

赢在执行力

课程背景：

管理是为了结果，但是有多少管理没有达到预期的结果？

大多数公司普遍存在以下问题，您公司是否可以幸免？

- ✓ 简单任务布置得不明确、不清晰，导致员工理解偏差；
- ✓ 在布置复杂工作时，只交代要求，不与下属一起做工作计划，造成下属工作无法开展
- ✓ 对决定不加以跟进，在执行过程缺乏监控，导致任务不能及时完整完成
- ✓ 授权或布置任务时选错对象：或者下属不胜任、下属抱怨任务无聊或工作负责太重
- ✓ 对下属缺乏指导，致使后继乏人，而下属则抱怨缺少支持
- ✓ 对下属原则性指导多，给具体方法少
- ✓ 不能很好区分员工的技能性问题和态度问题
- ✓ 不能有效鞭策员工，导致员工说一下动一下，不推不动
- ✓ 批评员工不得要领，要么太软，要么太硬……

课程收益：

掌握通过有效管理实现所期望结果的 4 项技能：

- 1、澄清，任务清晰明确。确保对指令、目标、任务、责任和表现标准双方没有异议
- 2、胜任，承担任务者有能力完成任务。任务难度适合承担任务的人
- 3、承诺，承担任务者愿意全力以赴确保任务完成，对结果负责
- 4、控制，衡量表现、纠正偏差，确保目标实现

课程时间：2 天，6 小时/天

授课对象：基层、中层管理者

授课方式：

- 1、讲师讲解（强调重点、要点和难点，分析当下热点问题）
- 2、视频分享（通过精彩视频片段欣赏，并进行分析讲解）
- 3、游戏互动（将深奥心理学理论融入轻松的游戏之中，在笑声中学习和领悟）
- 4、案例研讨（运用团队的智慧发现问题、分析问题、解决问题，从而达到学以致用的目的）

课程大纲

第一讲：管理者的任务策略

- 1、管理者做什么？
- 2、管理者两大核心任务
- 3、确保员工完成任务的需具备的四要素

案例：为什么执行结果不一样？

第二讲：澄清任务

- 1、学习沟通环路，理解需要双向沟通保证任务得到清晰理解
- 2、理解下达口头指令的4个要求
- 3、学习做到双向沟通的方法
- 4、找到阻碍反馈的障碍，有能力承担促进反馈的责任
- 5、学习澄清阶段性工作或复杂任务

案例讨论：为什么销售上不去

案例讨论：将任务分解细化对下属和上级各有什么好处

第三讲：确保下属胜任

- 1、胜任的含义是什么
- 2、分析下属胜任度的思路
- 3、完善流程或系统
- 4、管理者的全面分析管理责任
- 5、通过行为指导提升下属的胜任度

案例讨论：司机的胜任度

第四讲：控制执行过程

- 1、什么是控制
- 2、控制系统的关键要素
- 3、日常性工作的控制系统
- 4、任务性/项目性工作的控制系统

案例讨论：一辆自行车的故事

第五讲：激发下属的承诺

- 1、承诺的定义、要素
- 2、分辨态度和技能问题
- 3、运用领导艺术激发员工的承诺

案例讨论：有这样的经理吗？