

1

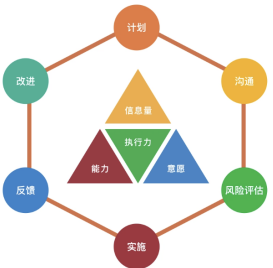
如何判断自己的执行力是不是好，主要从三个角度体现出来

第一是信息量，在商战中信息量最为重要的点，你知道一个信息和不知道一个信息，这个差距是巨大的，在战争年代，情报的重要性不言而喻，很多战略的设置是建立在正确的信息上的，如果信息量不够或者不准确，那么第一步就是错的

第二是意愿，我愿意做这个事情和我不愿意这个事情直接关系到我能不能把这个事情做到底做到好，执行力另一个体现就是能不能把一件事情做到极致

第三是能力，我知道，我愿意还不够，最后是我能做，我有这个能力

从这三个点就能判断出一个人的执行力，如果要问如何提高个人乃至团队的执行力，那就是计划、沟通、风险评估、实施、反馈、改进七个点



执行力是指有效利用资源，保质保量及时达成目标的能力。拥有好的执行力前提：

1. 具备匹配对应任务的个人能力；
2. 具备较高的意愿；
3. 有信心相信自己一定可以做好

执行理论中，较经典的六要素：

计划：明确目标，以最终目标去制定实施计划

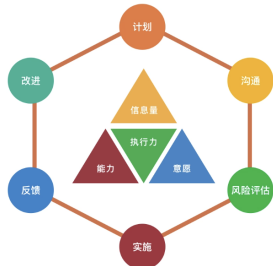
沟通：做到有效的沟通，保证信息关联方对所沟通信息的理解一致、准确

风险评估：正确地预测和评估风险并准备相应的回避措施，是成功执行的重要因素

实施：实施过程中时刻谨记目标以及完成标准，勿放低标准，力求超预期完成

反馈：反馈的技巧在于简洁、明了，突出结果

改进：事后总结复盘，目的在更好的执行



Content Menu

- - 1
 - 2
 - 3
 - 1
 - 2
 - 4
 - 5
 - 5&owner
 - 6OKR
 - 7
 - 8
 - 1
 - 2Owner
 - 3Leader
 - 9
 - 10
 - 11
- - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 1
 - 2
 - 3
-
-

2

1. P0P1P2
- 2.
3. CaseStudy
4.
 - a.
 - b.
 - c. Leader
 - d. CS
 - e.
- 5.

3

case

1

PPT

2

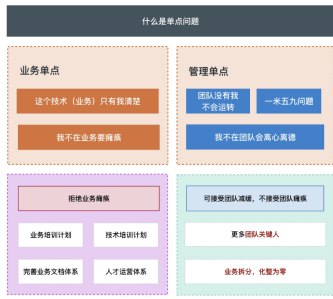
4

炎热的六月，因为A同学的临时离开，前端团队都变得焦头烂额，这里首先导致了以下问题：

① B同学不得不从研发工作中脱离出来接手高考项目，而本身热度的工作被迫停摆两周

② web组管理工作停摆，团队内如：OKR推进，团队外如：项目资源安排，皆受到一定程度影响

除了表面上的情况，团队士气方面也受到了一定影响，而这恰恰体现出了一个罕见而棘手的管理问题，我们的团队有没有单点，你是不是那个单点？



5

老周团队有个员工小白，个人专业能力强，出活快，能够游刃有余的持续输出；但是同时又具备不服管理、自负、团队协作精神不强等特点。

如果让小白参与团队工作就能显著增强整个团队的产出，但是同时小白又扮演了一个“组织破坏者”角色，经常抱怨问题，合作棘手，跟其合作的人表示苦不堪言，老周的烦恼会造成团队中后续的工作难以开展。

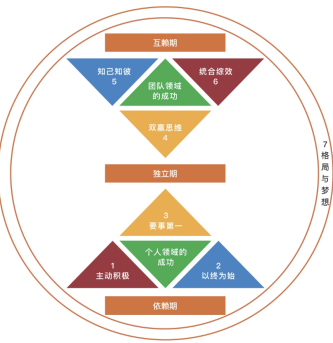
这个案例反馈的是如何管理能力较强的员工，更应思考的是如何帮助能力较强的员工找准自己在团队中的定位，而不是能力越大破坏力越大。



