

## 高执行力团队打造



### 课程背景：

调查发现，中国有 80%的国企有相对严重的团队执行力问题，民企有 60%的团队执行力问题，两种其中大约有 40%以上的企业有严重的团队执行力效率低、有偏差等问题。企业为何团队执行不力？其实，很多时候都跟企业员工，特别是企业各级领导人不能正确理解团队执行内容有很大的关系。

多年来对企业团队执行力提升进行了深入的研究。通过多年来对国内外百余家大中型企业（其中包括众多欧、美、日、韩企业）提供咨询及培训服务的经验沉淀，结合对国内外众多企业及企业家的案例研究开发此课程。本课程注重从实践入手，打通企业团队执行力不畅的主要关节，建设一个系统性的团队执行体系。其中，着重突出对于企业团队执行起到关键作用的企业各级岗位的执行能力提升。突出实践性、实用型特点，注重具有极强的可操作性的理念和方法的传授，安排了大量的案例与实践性演练，即增加了培训的趣味性，又极大的增强了培训的实用性。

### 授课方式：

本课程除了主题讲授与案例分享外，还结合讨论互动、视频教学、情境模拟、角色扮演和现场演练指导等多种教学方法的综合运用，以保证学员的吸收和效果的掌握。

课程讲授—Lecture 案例分析—Case 角色扮演—RP 分组讨论—GD  
游戏体验—Game 情景模拟—Test 视频资料—Video 教练提问—  
Question

### 课程特色：

1、案例丰富，通过案例研讨与分享，引导学员主动思维，帮助学员自我探索与提升。

2、气氛活跃，通过课堂提问、小组讨论、情境模拟、现场训练等多种互动方式，加深学员对知识的理解，强化学员对实操技能的掌握，突出课程的趣味性和实用性。

3、分组竞赛，通过小组之间的竞争，增强学员的协作意识和团队精神，提升学员的沟通技能。

4、现场测评，拿到自我的测评数据，了解自我，分析自我领导风格。

### 【课程大纲】：

## 第一单元 企业高绩效团队基因

认识团队：

打造企业高绩效团队——时代赋予管理者的使命

企业高绩效团队的特征

- 共同的愿景
- 明确的目标
- 卓越的领导
- 信息的共享
- 成员的互补
- 卓越的系统
- 持续的学习

## 第二章 团队执行力打造的核心是管理者意识

一、管理者现状调查与分析

二、企业不同发展阶段的痛点难点

- 五大阶段
- 对应的用人策略
- 中国企业管理者的管理思维盲区
- 企业面临的三大挑战：经济变革、技术变革、人才变革
- 不同的业务策略，对应的管理和人才策略
- 管理者的自我提升意识

三、管理者在企业中的位置

- 承上启下
- 承前启后
- 承点起面

#### 四、管理者的定位

- 拉姆查兰领导力体系

管理价值理念

核心精力分配

领导技能

- 领导力的四个阶段

#### 五、管理者的基本职责

- 目标与执行

- 辅导与激励

- 沟通与授权

- 考核与评估

#### 六、高执行力团队的管理逻辑

- 目标

- 人才

- 流程

- 文化

互动游戏：数秒击掌（理解管理最大的价值在于激发员工的潜力，不要给自己设限）

#### 七、管理断层

- 1、企业人才使用之“伤”

- 2、管理者必备的两项能力

- 3、管理者必备几种管理技能

#### 八、管理者角色认知

案例分析：管理者角色错位的四个表现

管理者的四项基本原则

管理者的角色定位

- ◆ 职务代理人

- ◆ 执行者

- 问题解决者

- 如何做好上司的辅助者

如何做好同级的协调者

- 大局心
- 双赢心
- 同理心
- 责任心

如何做好下属的教练

游戏：撕纸游戏（通过游戏了解到日常管理中，对目标、跟踪、双向沟通的重要性，如没有有效的理解目标，有效沟通，事倍功半。带领团队最大的价值在于把事情做对）

### 第三单元 高执行力团队建设

一、掌握团队成长的规律

二、增强团队的凝聚力

- 团队精神的最高境界是凝聚力
- 团队精神的体现：全局意识、服务意识、协作意识
- 团队精神的核心是协作
- 共赢是团队成员之间的互赖与互惠

三、提升团队的协作能力

- 营造团队协作的氛围
- 团队目标的统一作用
- 团队领导的授权艺术
- 提升团队的责任意识
- 团队制度的规范作用

### 第四单元 沟通是执行力的首要保障

现场十分钟测评，拿到每个管理者的自我 DISC 数据。

一、管理者性格认知与解析

- 管理风格代表团队风格
- 管理者文化就是团队文化
- 组织效能提升的四大因素

## 二、管理者的领导风格

- 有效认知差异：视角、观念、性格、看法、习惯等差异
- 典型人物典型特征

互动游戏：图片引导、双手合十、找自己的主视眼（理解每个人的差异）

## 三、四种性格领导力

- 高支配（D）型领导力
- 高影响（I）型领导力
- 高稳定（S）型领导力
- 高遵从（C）型领导力

## 四、不同性格下属的识别技术

## 五、如何根据不同下属去布置工作

### 工作布置四步骤

- 交代任务背景
- 任务转化目标
- 区别等级交付
- 提出能力要求

## 六、如何有效的与四种性格员工进行沟通

- 结论先行、结果导向
- 营造氛围，积极认可
- 真诚相待，给予关怀
- 逻辑鲜明，流程制度

## 第四单元 非人力资源的人力资源管理

### 1、正确看待人力资源

- 企业经营的四个阶段
- 人力资源的概念
- 人有自主性:管理= 管事+理人
- 做主管的管理精粹

### 2、从一般员工到主管的心智转变

- 知人善任，用人所长。
- 善于“推功揽过”
- 学会欣赏与表扬
- 主管升迁的真相

### 3、部门主管如何与人事人员配合

- 创造良好的团队环境
- 作为教练，持续培养教导员工
- 纠正员工错误的技巧

#### 选人篇：梳理岗位胜任力标准

- 未来人力发展需求
- 将未来目标与人力计划结合
- 人才选聘的科学流程
- 部门主管招聘甄选的核心要点
- 非人力资源部门做好招聘准备
- 部门主管招聘面谈-行为面试法
- 与 HR 共同完成结构化面试打分与题库

#### 用人篇：差异化管理 DISC

#### 育人篇：如何做好员工的培训与发展

- 如何迎接新人
- 如何管理老员工
- 主管如何调动员工的学习意愿

#### 留人篇：如何有效激励员工

- 如何保持公司的吸引力：
  - 讨论：事业留人、感情留人、待遇留人真的有效么？
- 主管如何有效激励下属
  - 人之欲，施于人
  - 奖励要及时
  - 奖励要公开
  - 运用“合理的不公平”