激励的天龙八部：

使命激励、榜样激励、参与激励、情感激励

荣誉激励、发展激励、仪式激励、自我实现

七、绩效考评面谈

1、管理的核心是绩效管理

2、如何为下属设定绩效标准

3、不恰当的评分及消除方法

视频观摩：绩效面谈的步骤

练习：教练式绩效沟通

收结：不是结束，是开始！

以成就他人为成功，以提升自己为成事！