



行动学习项目汇报

# 搞定执行力

组名：宏狼(四组)

组员：罗，闵，蔡，汪，朱，甘，方，  
罗

日期：2018/6/23

不管对手有多强·遇到宏狼都得凉

# 序

## 什么是执行力

- 执行力就是在既定的战略和愿景的前提下，组织对内外部可运用的资源进行综合协调，制定出可行性的战略，并通过有效的执行措施从而最终实现组织目的、到达组织愿景的一种力量。
- 个人执行力是指每一单个的人把上级的命令和想法变成行动，把行动变成成果，从而保质保量完毕任务的能力。
- 团体执行力是指一种团体把战略决策持续转化成成果的满意度、精确度、速度，它是一项系统工程，体现出来的就是整个团体的战斗力、竞争力和凝聚力。
- 拘束力是执行力的前提，执行力是拘束力的保障。



# 目录

CONTENT



1

**总体规划&进程**

2

**选题与目标**

3

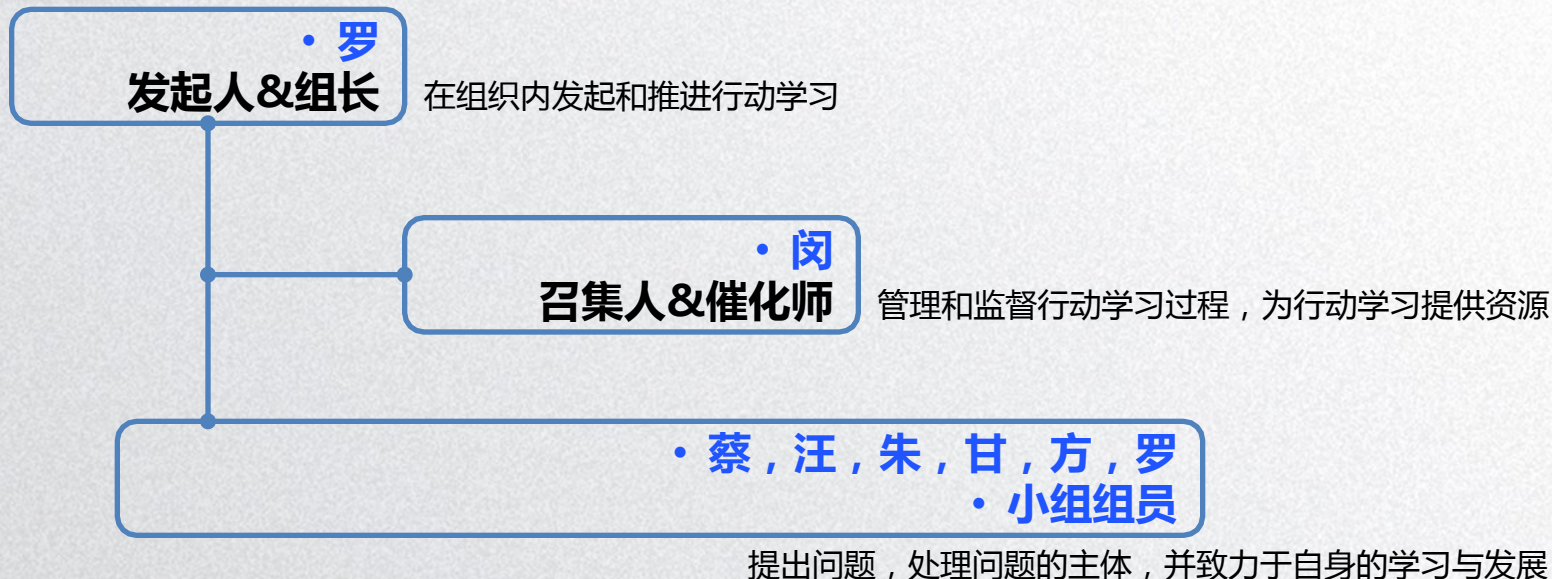
**现状调研与原因分析**

4

**解决方案与实施计划**



## □ 小组组员

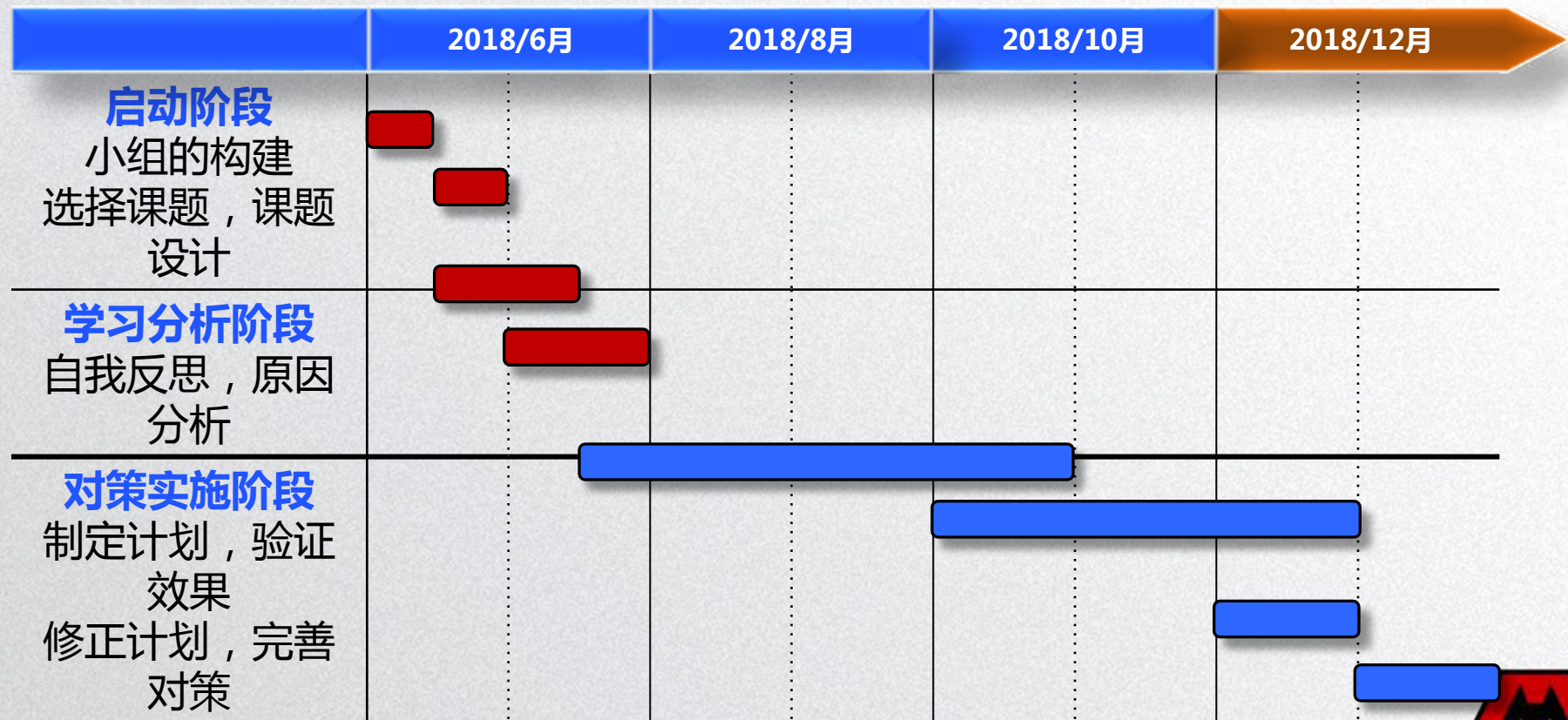


**狼也, 狠狠盯住一种目的, 锲而不舍, 专心专一, 不达目的, 誓不罢休**

**狼性如此, 成功之势定矣**



## □ 总体规划&进程



总结阶段

狼也，狠狠盯住一个目标，锲而不舍，用心专一，不达目的，誓不罢休



宏

狼



# 目录

CONTENT



1

总体规划&进程

2

选题与目标

3

