

《人力资源原理结构化方法训练》

主讲：宋德标

【课程背景】

企业部门之间、上下级之间、与客户之间的沟通场合，我们遇到最大的困惑在于，我们想要告诉对方的事情，对方可能无法理解。

之所以会造成这种困惑，除了遣词造句上的因素外，逻辑混乱，结构不清是罪魁祸首。如何才能结构清晰呢？《人力资源原理结构化方法训练》课程里给出一套工具和方法。

【课程收益】

作为一名从事企业管理的管理者或是咨询顾问，首先要清楚管理的发展历史和趋势，要对目前酒店管理者与管理咨询的热点有清楚的认识。

本课程对从事企业管理者。学会结构化思考：以假设为前提，以事实为依据，进行结构化的论证。掌握酒店运营管理咨询的分析工具和模型，掌握分析的方法。学会用图表说话，学会简洁明了地展示方案。学会与客户交流，赢得客户的信任。学会“实践是检验真理的唯一标准”的真理

【为什么要学习本课程】

通过本课程的分享，学员将会并理解人力资源原理的结构主要分为两种方法。一是自上而下法，另一个是自下而上法。因为作为一个事例的编排来讲，应该是先讲自上而下法，再讲自下而上法。但从人的认知学习的顺序而讲，我认为两个的顺序应该反过来，先是自下而上法，再是自上而下法。按照金字塔原理来进行思考、写作、解决问题，是有很大的好处的，它可以使我们的思维清晰、敏捷。写作、解决问题更有条理性。

【培训对象】：

企业高管、各部门经理

【授课时长】

培训时间：

2天/12小时

【授课方式】

讲解、案例分析、练习、互动式教学。使培训过程轻松、趣味、自然，让学员能始终主动的关注培训进程。

【课程纲要】

前言

1、二个小测试

第壹部 运用人力资源原理构建问题分析框架

- 一、何谓问题分析和解决
- 二、问题分析和解决的基本原则
- 三、问题解决者需要具备的四种能力

第二部分 运用人力资源原理结构化方法进行问题分析

一、什么是结构化思维

二、如何提高企业经营利润

三、围绕假设企业运营展开的分析和推理

四、假设是结构化思维的基础

五、请你估计一下明年全国酒店客房的需求量是多大

六、牢记结构化“一个中心，四项基本原则”

七、结构化思维基本原则之一：以终为始

八、问题分析和解决的基本原则之二：MECE 原则

九、人力资源原理结构化思维的工具——鱼骨刺

十、人力资源原理结构化思维的工具——逻辑树

十一、人力资源原理结构化思维的工具——利用图表

十二、人力资源原理结构化思维发展的“七个步骤”

第一步：运营界定问题

第二步：运营问题的分解

第三步：运营突破障碍

第三部分 运用人力资源原理的结构化方法进行决策制定

第四步：运营统筹规划

第五步：运营方案选择

第六步：运营实施推动

第七步：运营总结评估

第四部分 如何运用人力资源原理结构化方法进行有效表达

一、结构化表达的四个原则

二、结构化表达原则之一：自上而下

三、自下而上的表达原则：结论必须与目的相呼应

- 四、结构化表达原则之二：层次清晰的表达原则
- 五、结构化表达原则之三：结构简单的表达原则
- 六、结构表达原则之四：重点突出的表达原则
- 七、如何进行语言表达
- 八、如何进行书面表达
- 九、训练题：请将下面 11 条整理成一个金字塔结构

第五部分 如何运用人力资源原理结构化方法进行有效展示

- 一、如何用结构化方法进行有效展示
- 二、案例训练 - 根据以下信息分别绘制概念草图
- 三、口头表达的一个案例
- 四、训练---您的自我介绍
- 五、案例---表达的结构化分析
- 六、练习：训练---绘制概念草图
- 七、课程总结：【本课程落地的六个观念】