

增长引擎-以结果为导向的激励模式

【工作情景】

- 企业业绩增长越来越乏力了吗？
- 绩效考核看似越来越严格可是根本没有作用，工作氛围却越来越差？
- 市场竞争越来越激烈，毛利越来越小了？
- 一年忙到头，利润哪里去了？
- 有预算但为什么管不住成本？
- 人力成本越来越高，可混日子的员工怎么越来越多？
- 为什么没人理解老板的难处，离职率居高不下？
- 老板想分钱，如何建立与业绩挂钩的分配制度？

【课程特色】

- 实操性：精选案例在课程中深入讲解，极具参考性，可模仿或创造性地模仿；
- 实用性：课程中讲授的模型和工具，都是讲师的经验总结，靠谱实用；
- 实战性：小班授课，分组研讨，模拟演练，学员像咨询顾问一样地工作；
- 咨询式培训：以学员所在公司的实际工作为课堂演练的重点，点对点的解决学员困惑。

【课程收益】

- 通过企业健康指标体系自检企业健康状况；
- 掌握快速改善组织绩效的直达路径“393方法论”；
- 掌握公司组织架构设置与业务发展内部逻辑
- 掌握销售系统、经营系统、运营系统基于业务成果导向的绩效提升方法；
- 掌握干部整顿、员工胜任度评价等人员管理方法。
- 掌握股权激励在人员绑定、人员激励的设计技巧

【学员对象】

HR 经理及以上人员。

【课程信息】

标准课时：1 天，6 小时；标准人数：35 人。

【课程大纲】

壹、 企业健康诊断

1. 人效自检
2. 经营状况自检
3. 人员稳定性自检
4. 人员结构自检

贰、 动力引擎审视

1. 企业的“三高”状态
2. 快速业绩提升“三剑客”
3. 组织系统分析

4. 五个动力引擎

参、 销售系统业务结果导向引擎植入-收入增长

1. 销售系统激励的理念
2. 销售系统诊断
3. 销售系统组织改造
4. 销售部门/分公司推荐的奖励机制
 - 华为基于产品提成制
5. 销售小组
 - 多层级阿米巴
6. 渠道公司
 - 城市合伙人机制
7. 骡马 PK
 - 奖金
8. 目标制定机制

四、 运营系统业务结果导向引擎植入-成本降低

1. 运营系统激励的理念
2. 运营系统诊断
3. 运营系统组织改造
4. 项目制
5. 计件制
6. 工资奖金包干制
7. 后台员工获取分享制

伍、 经营系统业务结果导向引擎植入-利润呈现

1. 经营系统激励的理念
2. 经营系统诊断
3. 经营系统组织改造
4. 事业部、产品部、子公司
 - EVA 经济利润奖励
 - 中信招标公司利润分享制
 - 任期奖励
 - 纳入公司合伙人制度
5. 新业务宗毅裂变式股权激励
6. 分店/连锁
 - 喜家德 35820 奖励机制
 - 碧桂园的跟投机制
7. 延期奖励
8. 目标制定机制
9. 亏损业务的关闭

六、 以业务结果为导向的人员整顿

1. 干部述职
2. 干部评价与整顿
3. 员工任职资格评价与轮岗

七、 员工股权激励

1. 股权激励是必然趋势

2. 股权激励的本质与作用
3. 华为股权激励模式的研究
4. 员工持股动态股权激励“十二定”

注：实际课程会与课程大纲稍有差异。