

## 诊断式培训《组织提效赋能工作坊》课程大纲

——基于组织存在问题、方法论指引、定制工具、落地实操的专属课程——

### 【参训对象】

各地产企业 or 区域公司中高层管理人员、绩优员工

### 【时长建议】

1-2 天

### 【课程大纲】

前言 1.议事规则（发声 共创 聚焦 落实）

2.组织当前存在问题罗列

3.提什么效？怎么提？

4.予谁赋能？怎么赋？

（以下不分先后顺序，根据企业问题选讲）

### 第一章 提效篇

#### 方法论一 极简计划管理

1.1 计划——全

1.2 节点——细

1.3 职责——清

1.4 跟踪——强

#### 方法论二 全面信息化管理

2.1 高度集成，自主研发

2.2 数据采集，集中预警

2.3 职能控制，综合联动

2.4 一块屏幕，中央集控

### **方法论三 高效团队执行**

3.1 以身作则（勇于承担）

3.2 没有不可能（打铃交卷）

3.3 奖惩严格（制度保证）

3.4 落实到位（精益求精）

### **方法论四 创建最优协同**

4.1 资源整合（统筹全局，盘活资源）

4.2 换位思考（晓明利害，富有情商）

4.3 敲山震虎（关键时刻，向上求助）

4.4 防微杜渐（重视细节，问题预防）

### **方法论五 流程标准化应用**

5.1 流程架构设计的原则及步骤

5.2 1131 流程要求

5.3 一级流程架构设计

5.4 二级流程视图设计

5.5 三级流程清单设计

5.6 流程应用：沿着流程定制度、沿着流程管绩效

### **方法论六 高效会议管理与问责**

6.1 高效会议管理的机制设计

6.2 一对多问责

6.3 一对一问责

6.4 如何问责？

6.5 问责的步骤及原则

## **方法论七 基于经营的纠偏与督导**

7.1 监督体系构建

7.2 检查系统建设

7.3 督导四步模式

## **方法论八 全过程项目管理**

8.1 项目管理架构

8.2 项目规划管理

8.3 项目执行管理

8.4 项目结项管理

## **第二章 赋能篇**

### **方法论九 战略人才赋能**

9.1 三级人才决策体系建设（50标）

9.2 三级人才管理

9.3 三级人才培育

9.4 三级人才带教

### **方法论十 关键岗位人才赋能**

10.1 人员保有率（满岗率、胜任水平）

10.2 关键岗位板凳及培养

10.3 关键岗位价值创造及传播

## 方法论十一 导师+教练

11.1 导师辅导机制建立帮扶文化

11.2 长期教练会谈计划

11.3 及时总结与带教指导

11.4 日常分享与训练体系

## 方法论十二 因材施教（人才发展）

12.1 知人善任

12.2 权衡取与舍

12.3 将人力资源管理与企业绩效结合起来

12.4 打造良好的人才互动沟通机制

## 方法论十三 基于胜任力的考评体系

13.1 胜任能力体系建设

13.2 胜任等级标准设置

13.3 专业胜任力等级评估

13.4 评估结果应用及赋能发展

## 方法论十四 考核与激励

14.1 奖与罚并举

14.2 关注所有人和事

14.3 使认可个人化

14.4 树立榜样

**注：以上培训内容会严格按照“问题-方法-工具-实操”的逻辑深入进行，最终产**

出解决问题的策略及行动计划体系，预计问题改进量：4-6个/天。