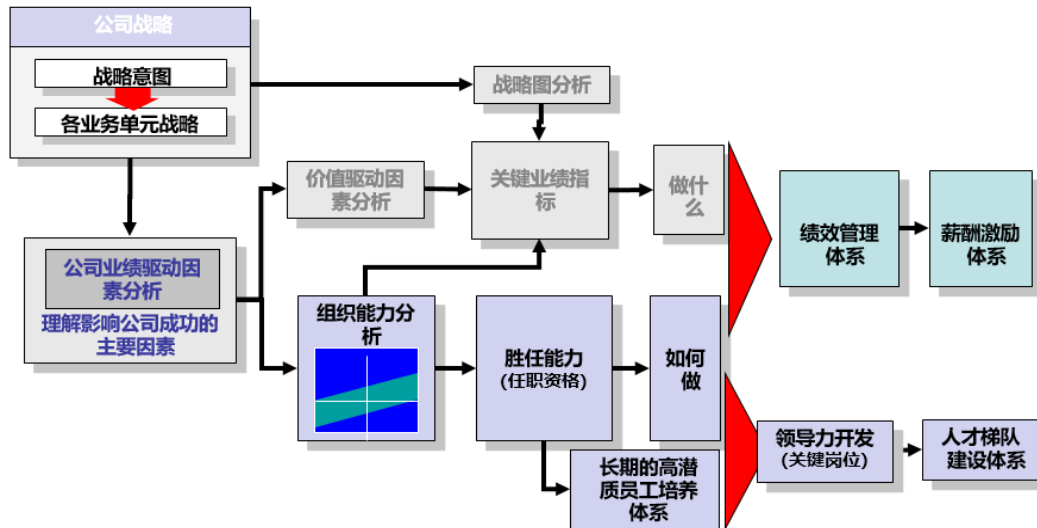


## 【面向 2023 的组织管理与增长模式设计】

# 组织活力与任职资格

——持续激发以人为本的组织活力，实现销量倍增——



带你揭秘头部企业持续激发组织活力的机制创新

建立支撑业务战略成功的任职资格体系及人才成长体系

让企业在高风险的战略变革中处于领先地位

**参加对象：董事长与高管团队(营销/产品研发/供应链/战略/人资/财经负责人)**

**开课形式：企业内部沙盘推演、公开课、线上课、工作坊**

**联系电话：**

## ■ 帮助企业找到组织管理陷入困局的根因

**痛点 01：**企业在成长到一定规模后，**惰性、官僚化、熵增、内卷**逐渐显现，且逐渐加剧，出现所谓的“大企业病”，组织缺乏动力，缺乏活力，缺乏创新力。

**痛点 02：**员工**单兵作战**个个是**高手**，**协作能力差**或**没有协作机制**，组织协作效率差，导致业务流转慢、协调难，部门墙高筑，制约业务的发展。

**痛点 03：**业务和组织变革被人的能力制约，高层干部能力**跟不上公司战略发展**，**基层难成长**，需要怎么提升？不清晰，没方法或没有体系的方法。

**痛点 04：**各岗位**任职资格**不清晰，**公司各战略**发展阶段需要各关键业务岗位什么样的**岗位能力**来**支撑**，剖析不清楚，导致**人才战略与业务战略**未形成合力。

**痛点 05：**当前人员的**能力**没有**系统评估**，无法针对性的制定**人员成长计划**，并制定系统的**人才培养体系**。

**痛点 06：**企业花了**大把时间和费用**培训和**学习**，**员工积极性**却**不高**，投入**高产出小**抱怨大，员工**积极性差**成长慢。

总之，**组织和人才成功是战略成功基础**，**在哪儿增长？增长多少？怎么增长？**要形成系统的**增长路径和战略控制点**，最终转化为**商业价值**。

## ■ 课程三个核心价值点

- 1、课程对任职资格体系进行全方位解析，讲清承接企业战略、保障业务战略成功的人才胜任能力及能力培养体系。并解析如何做好组织协同，提升组织能力。
- 2、深度讲解持续激发组织活动的方法，帮参训企业构建以人为本的组织活力体系，剖析人和组织的成功会带来哪些显性和隐形增量。
- 3、通过学习、练习、创新的培训方法，带领企业学习系统管理模型、课堂练兵（老师面对面剖析），共同剖析参训企业人和组织建设目标、建设路径，帮企业梳理出人和组织能力提升带来的可落地增量机会。

## ■ 本次研讨班收益

**1、易学（掌握任职资格和组织活力保持的体系方法）：**从人才规划入手全面讲解企业任职资格体系的各模块内容及操作方法。从建设以客户为中心的组织活力为目标，讲解几种活力发动机。只要您肯学、只要用心听、只要跟着练就能掌握基础原理。只要您爱思考、善创新就能灵活运用。

