

---

**课程名称：精细化管理**

**培训讲师：刘寿红**

**培训时间：1天**

**课程背景：**

- 1：工作不认真细致，管理粗放，执行能力差仍是目前中国企业的普遍现象。
- 2：精细化管理是未来三十年中国企业提升管理水平必由之路。
- 3：激烈的市场竞争迫使企业的管理必须从粗放型向精细化过渡。
- 4：精细化管理是解决员工低效工作，管理人员救火式管理的不二选择。

**培训目标：**

- 1：明白精细化管理的基本内涵。
- 2：了解精细化管理的目的和作用。
- 3：掌握精细化管理的理论、方法、实操工具。
- 4：学会企业开展精细化管理的具体方式，推进步骤，员工参与的具体做法等。

**解决问题：**

- 1：构建精细管理体系，标准化工作方式，大大降低管理难度。
- 2：控制工作过程质量，确保工作效果最优。
- 3：保证制度文件真正落实，解决执行难的问题。
- 4：找到企业持续发展路径，掌握保持企业基业长青秘密。

**精细化管理课程提纲（企业高中层）**

---

企业精细化管理目标：

干活有工具，检查有依据，

经验可复制，人人是标兵

员工需训练，骨干能替代

过程可控制，结果好衡量

技能速提升，管理上台阶

## 第一单元：中国企业管理需要精细化

### 一、常见的九大管理粗放

1 工作标准晦涩难懂，不具操作性

案例：某企业某岗位工作标准

2 流程管理不到位，孤岛现象严重

案例：一次不欢而散的讨论

3 例会制度流于形式，跨部门沟通困难

4 无第二责任人，岗位被人带走

5 文件表述复杂，不易理解，难以执行

6 制度没有精细制定，执行难

7 不作长期规划，朝令夕改

8 上下级沟通不到位，两张皮现象严重

9 管理人员越级指挥与不善授权,工作忙而无效

案例：两眼一睁忙到熄灯的高管

讨论：本公司目前管理中存在的管理问题？

---

## 二 .必然到来的五大转变（外在动力）

- 1 从随意化到规范化转变；
- 2 由经验型管理到科学型转变；
- 3 从外延式增长向内涵式增长转变；
- 4 从机会型向战略型转变；
- 5 从粗放型经营向精细化管理转变。

