**课程大纲：**

1. **精干组织、裁减冗员的稳健操作技巧**
2. **以迈瑞为戒：企业贸然裁员的风险分析**
3. **“小公司、大业务”的组织设计思维**
4. **基于任务的灵便组织：突破传统矩阵制组织结构**
5. **科学合理定编的方法：**
* 比尔·盖茨的（N-1）定编策略
* 回归分析法定编
* ***案例分享：某化工集团如何确定员工编制***
* 工作任务跟踪核定编制法
1. **如何有效裁减冗员：**

① 部门整合与岗位合并的技巧：流程与工作对象分析

* ***案例分析：企管部、质检部与总经办的职能整合***

② 关键岗位识别法

* ***案例分享：上海某集团的关键岗位识别与人才盘点***

③ 岗位职责时间分配分析法：基于二八原则的工作时间错位分析

④ 人工成本（或人均产效）倒逼裁员法

⑤ **专题：如何消减中层人员**：

* 管理幅度的突破
* 公开竞聘的操作技巧
* ***案例分享：某冶金集团如何压缩管理人员***

⑥ 如何防止做“老好人”导致无法裁员

* 离岗影响分析法（9级影响度识别）
* 人均效能与经理收入挂钩
1. **严格预算管理、降本控费的关键技巧**
2. 分析企业可降本控费的主要维度
3. 如何通过考核推动预算管理落地
4. 建立成本、费用节约奖励机制
* *案例分析：用HU绩效评价法来控制成本费用*
1. **向管理要效益：强化绩效管理势在必行**
2. **老板的必然之选：做绩效还是做“慈善”？**
* *案例辨析：为什么好老板企业总是做不大？！*
1. **如何科学合理设定绩效目标：PERT取值与三次平均取值法**
* *案例分析：万达如何制定年度目标*
1. **如何分解目标、设定考核指标：两个主要方法**
* *案例分享：某糖业集团价值树分解法的示范案例*
* *案例分享：某电子公司岗位职责对接法示范案例*
1. **绩效保障：如何确保绩效目标能够实现**
* *案例分享：学习阿里的绩效跟进（Review）措施*
1. **强化绩效突破功能推动企业不断超越**
* *案例分析：华为与中兴为何差距越来越大？*
1. **创新激励机制，激发和留用关键人才**
2. **如何将绩效考核结果与员工收入挂钩**
3. **财力有限时如何给员工加薪更好**
4. **如何形成人才与企业命运共同体**
* *案例辨析：股权激励是留人的最佳选择吗？*
1. **交流互动答疑。**