**2、好用（学会任职资格体系和组织活力保持的落地工具）：**关键岗位指挥要素 TCS 表、公司战略分解表（到指标并落到关键岗位和所需能力）、企业增量机会盘点（效率、效益、业绩、创新）表等过程的运用工具提供给您，并带您实操，练兵。

**3、能增长（找到适合企业现状的增长点）：**通过学习和练兵，结合企业业务现状，老师面对面剖析，工具运用，帮参训企业找到可落地增长点。

## ■ 主要内容及价值

模块	主要内容	学习成果、价值
<b>第一部分</b> <b>承接企业战略的人才战略：人才规划与任职资格体系</b>	1.人才规划：对标业务战略，明确人才需求，制定人才规划方案  2.公司战略与关键岗位角色认知  3.设计面向客户的任职资格体系  4.关键岗位指导要素“TCS 表”	1.学会做人才规划  2.学会找到支撑公司战略目标的关键岗位，并了解从哪几方面进行赋能。  3.学会搭建任职资格体系  4.会用“关键岗位指挥要素 TCS 表”
	<b>解决问题：</b> 澄清人才战略对企业战略达成的重要性，讲授建设人才规划体系和设计任职资格体系的办法，并给出实操工具表，帮助企业做好人才规划和任职资格体系管理。  <b>沙盘演练：</b> 关键岗位指挥要素 TCS 表	
<b>第二部分</b> <b>企业人才培养与协同发展：人才组织同发展</b>	1.人才能力评估与差异评定  2.人才梯队建设与人才培养体系搭建  3.人才发展路线图与赋能组织  4.作战线、资源线、决策线如何协同	1.会学做人才能力评估及差异评定  2.会学做人才梯队建设及搭建人才培养体系  3.学会做人才发展路线图  4.学会如何提升团队能力

	<p><b>解决问题：</b>澄清人才能力培养与组织协同能力建设的重要性，讲授人才培养和组织能力成长方法，并讲解人才发展路线与业务发展路线的关系，给出组织协作效率最大化的协同方法，提升团队能力。</p>	
<p><b>第三部分</b> <b>如何解决长期组织活力难题：组织活力发动机</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.以客户为中心的企业活力引擎机制</li> <li>2.调配管理：流动实现人才配置并激活组织</li> <li>3.构建评价体系（组织 KPI 与个人 IPI），持续激发组织活力</li> <li>4.长期激励计划：虚拟股权设计、期权设计</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.掌握组织活力对企业生命周期的重要性及会学打造企业活力引擎机制</li> <li>2.学会通过流动人才配置激活组织</li> <li>3.学会用评价和激励发动组织活力</li> </ol>
<p><b>第四部分</b> <b>人才竞争力与柔性组织如何保障业务落地：战略承接与业务落地体系</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.建立持久增长的战略思维：从战略到指标，从指标到人</li> <li>2.组织就是能清楚区分经营战略机能的说明书：架构-职能-指标-举措。</li> <li>3.构建“两建立两保证”的业务全流程支持体系。</li> <li>4.建立人才选、用、育、留”机制，构建人才竞争力保持体系</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.了解战略增长与人才竞争力的关系</li> <li>2.掌握柔性组织对战略机能的重要性</li> <li>3.学会设计增量并保障落地的体系</li> <li>4.会学构建人才竞争力体系</li> </ol>
	<p><b>解决问题：</b>澄清人才竞争力与柔性组织对战略承接及业务落地的重要性，讲解战略与人和组织的关系，深入剖析业务支持体系下人才与组织的关键作用，并帮助企业建立选、用、育、留的人才竞争力体系。</p> <p><b>沙盘演练：公司战略分解到指标并落到人（关键岗位指标和所需能力）</b></p>	
<p><b>第五部分</b> <b>人才与组织成功带来增量：高效益，高效率，卓越绩</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.打造比竞争对手更快给客户提供服务的组织，带来的增量。</li> <li>2.打造比竞争对手更底成本给客户提供产品的组织，带来效益增量。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.掌握如何打造使业务高效运转的组织。</li> <li>2.掌握如何打造高效益组织。</li> </ol>

效，创新增长	<p>3. 激发组织活力，实现卓越绩效带来的增量。</p> <p>4.企业活力与数字化时代企业创新发展带来的创新业务增量</p>	<p>3.学会如何用组织活力的力量实现绩效提升。</p> <p>4.掌握数字化时代企业如何保持活力，实现创新发展。</p>
	<p><b>解决问题：</b>分别从横向抓流程提效率，纵向抓管控增效益，对内抓卓越绩效带来业绩提升，对外比创新速度抓住创新业务增量四个方面澄清人才与组织成功带来的巨大增长机会。</p> <p><b>沙盘演练：</b>企业增量机会盘点（效率、效益、业绩、创新）表</p>	
课后作业	<p>1、完整案例/模版及后续行动建议；</p> <p>2、本企业落地方案；</p> <p>3、导师点评辅导、合影、返程。</p>	

## ■ 参加过的客户怎么评价？

公司发展到 200 亿后，似乎突然进入产业转型升级的关键时期，对我们团队的组织能力提出两大挑战：一是战略定位问题，二是组织变革问题，一直困扰着我们。王博士的博学多识和团队的实战经验非常助于我们发展，现在我们对未来的发展充满信心！

——天保集团董事长 张总

王博士的辅导不是传统的战略打法，而是一套有高度、有系统的企业成长方法论，王博士陪伴我们成长四年，我们的物资储备量翻了 75 倍，感谢！

——紫菜云董事长 褚总

**产业大变革时代，正是有核心竞争力的企业彻底摆脱低层次竞争对手的最佳时机！**