

# 精细化管理

## 一、认识精细化管理

1. 精细化管理的定义
2. 精细化管理的目的是最有效地做出结果
3. 精细化管理的四个核心
  - (1) 注重细节
  - (2) 解决问题
  - (3) 追求圆满
  - (4) 做出结果
4. 精细化管理的五个维度——五精管理体系
  - (1) **精细——细——全面的细致**
  - (2) **精准——对——正确地确定**
  - (3) **精确——最——做的最精最优**
  - (4) **精益——更——精益求精、更精更优**
  - (5) **精美——美——人文化的和美高超**
5. 实现精细化管理的两大方向
  - (1) 打造精细化的软实力——团队职业素养
  - (2) 打造精细化的硬实力——精细化的工作管理

## 二、打造团队精细化软实力——团队职业素养

1. 什么是人才？
2. 为什么贯彻精细化管理要从团队软实力开始？

### 3. 打造精细化的软实力

- (1) 细节决定成败的思维
- (2) 平凡的事情做到不平凡就是伟大
- (3) 细节的缺失核心是责任心的缺失
- (4) 不拿“马虎”当借口

### 4. 打造精细化的团队文化

- (1) 文化是用来干什么的？
- (2) 文化落地的四个步骤
- (3) 管理者的榜样作用
- (4) 管理工具：打造文化的“三会四榜”

## 三、 打造精细化的硬实力——精细化的工作管理

### 1. 精细化是为了最有效地做出结果

### 2. 什么是结果？

### 3. 团队做出结果的五个步骤

- (1) 目标精准明确
- (2) 方法步骤精细到位
- (3) 过程精准执行到位
- (4) 赏罚精准及时
- (5) 结果改进解决问题

### 4. 精细化管理第一步——立标准

- (1) 卓越的组织为什么能基业长青

(2) 科学的标准是做到精细化管理的前提

(3) 标准从哪里来

工作总结

问题改进

标杆学习

多做一步

(4) 形成“四化”的工作标准体系

目视化、公开化、标准化、规范化

#### 5. 精细化管理第二步——树规则

(1) 无规矩不成方圆

(2) 规则是标准落地的具体表现

(3) 规则的神圣性不容侵犯

(4) 树规则的四个原则

公平性原则

明确化原则

正规化原则

制度化原则

(5) 规则落地的五个步骤

广而告之宣传规则

团队学习掌握规则

工作实践落实规则

赏善罚恶确立规则

## 全员内化传承规则

### 6. 精细化管理第三步——定流程

- (1) 精细化的工作流程是将精细化管理落地的重要步骤
- (2) 用 5W1H 去精细化工作流程
- (3) 管理工具：制定精细化流程的两个工具
- (4) 如何避免细节的失误？
- (5) 管理工具：精细化的工作规划表

### 7. 精细化第四步——明赏罚

- (1) 目标有了，怎么去实现？
- (2) 员工不会做你希望的事
- (3) 关于新加坡现象的思考
- (4) 赏罚是为了保证精确执行
- (5) 用项目管理的思维做好过程监控
- (6) 精细化的过程监控要明确的四件事

监控时间点

监控行为点

评价的标准

问题及时解决与改进

- (7) 管理工具：做好过程监控、赏罚到位的八个方法

## 四、工作中的精细化管理实践

### 1. 如何精细化派任务

- (1) 员工执行不到位的原因
- (2) 派任务时候用点教练技术
- (3) 精细化派任务要解决的四个问题

目标清楚明确

步骤方法精准到位

资源配置精准合理

激励机制精准有效

## 2. 如何应对下属提出的问题

- (1) 不能让下属产生依赖
- (2) 不能让下属似懂非懂
- (3) 应对下属提问的四个反问
- (4) 如何让下属精准解决问题
- (5) 如何让下属自动自发思考问题

## 3. 如何表扬和批评

- (1) 表扬和批评也要精准到位
- (2) 表扬和批评的依据
- (3) 精确定义要下属发扬什么与改进什么
- (4) 表扬精准到位的两个原则
- (5) 胡乱表扬的危害
- (6) 批评精准到位的三个原则

## 4. 如何精准授权去提高团队效率

- (1) 授权的管理学核心

- (2) 精准授权的四个原则
- (3) 是否授权要思考的三个要素
- (4) 授权的四种模式
- (5) 如何精准选择合理的授权模式
- (6) 授权的流程

**五、结语：精细化管理在于不断进步、精益求精**