

组织变革与管理创新

主讲：翁涛

课程背景：

受世界经济的影响,中国的市场经济环境日渐复杂。企业要获得市场竞争力,就需要调整战略管控,以便于实施具有战略性意义的组织变革,并达到与企业的战略目标一致。电网系统自 2012 年推进“三集五大”体统建设以来,实现了基本转换,在当下新形势下,如何借助战略定位进行组织变革,是电力行业的当务之急。

课程目标：

- 1、明确人力资源管理的战略导向性。
- 2、了解当下企业竞争的核心意义。
- 3、掌握开展企业执行的理论、方法、工具。
- 4、掌握职业素质核心要素对组织变革的影响。
- 5、掌握企业推行组织变革系统的核心——企业人才梯队建设
- 6、从个人绩效到组织绩效的变革要点。
- 7、企业战略地图规划与平衡“四维度”建设核心

课程收益：

1. 领导层面：释放领导力、提升组织绩效，通过人力资源战略指导制定企业战略目标
2. 员工层面：15 种避免员工职业发展误区的方法与技巧、20 条职场快速进步的方法，从内外职业生涯发展规律，提升员工职业化素养，完成人力资源向人力资本转化。
3. 组织层面：从战略管理、绩效管理、职业生涯管理三大体系，建立人力资源管控通路，完成组织变革系统。

课程特色

现代管理方法与国学应用智慧有机结合，幽默诙谐，案例丰富，实战咨询背景，应用性强。

授课方法

理论讲授,数据分析,案例详解,图片分享,工具介绍,工具演练,分组讨论,结果发布,讲师点评。

适合对象：

企业负责人、高管、组织变革参与者、人力资源管理者

培训课时：

1-2 天,每天 6 小时(上午 9:00-12:00,下午 14:00-17:00)

课程大纲

第一部分：人力资源战略规划与管理创新

- 1、人力资源向人力资本转化的核心

2、企业竞争的本质——人的竞争

3、人力资源战略规划

第二部分：组织设计与组织变革

1、企业组织机构及职业通路设计

2、“规厘分，颁通审”推动组织系统的转型

3、深挖管理实质，全面提升组织效率？

第三部分：人才梯队建设

1、企业竞争核心本质

2、人才梯队职业通路设计

3、优秀职业素质四大核心

第四部分：绩效管理系统

1、个人绩效到组织绩效提升核心

2、绩效目标建立

3、绩效目标分解

4、责任系统推行

第五部分：战略管理与责任提升

1、战略决策与人力资源管控

2、战略规划与职业生涯规划

3、责任提升与团队建设

第六部分：战略管控核心意义

1、财务层面

2、客户层面

3、内部运营层面

4、学习与成长层面