

人人成为经营者与奋斗者

——中国特色的阿米巴经营模式研修班

课程背景：

从 2008 金融危机以来，国内企业一直处于经营十分困难的局面，很多中小企业发展缓慢，难以做大，大企业转型困难，利润不断下滑，大而不强。企业内部劳资矛盾一直缺乏有效解决，人心不齐，老板和员工均感受不到真正的幸福，很多企业内部管理粗放，普遍存在 40-60%人力浪费……。

近几年，国内企业界在痛苦迷茫中不停寻找出路，有不少企业老板因从众心理导致为阿米巴而阿米巴或简单粗暴学习华为，出现了很多烂尾楼和半拉子工程，没有真正将阿米巴经营与科学管理进行有效融合，无论在价值逻辑和实践落地层面均没有打通，形似而神不似，很多企业学习华为也大多以失败告终。本课程针对国内想学习或正导入阿米巴经营或华为管理模式的企业量身定制，精心打造课程，学习到稻盛和夫的阿米巴经营模式的同时，学习如何将任正非的华为管理精髓融合其中，少走弯路。同时本课程也是学习华为管理的绝佳机会！

课程收益：

- ▲ 帮助企业明白“我是谁”并如何抓住经营管理的核心本质，内外兼修，最终实现“我要看着自己如何活下去”的企业觉悟
- ▲ 让员工在公司平台上内部创业，人人成为经营者，老板与员工一起拉火车头驱动公司业绩成长方式
- ▲ 通过阿米巴经营，构建以客户为中心、培养经营人才、以奋斗者为本的经营模式，建立企业造血功能，帮助企业由小变大、由大变强
- ▲ 为学习华为的企业指明学习华为的有效路径以及在阿米巴经营模式中如何集成华为精华，也是所谓“中国特色”

课程特点：

- 实战性：谈老师在华为和三家上市公司有多年中高层管理实战经验并完成了几十个经营管理咨询项目，积累了大量客户现场实际案例。
- 实效性：多个成功企业真实而有用的案例在课堂上与学员分享，给学员启示。
- 实用性：多种管理的方法和工具传授给学员，帮助学员提升团队管理能力。
- 实惠性：课程带给企业和学员的价值完全可以媲美并超越市场上的阿米巴课程以及学习华为课程，鱼和熊掌可以兼得，完全物超所值！

课程时间：3天，6小时/天

课程对象：中高层管理者及骨干员工

课程方式：训战结合、全程互动、案例丰富、现场实操

课程大纲

觉悟篇——回归商业的常识与经营的本质

一、阿米巴为何成为国内企业学习的风口

1. 国内企业当前的核心问题和出路
2. 认识经营之圣稻盛和夫及其阿米巴经营
3. 阿米巴经营的目的以及能为企业带来的价值

视频分享：稻盛和夫拯救日航

二、阿米巴为何需要加入中国特色？

1. 阿米巴经营模式根植于中国国学智慧
2. 阿米巴经营与传统科学管理的关系
3. 阿米巴经营模式的基本构造与运行逻辑
4. 觉悟经营的本质与管理的本质

悟道篇—回归经营原点，让管理为企业打粮食

第一讲：阿米巴组织设计

一、对组织的基本理解与认知

1. 阿米巴的组织 VS 传统组织架构
2. 阿米巴组织划分的前提
3. 阿米巴组织划分的顺序

二、组织设计基本原则与导向

1. 阿米巴组织设计与流程关系
2. 如何避免组织设计的误区
3. 经营管理部的价值定位

视频分享：赵迎光谈韩都衣舍阿米巴组织

案例分享：各行业阿米巴组织划分示例

练习：构建本企业的阿米巴组织架构图

第二讲：阿米巴内部交易及经营会计报表构建

一、构建以客户为中心的阿米巴内部交易系统

1. 阿米巴内部交易与定价的基本原则
2. 阿米巴内部交易的意义
3. 内部交易与外部市场区别
4. 内部交易结构图模型
5. 阿米巴内部交易与定价的本质
6. 内部交易定价的原则与方法
7. 阿米巴内部交易价格体系模型
8. 总部机构的费用分摊原则

案例分享：各行业阿米巴内部交易构造图

二、构造小学生也看得懂的经营会计报表

讨论分析：为什么老板更需要经营会计而非财务会计

1. 阿米巴经营会计与财务会计的区别
2. 稻盛和夫的会计七原则
3. 阿米巴经营会计报表的数据结构
4. 经营会计报表为何是回归管理原点的经营大法？
5. 如何通过经营会计报表将复杂管理简单化？
6. 经营会计报表的经营实践抓手功能大全
7. 经营会计的执掌部门——经营管理部的功能

练习：设计本企业的二级阿米巴组织经营会计报表

练习：经营会计报表基本练习

行道篇—阿米巴经营模式运行管理

第三讲：阿米巴经营计划制定与管理

1. 年度经营计划的重要价值
2. 年度经营计划的思维方式
3. 年度经营计划制定的基本流程
4. 年度经营计划的基本内容
5. 年度经营计划与月度经营计划的关系

第四讲：经营分析及业绩改善体系构建

1. 建立阿米巴经营的 PDCA 循环
2. 基于经营会计报表的业绩分析内容
3. 以经营结果为导向的指标体系设计
4. 提高利润的四种常见方法
5. 稻盛和夫的“拧毛巾”哲学及日常实操
6. 如何有效开展月度经营分析？

练习：PDCA 基本功——月度工作计划制定

第五讲：以奋斗者为本的阿米巴绩效激励机制

一、传统绩效管理为何成为中国企业的鸡肋？

1. 什么是绩效？什么人才算奋斗者？
2. 绩效管理的本质是什么？
3. 传统绩效管理思维方式的根本改变

二、绩效管理不等于绩效考核

案例分析：重读“绩效主义害了索尼”

1. 不可误读华为绩效管理导向
2. 阿米巴组织绩效评价标准

三、阿米巴绩效激励方案示例

1. 基于组织评价的个人评价
2. 阿米巴个人激励系统设计
3. 学习华为绩效激励精华

第六讲：经营哲学与企业文化落地系统

1. 经营哲学与企业文化是什么？
2. 企业经营为什么需要哲学？
3. 企业经营哲学的核心内容
4. 如何让经营哲学帮助企业提高经营利润？
5. 阿米巴经营哲学与企业文化落地体系
6. 学习华为企业文化落地功夫

第七讲：阿米巴经营如何在中国企业中推行

一、阿米巴经营推行成功的基本原则

1. 公司老板自愿自发的一把手工程
2. 公司具备不让奋斗者吃亏的分享文化
3. 坚定信仰、内外兼修，永不放弃

二、阿米巴经营本土化落地推行步骤

1. 阿米巴经营的学习导入（开放思维、复盘自己）
2. 阿米巴经营基因植入（组织构建、数据梳理）
3. 阿米巴经营阶段推进与固化（体制延伸、哲学共有）
4. 阿米巴只有开始没有结束（能力升级、不断精进）

三、华为管理精髓如何集成阿米巴经营模式

四、阿米巴经营推行的常见误区

课后作业：阿米巴经营系统构建任务清单