

2019年武汉智信卓越管理咨询有限公司微咨询学习（培训）计划

序号	课程分类	课程名称	学习天数	参加学习对象	学习费用（元）	学习内容及收益
1	卓越绩效与政府质量奖	如何快速编写质量奖自评报告	1天	中层以上干部	1000	编写自评报告是质量奖申报的重要一环，但许多企业由于不熟悉标准，不能将标准与企业实际工作对接，因此自评报告不能真实反映企业管理水平的真实高度，影响了评审员对企业的判断。通过本学习，学员可以快速掌握结构化梳理企业管理方法和结果及编写质量奖自评报告的技巧，最短可在一周内输出满足评审要求的自评报告。
2		卓越绩效模式导入培训	1-2天	企业高层管理人员、治理机构成员、中层管理人员、后备管理干部等	1000	掌握什么是卓越绩效模式，为什么要导入卓越绩效模式，怎样导入卓越绩效模式，卓越绩效模式的学习和实践路径等。
3		申报政府质量奖核心人才团队培训	4天	组织申报政府质量奖的负责人员和参与人员、后备管理干部等	2000	掌握卓越绩效模式的深入内涵，掌握如何在组织内导入卓越绩效模式，如何撰写自评报告、如何准备现场迎审资料、如何开展内部自我评价等。
4		基于卓越绩效模式的诊断和自我评价培训	3天	申报政府质量奖的自评师、企管部门人员、从事卓越绩效管理咨询人员	1800	掌握卓越绩效模式诊断的方法，掌握成熟度评价的方法，掌握开展自我评价的方法，掌握基于自我评价改进的基本方法。
5		基于卓越绩效模式员工满意度和契合度管理培训	1天	组织申报政府质量奖的负责员工类目讲解和材料编写人员、组织人力资源管理人员	1000	掌握如何发现员工满意度和契合度影响因素，如何设计、发放、统计、分析满意度和契合度调查问卷，如何基于员工满意度和契合度进行改进及相关案例教学。
6		基于卓越绩效模式顾客满意度和契合度管理培训	1天	组织申报政府质量奖的负责顾客类目讲解和材料编写人员、组织市场营销管理人员	1000	掌握如何发现顾客满意度和契合度影响因素，如何设计、发放、统计、分析满意度和契合度调查问卷，如何基于顾客满意度和契合度进行改进及相关案例教学。
7		战略梳理工作坊	1天	中层以上干部	1000	有些企业没有成文的战略规划，或者请咨询公司辅导的，虽高大上但实用性差，或者企业规划部门自己做的，要素不全、关联性差、内容复杂不便于与员工沟通。通过本研讨，可以结合某个具体企业的实际，搭建企业战略规划SP和商业计划BP的雏形，帮助企业实现战略规划的明晰化、条理化、简单化。

8	战略及组织绩效	战略管理模块精讲	1天	中层以上干部	1000	战略管理是卓越绩效模式的重点，但由于标准专业性强，战略管理成了质量奖参评组织的普遍弱项。通过本学习可以让领导和管理者快速掌握战略管理的精髓，掌握最常用的战略分析工具，了解平衡计分卡、惠普十步法、华润6S、华为战略解码等目前流行的战略管理系统或工具。
9		战略规划及战略解码	2天	企业董事长、总经理、副总经理及各职能系统高管、战略负责人	1800	辅导企业高管梳理企业战略规划，形成企业战略规划草案；通过战略规划培训与梳理，帮助企业高管掌握战略规划思想、方法与相关技巧；通过战略工作坊促进深度思考，达成战略共识。
10		战略绩效管理	2天	企业董事长、总经理、副总经理及各职能系统高管、HR负责人、战略负责人	1800	掌握战略绩效管理的系统理念；掌握BSC+KPI设置的思想，方法和技巧；掌握绩效管理操作的程序、方法和技巧；学会绩效管理变革成功的关键要点，确保变革成功。
11		为企业发展精准把脉：组织体检	0.5天	企业CEO/人力资源高管/业务高管	公益	锁定管理痛点，深入挖掘根因，就组织发展管理提升举措达成一致，确保战略落地，转变理念。
12	人力资源管理	绩效改进 赋能于人	1天	人力资源管理	1000	HR部门组织了很多培训，但培训达到效果了吗？柯氏评估你做到第四层了吗？不熟悉业务的情况下HR如何实现HRBP？除了培训以外HR还有其他方法帮助业务部门提升绩效吗？如何帮助业务部门萃取绩优员工和外部标杆的最佳实践？本学习可以让你了解国际流行绩效改进技术的核心内容，掌握BEM行为工程模型、两类价值链、4W原因分析、六类干预措施等工具的基本应用，使HR真正成为“业务好伙伴”。
13		员工绩效与薪酬设计	2天	人力资源总监、部长、主管，职能部门负责人、主管，后备管理干部	1600	掌握员工绩效管理的基本逻辑，员工绩效管理的常见管理工具和方法，员工薪酬设计的基本策略与方法，员工绩效与薪酬案例实战训练。
14		关键人才梯队建设（人才储备体系建设）	2天	企业高层管理人员、业务高管、人力资源总监/负责人	1600	掌握关键人才筛选方法，掌握关键人才梯队构建的一套系统方法、技术和工具。
15		人力资源管理体系的搭建	2天	人力资源总监、部长、主管	1200	帮助企业搭建人力资源管理体系，包括规划、招聘、培训、薪酬、绩效、劳务等六大管理模块。
16		人才培养体系的构建	2天	高层、中层领导，人力资源部部长、主管	1600	通过对企业现行发展状况和人才家底的分析，帮助企业搭建符合企业发展规划的人才培训体系，满足企业对人才能力和量能的需要。

