
中基层管理者若干管理问题的能力提升

主讲：林安

课程背景：

一些企业在部门级的经营管理上存在以下问题：不知道如何依据部门的战略牵引目标搭建组织；相对准确地定义组织中各个节点上的能力模型；人岗如何匹配；如何在薪酬激励空间有限的情况下，合理有效地激励团队，使大家保持奋斗激情，持续地艰苦奋斗；如何建设、管理高绩效的团队；管理理念缺失等问题。

针对这些问题，我们开发了这门为期一天的课程，采用了业界认可的工具及方法论，并大量引用华为的案例，同时穿插了一些讨论，以提升中基层管理者解决以上问题的能力。

课程收益：

企业收益：优化组织；提升团队凝聚力；提升执行力。

学员收益：掌握组织搭建、人岗匹配的思路；提升激励能力；提升高绩效团队建设能力；提升保持团队稳定的能力；理解企业管理的核心理念。

学员对象：

中基层管理者。

授课方式：

学员分组（方便讨论交流）；

授课（40%）+案例分享（30%）+讨论（30%）。

授课贯穿双向交流、引导与启发。

授课天数：

1天（每天6小时）。

课程大纲

一、基于战略的人力资源适配

1. 战略制定的关键要素
2. 战略分解
3. 战略、业务、流程、组织的关系

-
4. 人力资源战略紧扣业务战略的需求
 5. 案例：华为人力资源管理紧扣华为的业务战略
 6. 讨论：结合一些企业的业务，你如何依据你的组织承接的目标搭建组织？定义人力模型？如何依据模型做好人岗匹配？

二、激励与长期的“艰苦”奋斗

1. 中基层管理者的角色定位---不仅是员工或工会的代表
2. 讨论：在物质激励有限的条件下，如何使员工保持持续的奋斗激情？
3. 让员工持续地保持奋斗激情
 - 1) 核心价值观的认同
 - 2) 做好绩效管理
 - 3) 健全的激励体系与相对公正、公平、合理地激励员工
 - 4) 案例：华为的激励体系与激励运营
 - 5) 讨论：如何让新生代发自内心地、长期地“艰苦”奋斗？
- 6) 高绩效团队建设与管理
- 7) 提升员工对团队的忠诚度

三、管理的哲学

1. 开放、妥协，灰度
2. 先僵化，后优化，再固化

四、总结

*****The

END*****