现状调研与原因分析

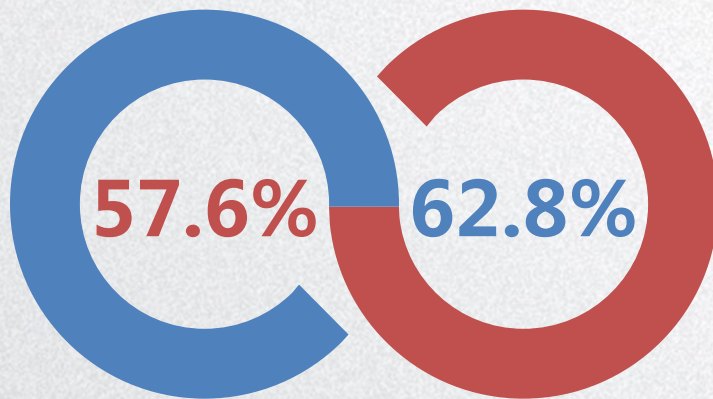
4

解决方案与实施计划



## □ 选题背景

从往期客诉中发现：  
在记录的66起客诉中  
有38起与执行力有关，  
占总客诉的57.6%。



从执行力现实状况调  
查中发现：  
执行力评价指标现实  
状况为62.8%(一般水  
平)



**怎样提高执行力**





## 预期目的 · 1

因执行问题导致的客诉占比  
下降：

↓ 50%

57.6% → 28.8%







## 预期目的 · 2

执行力评价指数提高至：

**70%**



现实状况 **2.8%**

100%	80%	60%	40%	20%
非常好	很好	一般	比较差	非常差

狼也，狠狠盯住一个目标，锲而不舍，用心专一，不达目的，誓不罢休



宏 狼



# 目录

CONTENT



1

总体规划&进程

2

选题与目标

3

现状调研与原因分析

4

解决方案与实施计划



## □ 处理问题十步法的构造化过程



对症 ← → 下药



- 会议邀请不重视，会议决策不贯彻
- 1、会议应邀者常以多种理由推脱或安排他人替代，而替代者有无法100%承担其角色，导致会议进程迟延，会议决策传递不到位等；
- 2、会议的决策在会上或会议纪要发出后不进行确认或反馈，到了遗留事项时间节点跟踪时，就以会议上没有阐明，没有印象，我不是负

