

《金三角餐饮激励管理系统建设》

【培训课时】	2天/12课时		【培训师】	孙老师
【培训对象】	餐饮企业中高层管理人员			
【培训特点】	融顾问式、教练式于一体；“讲授+方法+工具+实务”结合： 案例剖析+角色扮演+情景模拟+小组PK+答疑分享+音乐视频+故事游戏+室内拓展			
【五“非”优势】	<p>系统专业：十多年餐饮经营管理经验总结与积累，非行业外“空降兵”。</p> <p>品质高端：多年总裁班培训经验，课程内容前沿高端，非普通培训层次。</p> <p>深层互动：课堂氛围激情生动，互动紧绕课程主题内容，非哗众取宠。</p> <p>易懂易用：案例剖析，讲解深入浅出，方法简单实用，非业外案例方法，好听不实用。</p> <p>效果承诺：解决实际问题为导向，结合现场训练，配赠课程送转化资料，非一次性服务。</p>			
【课程背景】：				
<p>如今很多餐饮企业都面临着如下问题：企业人员经验越来越丰富，团队意识却越来越淡漠；管理手段越来越复杂，员工却越来越无所适从；各种制度标准都有，但落实执行却效率低下；企业实力不断扩大，但团队能力不足制约扩张；核心员工的发展跟不上企业发展的节奏；快速发展带来了管理的不确定，规模层级增加，团队配合越来越难；-企业福利待遇好，依然内部抱怨不断，人员流失很大；</p> <p>由于餐饮企业大多数运用的都是分割式管理而非系统管理，企业所有的问题都是“人”的问题，人的问题根源不在“人”，而是在于企业“机制”的老化！制度管“死”人，机制激“活”人！</p> <p>本课程以系统性管理模式打造入手，可以快速打造优秀团队，从管理思维创新，管理技能水平提升，科学管理机制建立，管理团队建设等，将全方面解放企业高层，让内部管理真正自动化高效运转。有效解决企业领导执行、团队管理效能、日常运营、人才打造等问题。</p>				
【课程收益】：				
<ul style="list-style-type: none"> ✦ 掌握实施、提升绩效管理与绩效考核的具体方法 ✦ 优化原有管理方式，捋顺各部门岗位繁杂的日常事务，化繁为简，提升管理效能达 90%。 ✦ 建立起团队激励管理机制，长期稳定跨部门协作性，协作度提高 60%。 ✦ 员工充实快乐，心情不再压抑、抱怨，员工满意度达 90%。 ✦ 掌握“选育用留”核心，建立起人才复制工程，人员流失率降低 80%。 ✦ 绝对高效的可视化监督，透明监督，提高管理觉悟与自觉性，解决以权势压人，制度制人等低级管理现象。 ✦ 建立起高效自动化管理模式，彻底解决因人员不间断流失所造成的效能低下与成本增加，降低综合成本 30%。 ✦ 快速提高企业整体凝聚力、执行力。 				
【课程大纲】：				

前奏 餐饮激励管理“金三角”与“金管道”

一、激励管理“金三角”之“道”

二、激励管理“金管道”价值链

三、激励管理“三字经”

简约、创新、极致

第一部分 餐饮自主工作机制建设

一、餐饮员工不可触及的工作雷区

二、团队成员的卓越蜕变方案

30天完成：3大成长目标、三强修炼、跨区成长计划

三、餐饮员工的10大自我修炼

四、餐饮员工自主工作要领

1、8大工作风格标准、工作规定的具体内容

2、7大团队工作原则、4大团队协作原则、高效工作必过4关

3、成为上司黄金搭档的12大方法落地运用

第二部分 餐饮6大激励文化建设

一、餐饮激励关爱文化建设

1、建立内部关爱机制落地方法

2、建立福利机制落地方法

3、12种简单高效的关爱方法

二、餐饮激励学习文化建设

1、建立内部人才复制机制落地方法

2、建立内部讲师成长机制落地方法

三、餐饮激励协作文化建设

1、建立4大工作协调沟通机制落地方法

2、建立跨部门交集协作标准落地方法

3、团队协作4大原则导入运用落地方法

4、建立组织冲突的矛盾化解方案落地方法

四、餐饮激励PK文化建设

1、目标落地承诺机制落地方法

2、建立个人、班组、分店评优机制落地方法

五、餐饮激励责任文化建设

1、工作问责机制建立落地方法

2、客诉处理机制建立落地方法

六、餐饮激励感恩文化建设

1、建立每日感恩必修课落地方法

2、建立感恩顾客清单落地方法

3、感恩活动定期举行清单落地方法

第三部分：餐饮绩效管理实务

一、绩效管理与部门绩效考核办法

- 1、经营导向的绩效管理辦法
- 2、控制导向的绩效管理辦法
- 3、发展导向的绩效管理辦法
- 4、经营部门的绩效考核办法
- 5、后勤部门的绩效考核办法
- 6、职能部门的绩效考核办法

二、绩效管理实施运用-用数字说话

- 1、解决核心问题：如何依据数字做决策
- 2、营运数字化管理的指标
- 3、客户数字化管理的指标
- 4、产品数字化管理的指标
- 5、量化绩效考核：向数字化管理要效益

第四部分 餐饮激励管理系统落地推行工具

一、建立绩效化平台-目标推动工具

- 1、激励原则：人人有责、激励约束并进
- 2、目标激励，破解月末才追目标的误区
- 3、导入“四维度”绩效机制

二、建立激活动力平台-高效例会推动工具

- 1、破解传统会议形式化误区
- 2、建立 6 类经营管理会议形成连环行动会议机制
- 3、建立会议追踪机制，根治“会后不执行”痼疾
- 4、建立计划布属工具、总结汇报工具

三、建立约束平台-督导推动工具

- 1、建立三级督导机制
- 2、建立外部督导机制

四、建立透明化管理平台-展板推动工具

- 1、视觉管理是听觉管理效果的 10 倍
- 2、建立独具特色的管理文化墙、6 大展板
- 3、建立展板管理操作细则

五、建立引爆自动化平台-激励推动工具

- 1、破解“底薪+绩效+福利+奖金”薪酬机制的低效性
- 2、建立“激励菜单”
- 3、建立“积分制”激励机制

【落地运用】：

1、赠送课后工作中直接运用的资料工具：

4 大工作执行时限清单模板，3 大汇报清单模板，3 大工作手册，5 大协作模板及标准手册，6 大考核评选执行方案

2、《课后试题》、《课程转化实施计划清单》

【备注】：

- ✚ 本课纲内容将在课堂现场根据学员反馈信息对本主题课件内容作适当调整；
- ✚ 企业需按照《**培训物料清单**》与“**会场布置要求**”提前做好充分准备工作；
- ✚ 企业、机构未经授权不得在课堂现场录像和录音。

本课纲为孙老师版权内容，抄袭、贴用、伪原创均属侵权。