

《执行力与高绩效》（两天）

前言：企业执行力模型

- 一、R1——结果定义执行力系统
- 二、R2——建立一对一责任系统
- 三、R3——建立节点检查系统
- 四、R4——建立即时奖励系统
- 五、4R 的意义



第一章：从低水平年度计划剖析企业执行力

- 一、执行力的定义与含义
- 二、低水平的“年度计划”
- 三、制定年度计划的要素

第二章：剖析中国传统文化对现代企业执行力的不利影响

- 一、儒家代表思想
- 二、道家代表思想
- 三、法家代表思想
- 四、怎样活学活用中国文化

第三章：个人执行力与企业组织制度执行力的区别

- 一、中国企业家面临的领导能力困惑
- 二、企业家领导力与企业领导力的区别
- 三、提高整个企业领导力的途径
- 四、企业重要制度——交接班制度

第四章：规章制度与执行力

- 一、对制度的哲学思考
- 二、中国企业制度现状
- 三、红皮书与蓝皮书
- 四、精神开明制度专制
- 五、制度对执行的规范

第五章：流程是执行制度的规范

- 一、规章制度与蓝皮书
- 二、流程对执行力作用
- 三、人事管理的蓝皮书

第六章：良性冲突与执行力

- 一、重新解读冲突与绩效
- 二、处理冲突的五种取向原则
- 三、如何解决冲突

第七章：检查、监督与执行力

- 一、中国企业缺乏业务督导跟踪部门
- 二、检查、督导与执行力的关系
- 三、有效的检查、监督方式
- 四、如何处理检查监督的结果

第八章：授权与执行力

- 一、为什么要授权
- 二、选材的标准
- 三、怎样给准人才赋能
- 四、管理者的误区
- 五、模糊地带的职责
- 六、授权管理思路
- 七、授权管理技术
- 八、授权中需要注意的问题

第九章：培训与执行力

- 一、企业培训的目的和作用
- 二、企业培训的几点建议
- 三、资讯链接——美国通用电气克劳顿管理学院

第十章：业务竞赛与执行力

- 一、可以加快节奏
- 二、可以淡季变旺季
- 三、可以找借口经营
- 四、可以抵消“节假日”过多的副作用
- 五、可以倍增业务
- 六、注意事项

资讯：两个实战竞赛方案

第十一章：企业文化与执行力

- 一、企业文化与执行力
- 二、高执行力、高绩效企业文化的四大特点
- 三、如何培育执行力文化
- 四、核心竞争力与执行力的关系
- 五、战略与执行力的互动关系
- 六、管理专家萨嘉塔理论——有效执行战略的五个步骤
- 七、执行战略时需要注意的三个关键问题

第十二章：企业管理的误区

- 一、把“人性化”管理误解成为“人情化”
- 二、领导总喜欢标榜“企业就是员工的家”
- 三、遇事不敢认真管——纵容态度不好的人
- 四、做事先做人——管理成了比赛谁受欢迎
- 五、以“开明、人本”为借口牺牲规章制度

第十三章：人文素养、人格魅力与执行力

- 一、人文素养
- 二、人格魅力
 - 1、自信与负责
 - 2、道德与操守
 - 3、诚信与守约
 - 4、真诚与关怀
 - 5、牺牲于奉献