### 5S现场维护不持续

- 企业一直在推行5S管理，就自身部门来说目前虽然有一定的效果，但持续性不强。例如生产工具划定好了区域摆放得整整齐齐，过不了几天又随处可见。现实状况：只要没有人监督就出现反复。而恰恰是这种反复，轻易导致人为的麻痹，尤其是对新员工来说，本来得到的心理原则被破坏，也不会有什么不好的后果，今天今天就失去了执行



- 业务流程未遵照
- 《新样机开发》文献完毕评审，申购OA流程完毕建立，并与有关部门沟通到达执行。五月财务接连退回几份报销单据，退单理由：流程勾选“易耗”，报销单后附设备入库单错误，财务告知报销部门原因后，对方还很不认为然的说“我又不懂得这个规定，又没人告诉我”

### 工艺SOP规定成摆设

- v 1A组装线，4条产线理线工序使用的工具有差异（①塑胶棒②铁镊子③塑胶镊子④竹镊子），而SOP上规定的辅助工具为竹镊子。从效果上看除了铁镊子，其他工具都可以合用，但从规则方面评判这就是违规。

- 该款耳机近期出现芯线漆包层破导致短路问题客诉，有也许是因为此所

## 透过现象看本质

会议履行

流程遵循

5S管理

合规作业

- 会议受邀者与会议主题不相称
- 对会议重视度局限性
- 会议时间不合理
- 会议制度不明晰，制度贯彻不彻底，怕得罪人
- 没有学习习惯，对流程文献避之不及
- 获取流程文献的途径不以便
- 不遵守流程导致的失败成本偏低，引不起重视
- 5S管理尚未深入人心，偏于运动形式
- 5S做好与做差的成果没有区别
- 5S原则没细化/不统一，不懂得怎么做变成不想做
- 员工不理解SOP描述，看不懂
- 实操作业培训没有系统化
- SOP规定的作业方式，员工不以便应用



