

组织高效执行力打造

一、重新认知执行力

案例集：“执行不行、一切归零”

- 1、从百年管理史看后疫情时代的契约关系
- 2、Z世代的个人与组织心理契约
 - 1● 交易型
 - 2● 关系型
 - 3● 团队成员型
- 3、影响执行效果的因素
 - 4● 文化氛围影响
 - 1● 知觉、归因、情绪
 - 5● 制度
 - 1● 压力、态度
 - 6● 自我效能感（班杜拉）
 - 7● 胜任力（麦克利兰）

总结：高效执行的根基在于组织与个人心理契约的构建

2● 讨论 1：军队执行力与企业执行力对比

3● 讨论 2：执行力差，是谁的原因？

二、企业层面 1：构建良好的心理契约

- 1、确保工作关系的正确合理
- 2、让员工“舒服”
- 3、充分共识交流
- 4、绩效承认
- 5、避免心理契约违背
- 6、工作满意度与执行无大比例正相关关系
- 7、员工敬业度与执行力呈较高比例正相关关系（IBM）
- 8、警惕组织公民行为与执行力混淆
- 9、重视和及时消除组织中的反生产行为
 - 1● 打消不公平
 - 2● 增加“意见栏”，保证及时合理反馈
- 4● 案例讨论：海底捞的高效执行力来源于哪？

三、企业层面 2：制定合理的激励机制

- 1、从马斯洛需求理论到明茨伯格的双因素理论看员工视角
- 2、成就需求理论
- 3、适当利用挫折
- 4、综合性激励机制
- 5、制度的正负激励

四、企业层面 3：企业文化氛围的建立

5● 讨论：企业文化到底有没有用？

- 1、企业文化为谁定
- 2、企业文化谁来定、怎么定

3、企业文化推行落地

4、规避企业文化误区

五、影响执行低效的个人内在因素

6● 案例讨论：“本是同根生、命运多不同”

1、归因错误

1● 臆想产生抗拒

2● 妄想滋生拖延

3● 狂想容易“搭便车”

2、思维范式和线性

4● 思维习惯

5● 行为习惯

6● 线性甚至点性

3、能力限制

7● 知

8● 识技能

9● 冰山下的动力不足

7● 4、还有什么???

六、执行力自我提升修炼

1、部分归因纠正

1● 理想与现实差多少

2● 你与现实差多少

3● 你与领导差多少

4● 领导与你对换角色

2、极效执行，战胜拖延

5● 建立职场底线思维

6● 人工暗示

7● 案例告诉你真实的996

8● 执行并非盲从，理性沟通意见

3、控制过程

9● 有效的戴明环

10● 向下：有效的“街溜子”

4、工作到位

11● 工作到位五要点

5、素养、信仰和兴奋点

12● 高职业素养

13● 连相信都没有如何执行

14● 找到你工作的兴奋点

15● 你的牢骚在别人眼里跟蚊子一样

6、管理担责

16● 担责没有对错

17● 担与不担，责任就在那里

18● 担责不是大包大揽