

《体系制胜——用有效的管理体系支撑业务的发展》课程大纲

课程背景：

为什么有的老板有时间去打高尔夫，而有的老板成天很辛苦，总有忙不完的事，业绩还是不尽人意？

为什么有的企业在业务发展很快很好的时候，往往矛盾和问题非常突出，后方总是支持不上，内部抱怨、内耗和摩擦越来越多？

为什么很多企业过分依赖老板，依赖创业者，依赖企业家，一旦领导人更替，企业就会发生大的动荡？

为什么空降兵很难融入企业，有所作为？

如何从根本上解决上述问题，如何建立一套有效的管理体系来支撑业务的发展，持续提升企业的绩效水平。通过本课程的讲解，我们将使学员明确：

为什么建立规范化的管理体系是企业发展的需要？

什么是有效的管理？什么是无效的管理？

企业不同的角色在企业管理中的定位是什么？

企业发展包括哪些发展阶段？在每一个阶段要关注哪些问题？

业务发展需要什么样的管理体系？

如何构建逻辑严密的管理体系？

课程目的：

- 1、 帮助公司中高层人员了解管理的问题点及产生问题的原因；
- 2、 明确为什么要建立有效的管理体系；
- 3、 学习有效管理体系的标准
- 4、 掌握有效管理体系各模块的基本内容和相关技巧

培训对象：

公司中高层管理人员

培训方法：

教案讲授、案例分析，情景互动，专题研讨，问题解答

培训时间：

6——12 小时

课程主要内容：

- 1、 企业建立有效的管理体系和系统化管理平台的的目的和意义
 - (1) 公司的问题层出不穷，有没有一个从根本上解决这些问题的办法；
 - (2) 一个公司可以推翻老总的讲话，但不能推翻一个体系；
 - (3) 有效的管理体系是公司长久发展的根本保证
- 2、 企业在管理过程中出现的问题；
 - (1) 中国的企业缺什么
 - (2) 80%的企业存在的问题
 - (3) 一个企业管理过程中存在的的 80%的问题
- 3、 管理问题出现的原因分析
 - (1) 什么是不好的管理
 - (2) 几中错误的管理倾向和观念
 - (3) 公司不同的角色在公司中的作用和职责
 - (4) 什么是现代企业制度
 - (5) 公司是有一组合约组成
- 4、 企业发展阶段理论
 - (1) 企业发展包含的阶段
 - (2) 在不同的发展阶段企业要关注的问题
- 5、 有效管理的标准
 - (1) 有效管理的目标
 - (2) 有效管理的标准
- 6、 体系总体介绍
 - (1) 体系的特点
 - (2) 体系的作用
- 7、 如何设计使命、愿景、价值观和企业发展战略
 - (1) 使命、愿景、价值观的重要作用
 - (2) 什么是使命、愿景、价值观
 - (3) 如何确立使命、愿景、价值观

- (4) 如何确立企业发展战略
- (5) 如何实施企业发展战略
- 8、 如何做好组织设计和业务流程设计
 - (1) 什么是好的组织设计
 - (2) 组织结构的类型
 - (3) 组织设计要避免的问题
 - (4) 什么是流程
 - (5) 业务流程网络
 - (6) 业务流程的目的
 - (7) 好的业务流程设计标准
 - (8) 业务流程分类
 - (9) 业务流程设计过程
- 9、 如何进行岗位设置，做好人岗匹配
 - (1) 如何把部门职责分解到个人
 - (2) 岗位设置可能出现的问题
 - (3) 如何把合适的人配置在合适的岗位
- 10、 如何进行职位评估，确立岗位相对价值
 - (1) 为什么要做职位评估
 - (2) 职位评估包括哪些评价指标
- 11、 如何进行任职资格管理，设计员工职业发展通道
 - (1) 为什么越来越多的企业重视任职资格管理
 - (2) 什么是任职资格管理
 - (3) 为什么要建立任职资格管理体系
 - (4) 任职资格管理的五项关键工作
 - (5) 如何建立任职资格标准
 - (6) 如何建立任职资格认证细则
 - (7) 任职资格认证考核流程
 - (8) 任职资格认证考核案例
- 12、 如何设计公司各部门、各职位的工作标准和考核指标体系

- (1) 为什么要开发考核指标体系
 - (2) 开发考核指标体系的原则
 - (3) 如何开发考核指标体系
- 13、 如何进行绩效管理，提升员工、部门和公司的绩效
- (1) 绩效管理模式
 - (2) 绩效管理概述
 - (3) 绩效管理的过程和环节
 - (4) 如何建立绩效管理体系
- 14、 如何进行薪酬设计，提高薪酬的竞争力和公平性
- (1) 薪酬设计的理论基础
 - (2) 薪酬设计的原则
 - (3) 薪酬设计框架和模型
 - (4) 薪酬管理的基石
 - (5) 薪酬设计的步骤
- 15、 如何建立培训体系，培育和开发人才
- (1) 职业发展与培训开发
 - (2) 培训开发体系建立的步骤
 - (3) 培训效果评估
 - (4) 学习型组织的建立