



业务转型下的战略组织管理

企业痛点

- **战略与人才不匹配：** 战略目标不明确，人才结构不合理，人才储备不足等问题。
- **组织变革与转型：** 组织架构调整、业务模式创新、数字化转型等带来的挑战。
- **绩效管理不佳：** 绩效考核不准确，人才发展规划缺失，人才激励不足等问题。
- **组织文化建设：** 组织文化不清晰，员工敬业度低等问题。
- **领导力发展：** 领导力人才缺失，领导力发展体系不完善等问题。

课程大纲

模块一：后疫情时代组织人才管理的新趋势

- 从 VUCA 到 RUPT
- 后疫情时代的组织/领导力发现
- 支持业务重塑的组织重塑
- 为什么说人才管理策略是组织重塑的切入点？
- 管理 讨论分析：结合业务变化，检视自身企业的组织人才

模块二：基于市场洞察的战略组织转型

- 复杂多变环境下，市场洞察对战略和组织转型的影响
- 路径分析：客户洞察-业务价值链&业务流-部门重新定位
- 典型案例分析
- 讨论分析：基于自身企业的客户洞察，做业务流梳理，明确各部门的站位

环境日趋复杂多变，业务战略转型情况下， 围绕组织、人才和文化做重新定位调整，支撑业务战略落地

模块三：业务重塑下，部门重新定位的落脚点-关键岗

- 路径分析：部门重新定位-关键岗梳理-基于战略的组织盘点
- 如何识别和梳理关键岗
- 关键岗的画像、成长路径和梯队管理
- 基于战略的组织盘点 5 步法
- 讨论分析：基于战略目标和效能，盘点关键岗，并明确后续举措

模块四：差异化的人才管理策略

- 人才管理 4 阶段
- 什么是差异化的人才策略
- 从业务重塑到差异化人才策略
- A/B/C 类人才的分级管理
- 干部管理精要
- 讨论分析：检视复杂多变下自身企业人才/干部管理的有效性和改进点，明确改善举措

模块五：复杂多变情况下的组织文化演进

- 不同阶段，不同企业所需的组织文化：文化作用和 4 种典型文化
- 虚事实做-基于未来的文化诊断与干预
- 文化落地体系：人才管理、领导力和文化运营等
- 基于诊断做好文化落地的加减法
- 练习：基于业务转型做自身企业文化的诊断，并明确文化调整的方向和举措

模块六：我的学以致用

- 内容总结
- 我的后续计划
- Check out

课程收益

- ☑ **了解疫情后组织管理的趋势：**帮助掌握从 VUCA 到 RUPT 的环境变化及其对组织管理和领导力的影响，了解组织扩张对业务扩张的支持作用。
- ☑ **掌握差异化的人才管理策略：**学会根据企业的业务需求和组织变化制定差异化的人才策略，为公司的人才管理提供精准支撑。
- ☑ **明确关键组织能力和关键岗位：**通过价值链分析和组织能力评估，识别业务岗位中需要优先关注的关键能力和岗位，确保战略执行充足。
- ☑ **应用人才观的前置条件：**理解人才观在人才管理中的核心地位，并学会在招募、发展和留用人才时应用这一前置条件。
- ☑ **提升关键人才管理水平：**掌握关键人才分级管理方法及培养干部、轮岗发展等策略，提升企业关键人才管理效果。

课程特色

- ☑ **结合环境变化的前沿管理理论：**课程聚焦从 VUCA 到 RUPT 的环境变化及其对组织管理的影响，为学员提供与时俱进的管理理念。
- ☑ **赋能业务转型的组织抓手：**不同于传统较“重”的组织设计方法，课程通过“客户洞察-业务流-部门定位-关键岗”为主线，帮助企业在复杂多变情况下转型掉头。
- ☑ **系统化的人才管理方法：**基于组织转型，课程提供了差异化人才策略、关键岗识别、分级管理等系统方法，帮助学员在有限资源情况下聚焦最能够企业带来效能的人才建设。
- ☑ **虚事实做的文化转型：**环境日趋复杂多变，企业盲目模仿“成功公司”的文化只会陷入迷局；课程帮助企业基于未来发展做好“自身”的诊断，明确自己在哪里做好“加法”，哪里做好“减法”，把文化“虚”事做“实”。
- ☑ **实战性强的讨论与案例分析：**课程进行了丰富的讨论分析课程，结合企业实例，学员可以将所学方法直接与自身企业情况对照，进行实战演练。
- ☑ **可操作的个人行动计划：**课程最后帮助学员制定个性化的后续计划，确保所学内容在实际工作中的应用。

课程时间

课时：2 天（14 小时）

课程对象

企业高层管理者、人力资源管理者、业务部门负责人

培训形式

内部培训（20-25 人） 工作坊 定制项目