1. Leader
2. ""Leader
- 3.

追求个人最大化必定会与团队利益起冲突，很多同学都会产生合作不如自己干的感觉，但若能利用好团队的合力又能突破个人的局限，所以作为管理者要让团队里的每个人感受到团队力量高于个人力量，这里的重点不是分工，而是让团队合作。

一个人的力量很容易见底，但当重要的事情不只有他一个人的时候就会变得更容易成功一些，相互鼓励，相互帮助，会让所有人都更愿意坚持，这就是团队带来的力量，这里首先要建立自我认知——



LeaderLeader

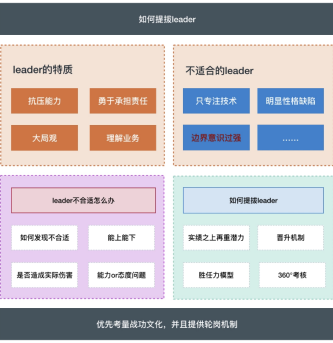
Leader

Leader

一个好的leader是团队的灵魂，是团队执行力真实的表现，他可以带动一个团队影响一大批人，另一方面规避了不合适的leader也会对团队造成很大的伤害。

大刘在某公司从事研发工作，由于他技术能力突出，勇于承担责任，深受上司赏识和同事好评，于是在他不久前被提拔为项目主管，但上任不久，大刘却发现团队面临困境：一是自己在从事技术工作之余，必须以更大的精力来管理好这个项目小组，琐碎的事情让他忙得焦头烂额；二是工作进程不顺利，项目没有产出较好的结果。这个时候，上司、同事、自己都很不满意，大刘从优秀的技术专家变成了不称职的项目主管。

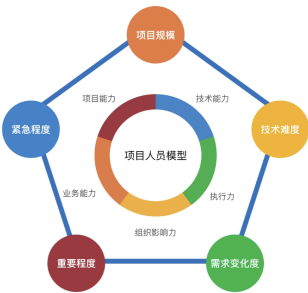
大刘的事情表面上看只是一次人员任用事件，背后却是管理的学问，这个案例中有两个需要解答的问题，一是如何提拔合适的leader，二是如何淘汰不合适的leader。



5owner

项目owner模型

盘点团队中具有leader气质的人才，分析出他们的项目五维模型，每次项目出现后，根据项目特点分配给合适的技术owner



6OKR

KPIOKRKPI

7

8

1

2Owner

OKROwner

3Leader

9

owner

10

- 1. 1-4
- 2. 10

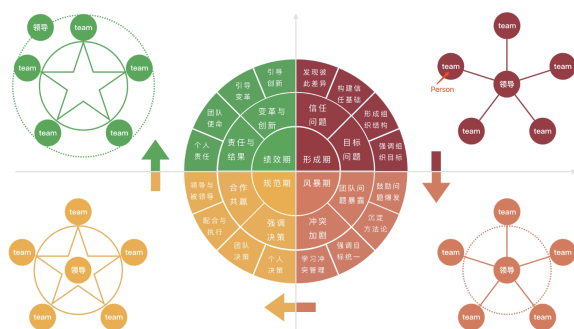
11

1

2

- 1. a. 5020
b.
- 2. a. 50-200
b.
c.
d. Leader

3.
 - e.
 - a.
 - b. Leader
4.
 - a.
 - b.



1

2

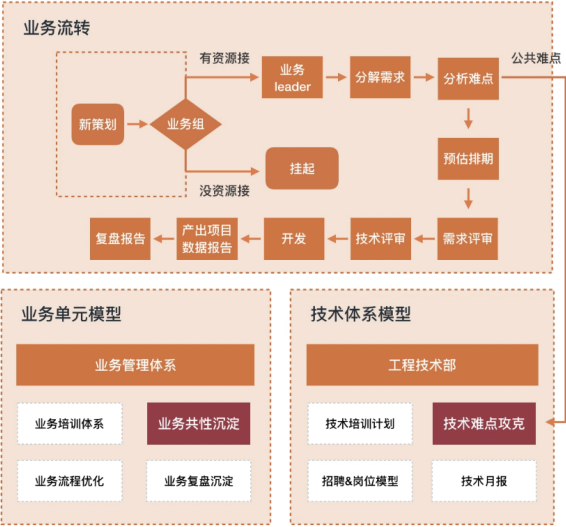
3

4

1

2

3



• <http://www.51jdn.com/wxview.asp?id=1917>