17		构建任职资格体系流程与技巧	1天	HR负责人	1000	通过任职资格体系的构建，实现选、育、用、留的全面提升；实现人岗匹配，人尽其才，为企业创造更大的价值。掌握一套系统方法、技术、工具。
18		基于系统量化的绩效管理体系	1天	企业CEO/高管/HR负责人	1000	以绩效管理为起点，搭建以战略绩效管理体系为核心的人力资源发展体系，系统全面提升企业组织能力，助力企业价值持续提升。掌握科学量化的绩效管理系统方法、技术、工具。
19		如何建立有效的薪酬管理体系	1天	企业CEO/业务高管 /HR负责人/薪酬管理 专业人员	1000	从客户的长远利益出发，为企业提供薪酬设计的专业建议。掌握一套系统方法、技术、工具。
20	生产与运营管理	经营计划及经营分析	2天	企业董事长、总经理、部门负责人、财务负责人	1800	对企业业务深入分析；掌握如何制定企业目标、计划与预算；辅导年度经营目标分解、业务目标分解与职能目标制定；掌握目标的督导与过程控制方法。
21		流程管理	2天	企业董事长、总经理、流程管理专业人员、部门或业务领域负责人	1800	学会流程管理方法和技巧，掌握如何以客户为中心重构流程系统，建立价值驱动型组织，实现业务复制和人才复制；流程管理和优化机制，构建流程变革长效机制。
22		5S管理	2天	质量部、生产部、物流部、仓储部等部长、主管、班组长、一线操作人员等	1200	5S管理对现场管理人员及一线操作工人工作习惯、素养的养成非常重要，可以减少差错、提高效率。
23	管理体系及检验检测	2016版ISO/TS16949管理体系内审员	3天	高层领导、中层部门负责人、所有内审员	1000	结合企业的实际情况，深度学习2016版汽车行业质量管理体系，理解产生变化的原因，清楚新增加的标准内容以及在运行体系时要注意的事项，并进一步学习内审的方法。颁发内审员证书。
24		实验室内审员（含资质认定、认可）	3天	各实验室管理人员	880	通过对新版实验室管理体系的学习，为帮助拟申请或已经获得资质认定/实验室认可的检验检测机构建立和运行符合新文件要求的管理体系，加强质量管控、科学的降低运行成本和防范质量风险。颁发内审员证书。
25		理化检测、化学检验技术（含操作）	3天	实验室检测人员	1280	通过对理化检测、化学检验技术的学习和操作训练，以及对测量不确定度、数据的处理等知识的学习，成为一名合格的检测检验人员。颁发检测人员培训合格证书。

26		食品检验、微生物检验 (含操作)	3天	实验室检测人员	1280	通过对食品检验、微生物检验技术的学习和操作训练，以及对测量不确定度、数据的处理等知识的学习，成为一名合格的检测检验人员。颁发检测人员培训合格证书。
27		建筑材料、工程材料检测 (含操作)	3天	实验室检测人员	1280	通过对建筑材料、工程材料检测技术的学习和操作训练，以及对测量不确定度、数据的处理等知识的学习，成为一名合格的检测检验人员。颁发检测人员合格证书。
28	员工素养 与能力提 升	拓宽和创新思维训练	1天	中层干部、骨干员工	800	目前培训市场上流行的结构化思维课程解决了思维的条理性问题（归纳演绎），但是并没有解决思维的广度和深度、以及思维的创新性问题。本学习可以让你快速掌握来自国际认证思维课程中的近20个思维工具，这些工具简单易用，通过课堂上的大量练习，可以快速提高思考问题、沟通、决策的广度和深度，提高企业创意的新颖性和缩短创意周期。
29		金字塔原理与结构化思维	2天	主管以上管理人员、研发人员、质量人员、绩效改进人员、文秘、讲师等	800	掌握如何思考、解析问题、分析问题、表达问题和解决问题的思维方法，掌握思维导图应用的方法工具，案例教学促进分析和解决问题能力的提升。
30		构建任职资格体系、流程与技巧	2天	人力资源总监、部长、主管	1600	掌握任职资格构建的一套系统方法、技术和工具。
31		商业模式设计与创新	2天	企业高层管理人员、业务高管、业务骨干	1800	掌握商业模式的特点，掌握商业模式设计、创新的方法与逻辑，案例解析商业模式的设计与创新。
32		营销人员的素养与能力建设	2天	营销部门人员	1600	通过对各种营销方法和技术的学习，以及对营销过程中存在问题的深入探讨和研究，针对性地提升营销人员的素养和能力，促进业务的推进和达成。
33		塑造杰出领导人	1天	业务高管/骨干	1200	助力企业管理者系统塑造杰出领导力的培养方案——领导力生命线，通过五维思考的内在逻辑帮助企业管理者实现“自我认知”到“行为改变”。

说明：1. 所有项目既可以参加集中培训，也可以一对一上门服务；2. 培训时间根据客户的需求灵活安排；3. 一对一服务价格另行商定。