

让

执行力

落地

目录页



4R执行系统



节点管控



Y-C-Y-A



猴子管理法

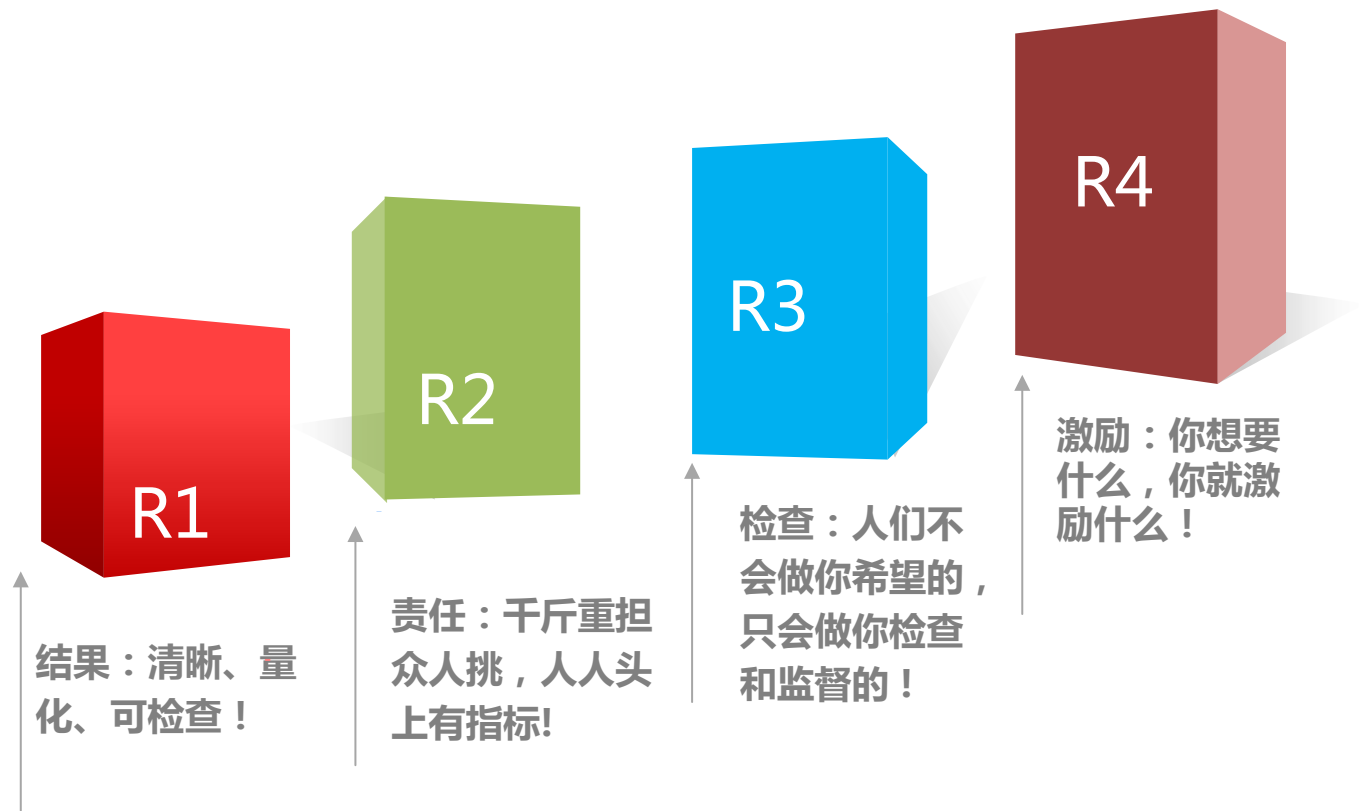
1

人对人的管理 → 事对事的管理

2

管理走向**契约化、制度化**





结果导向，自我受益

- 1. 结果谁受益；
- 2. 谁受益，谁负责；
- 3. 利益浅显化。

我不相信，节点控制

- 1. 控制过程；
- 2. 控制结果；

现代企业管理
三大入口

- 1. 明确自身职责；
- 2. 做好平台设计；

责任下移，自我管理

4R “五个凡是”的工作法

凡是工作，必有**计划**；

凡是**计划**，必有**结果**；

凡是**结果**，必有**责任**；

凡是**责任**，必有**检查**；

凡是**检查**，必有**奖罚**。

节点管控作用



以终为始，确保底线

- ◆ 生产计划控制
- ◆ 高速公路路标
- ◆ 上班时点提醒

让心安宁

把大目标进行有效分解，
一个一个实现，每实现一个可起到激励和掌控作用。

减少能人管理

不要疑人不用，用人不疑
要做到：我不相信！



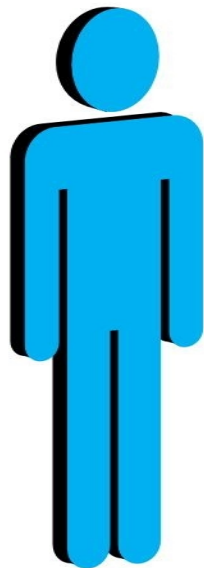
互动问题?

你在检查工作的时候,有两个人在你手下,你由于时间关系只能检查一个人,你是检查那些你信任的人,还是检查不信任的人?

你越**信任**谁,你就越**检查**谁;
你越检查谁,你就越信任谁。
你越是检查谁,越是给谁**重任**。
给谁任务越重,对谁**要求**越高。
对谁要求越高,给谁**回报**越高。

实战练习

| 节点管控表（模版） | | | | | |
|-----------|------|------|-----|-----|----|
| 工作内容 | 底线要求 | 时间节点 | 责任人 | 检查人 | 奖惩 |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |



公司要组织年终春节晚会，请做节点管控表。

目录页



4R执行系统



节点管控



Y-C-Y-A



猴子管理法

【管理的困惑】



组织低效

不敢承诺，留后路

“这个不好说” “我一定尽力”
“如果没有意外” “基本没问题”



组织猝死

随口承诺，表衷心

“绝对没问题” “我保证”
“不可能有意外” “您放心”

定义

Y-C-Y-A

YES : 接到工作指令后，明确做出**承诺**

Check : 检查人对执行人的过程和结果进行监督和**检查**

YES : 明确向指令发出人**汇报**结果完成情况

Award : 对结果进行即时奖惩，**“奖惩不过夜”**

YCYA制度是一套承诺管理系统

| Y | C | Y | A |
|-------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|
| R1 (结果定义) R2 (一对一承诺) | R3 (监督检查) | — | R4 (即时激励) |
| 一个对敢于承诺、勇于负责的人 (执行者) | 一个我不相信、关注节点的人 (领导) | 一个使命必达、永不放弃的人 (执行者) | 一个黑白分明、传递战略的人 (领导) |

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/808062036002007003>