## 宗旨 从自身出发，寻找内部原因，拒绝外部原因

### 会议履行

- 会议主导者业务流程不熟悉
- 会议时间安排未综合沟通，计划性局限性
- 会议主题和目的未体现明确
- 会议制度或规定没有清晰传递

### 流程遵照

- 没有流程学习气氛，缺乏推进学习的措施&方式
- ~~由于电脑软件问题打开OA文献出错~~
- 流程制定评审不充足，部分流程复杂，繁琐
- 离职人员工作交接不全面

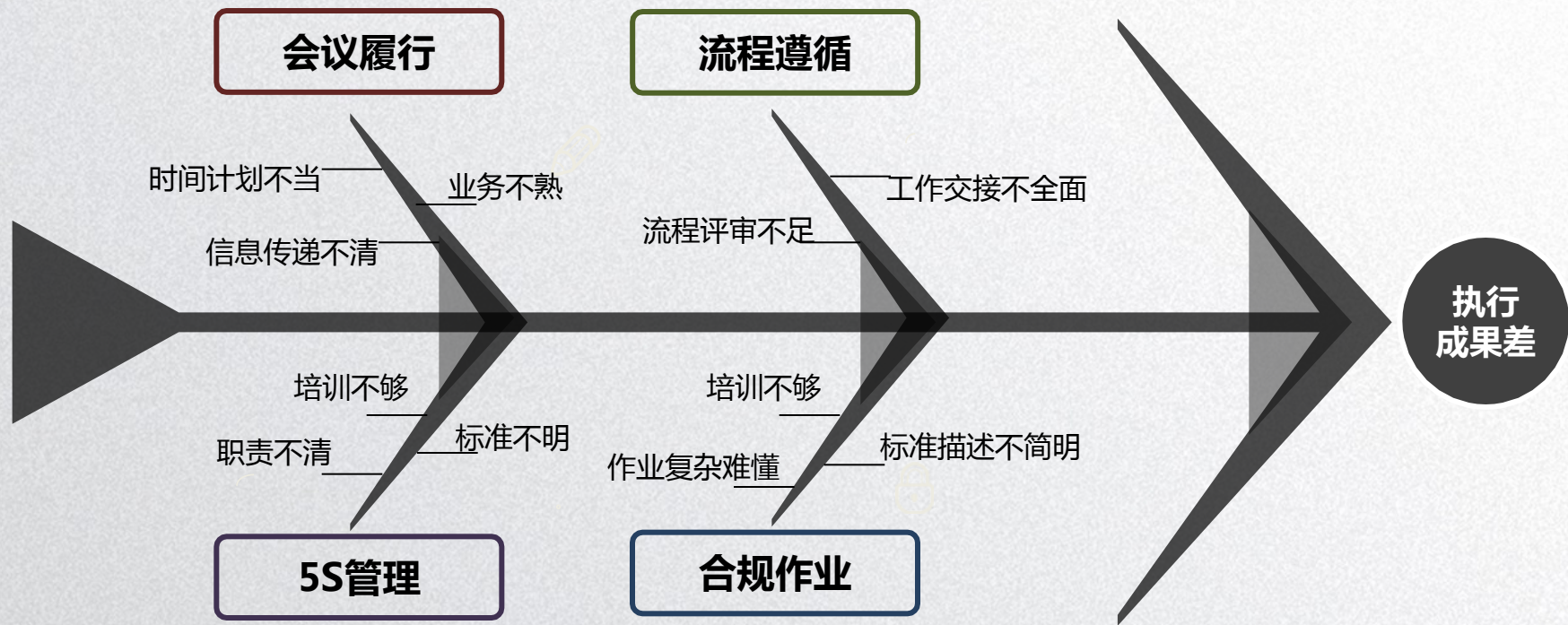
### 5S管理

- 自身对5S管理认识局限性\职责&义务
- 部门内部自我监督局限性，培训没有贯彻到每个基层员工
- 原则比较粗狂，细节的指导性不强
- ~~短期内看不到5S管理带来的效益，导致持续性差~~

### 合规作业

- 不会做：岗前&产前培训局限性，未关注成果\操作者实际操作成果
- 不好做：SOP制作者能力局限性，缺乏从操作者角度思索
- 做不好：SOP评审局限性，没有系统会审或现场评审等











以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/605322121210011224>