

《利润增长—组织绩效落地方案班》

中小企业从0—200亿的绩效增长路径

新经济时代，中小企业遇到了前所未有的挑战，经营管理模式跟不上时代的变化，企业经营多年不但没有做大、做强，而且出现下滑亏损，问题越来越多：

- 1、企业的战略规划没有与员工个人目标相结合，员工在公司看不到希望和未来！
- 2、组织架构不清晰，规章制度形同虚设，管理简单粗暴，运营成本高、内耗大！
- 3、核心高管不理解、不配合，干部不得力，老板是公司最大的业务员和救火队员！
- 4、没有完善的人才培养机制，优秀人才流失，留下的都是没本事的人！
- 5、绩效考核机制设计不合理，员工不支持绩效考核，与公司形成对立关系！
- 6、职业晋升规划路径不清晰，员工看不到希望和未来，离开公司成为竞争对手！
- 7、薪酬激励设计不科学，员工没有动力，工作积极性不高，公司目标难以达成！

老板要洞察人性、洞悉人心，经营人心/人性就是经营人的欲望！

企业只有建立一套完善的绩效增长模式，才能实现业绩增长、利润倍增！

【学习对象】

老板要亲自带股东、营销、财务、生产、人资、店长等中高层管理干部参加学习。

企业的绩效增长不是靠老板一个人的努力，而是要依靠公司核心团队的推动和落地！

【学习时间】

三天二晚，白天授课，晚上做方案，案例讲解+工具实操+量身定制方案

《总裁绩效系统落地方案班》课程内容

任何组织都是由小到大，这是人类发展的规律。

伟大的组织都是由普通人组成的，伟大的组织就是要让平凡的人做出不平凡的业绩。

第一模块 战略规划系统：统一思想目标

战略定位，企业文化，未来5-10年战略目标，年度/季度/月度经营计划

第二模块 组织架构系统：明确分工协作

老板核心团队组建，组织架构设计，各部门关键岗位人员定岗

第三模块 工作分析系统：确保人尽其责

各岗位责、权、利划分，任职资格设定，岗位职责描述，工作流程设计

第四模块 招聘培训系统：人才培养复制

人才招聘，人才选拔，人才培养，商学院人才培养机制设计

第五模块 绩效考核系统：管过程控结果

业绩/成绩的结果考核，态度/行为的过程考核，KPI指标提炼考核，积分制度设计

第六模块 薪酬管理系统：分配机制设计

薪酬核算标准制定，高/中/基层薪酬设计，不同行业/岗位薪酬设计，目标制定与薪酬挂钩

第七模块 团队激励系统：凝聚全员人心

非物质激励，各岗位激励，高/中/基层激励机制，合伙人激励模式，股权激励模式

第八模块 职业晋升系统：建立升官通道

全员职业晋升通道设计，各岗位/级别晋升标准设计，保级/降级标准，上岗和下岗机制

【绩效增长八大模块】

战略增长——顶层规划系统：让全员清晰地看到企业未来的发展规划。

组织增长——组织架构系统：在企业打造以老板为核心的高管团队。

运营增长——工作分析系统：建立人人有事做，事事有人做的运营体系。

人才增长——招聘培训系统：建立内部造血的人才复制体系。

绩效增长——绩效考核系统：设计全员目标达成的考核机制。

利润增长——薪酬激励系统：设计全员为了达成公司的利润目标。

团队增长——职业晋升系统：激励员工为了自己的希望和未来全力以赴。

目标增长——运营管控系统：绩效目标与科学的目标流程管控体系