**案例：美国校车的精细化管理—确保不出安全事故的方式和手段**

### 三 管理的五个发展阶段（内在趋势）：

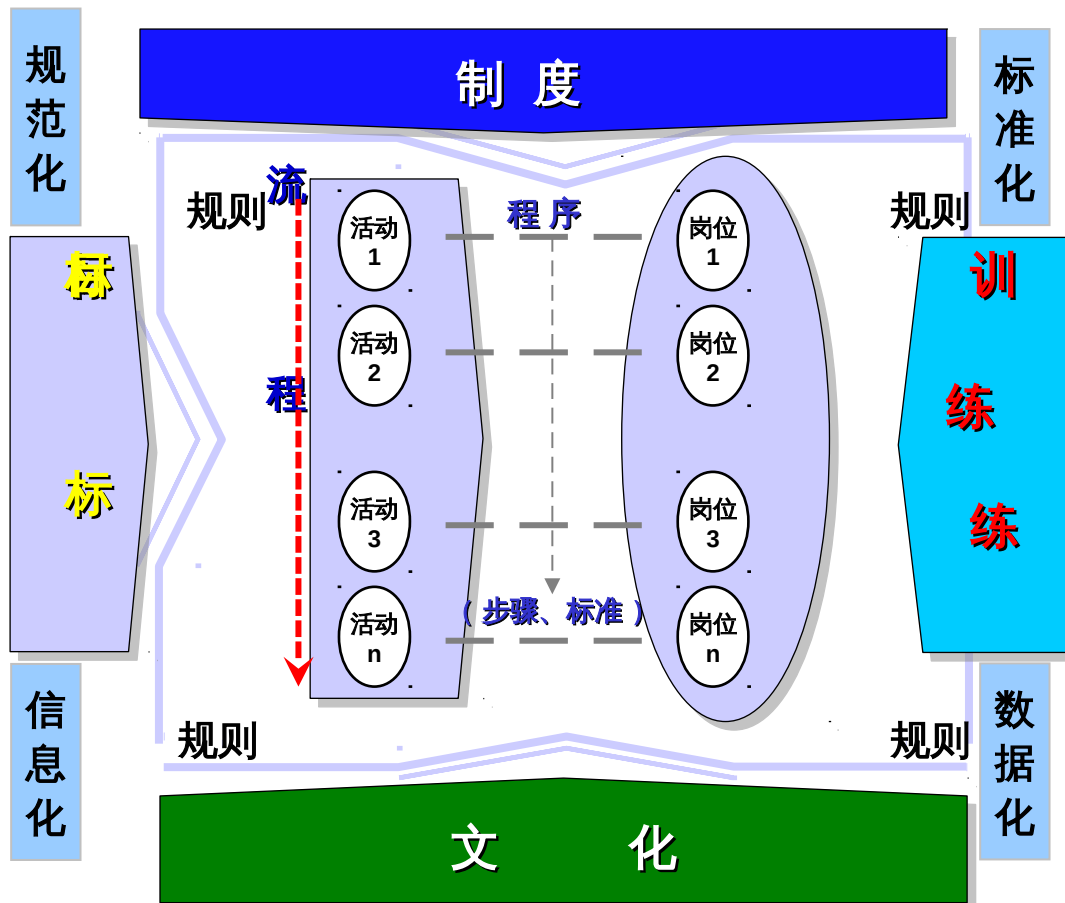
- 1：初始管理，
- 2：岗位责任制
- 3：精细化管理
- 4：企业文化管理
- 5：自主管理

## 第二单元：什么是精细化管理

**精细化管理：**

精细化管理是管理理念和工作过程质量控制的管理技术，通过规则的系统化和细化，使组织管理各单元精确、协同和高效运行。

一 精细化管理的模型：



### 模型关键价值：

管理结果的稳定以五个管理系统的建立来保证（系统化）

管理结果的良好以最小工作单元—岗位工作质量来支持（细化）

### 精细化实施方式：

固化——企业已有成功经验，

优化——企业现有工作流程和程序

复制——复制优秀员工和班组

控制——生产和工作过程质量

讨论：如何使每个员工都是工作标兵，每个班组都成为先进班组

二 工作质量、管理效率的立体控制：

---

程序控制点（岗位）

流程控制线（部门）

制度（含文件）控制面（组织）

### 三 精细化管理的两个方式

1、手册化

2、信息化

四 日常管理的三个指挥方式：文件指挥、会议指挥、口头指挥

五 精细化管理的三大原则：

系统解决：管理提升依靠系统建立和改善

持续改善：建立管理的自我改进机制

造物造人：员工素养提升是精细化管理开展成败的关键所在

六 精细化管理的常用工具

图、表、卡

## 第三单元 企业如何开展精细化管理

一 企业开展精细化管理的两种方式：

a、借助外脑，聘请咨询公司开展

b、企业自行开展

二、企业推进精细化管理的 5 个模块

1 目标引导——组织目标分解到每一个人，细化到每一件事

制定科学

分解量化

---

日清日高

2、规则落实——梳理旧规则，建立新规则

岗位规范

流程清晰

程序具体

制度约束

**互动或训练：**

**消除部门与部门、岗位与岗位衔接的无序与浪费—流程优化**

3、训练转化——规则转换为行为和技能

意识养成

科学培训

传帮带组织

4、考核保障——选择关键控制点

选好关键点

用对考评人

考核即培训

5、文化建设——潜规则支撑

管理看板—文化建设的前哨阵地

早晚例会—文化建设的有力推手

案例分享—文化建设最鲜活的载体

人人为师—文化建设最有效的群众运动

(一千个培训大师不如分享身边的人和事)

---

**讨论：骨干员工如何才能转化为优秀教练！**