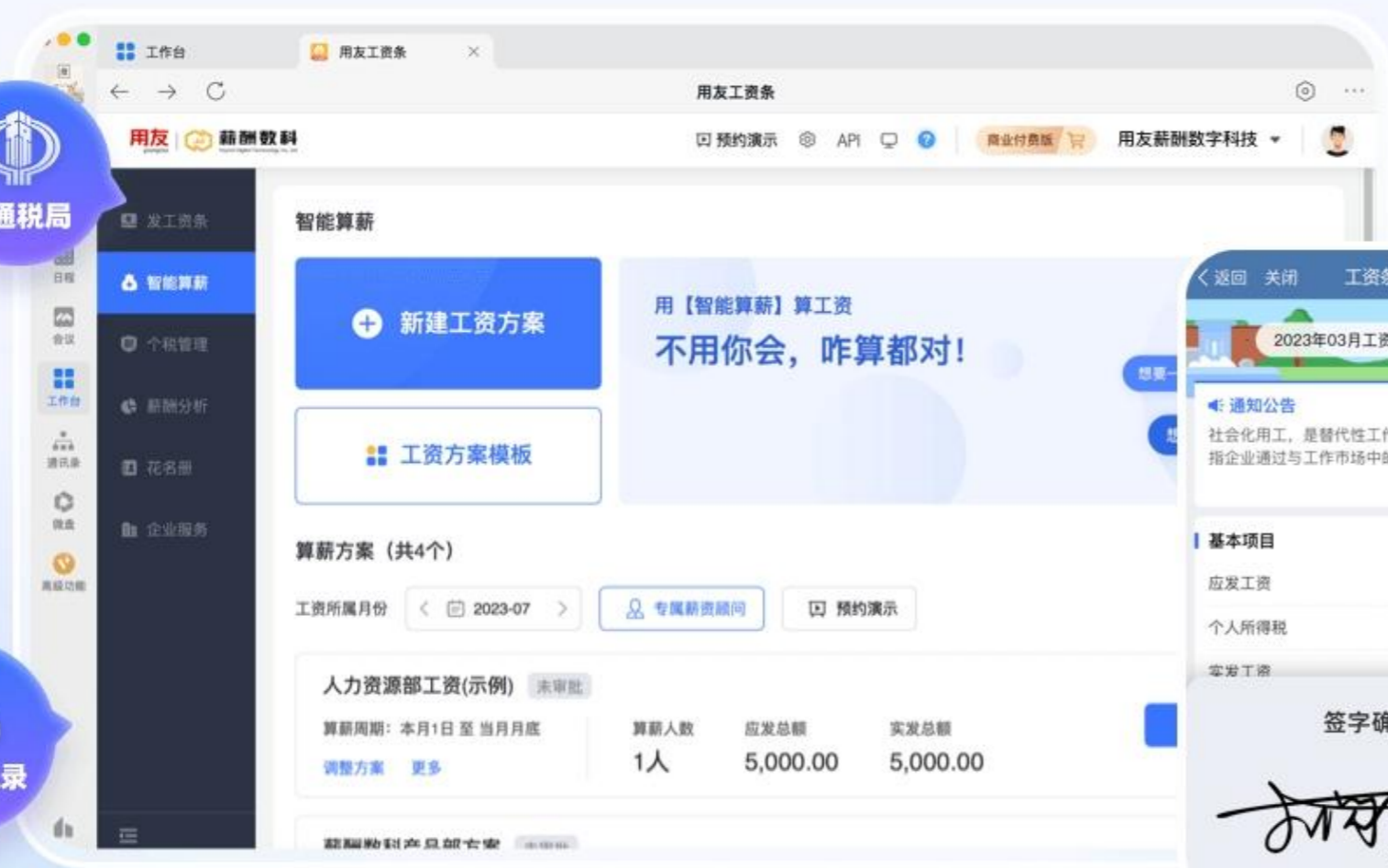


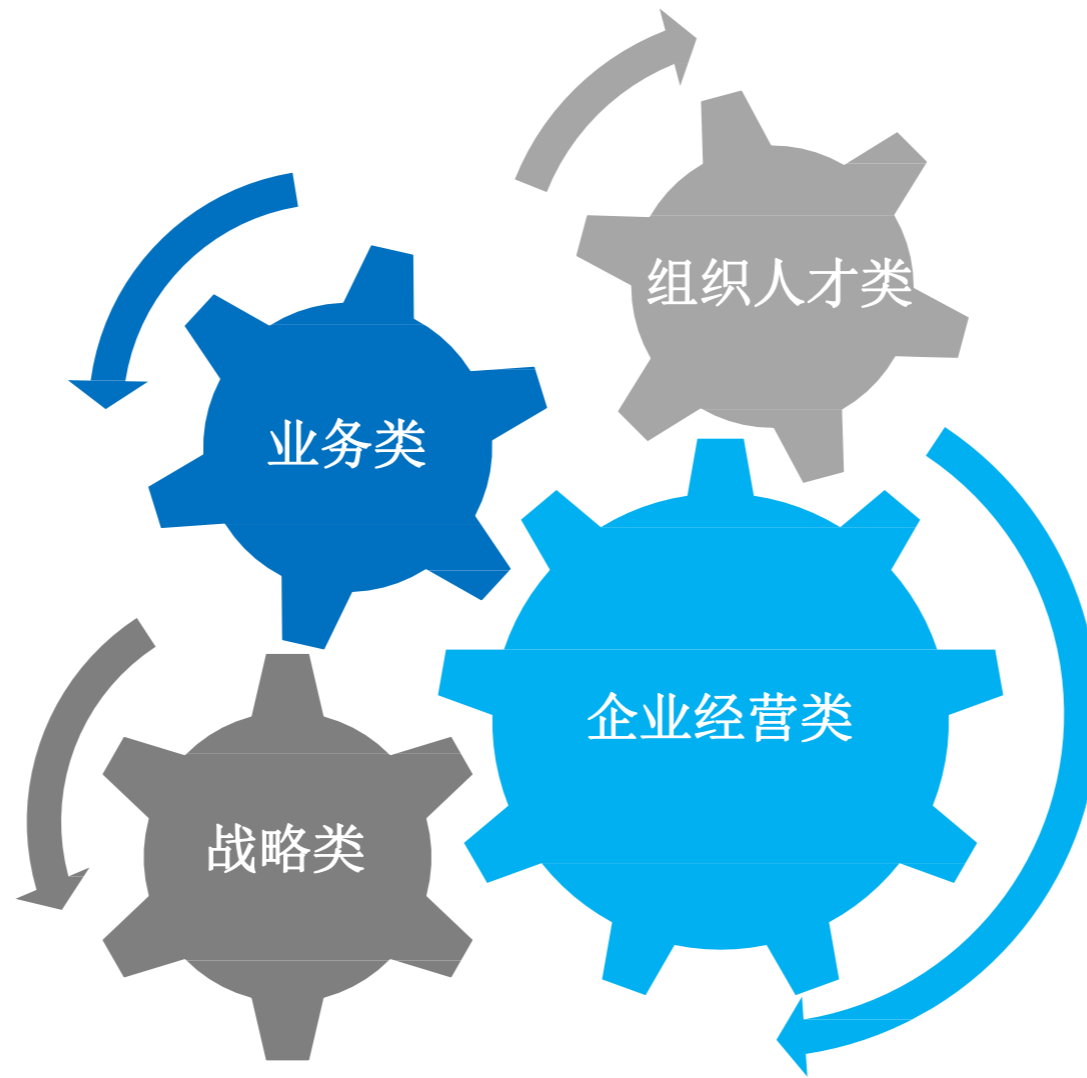
极致好用的薪酬数字化工具

智能算薪报税准且快, **100万+** 企业共同的选择



扫码领取
用友工资条/智能薪酬
30天免费试用

OD实用工具大盘点

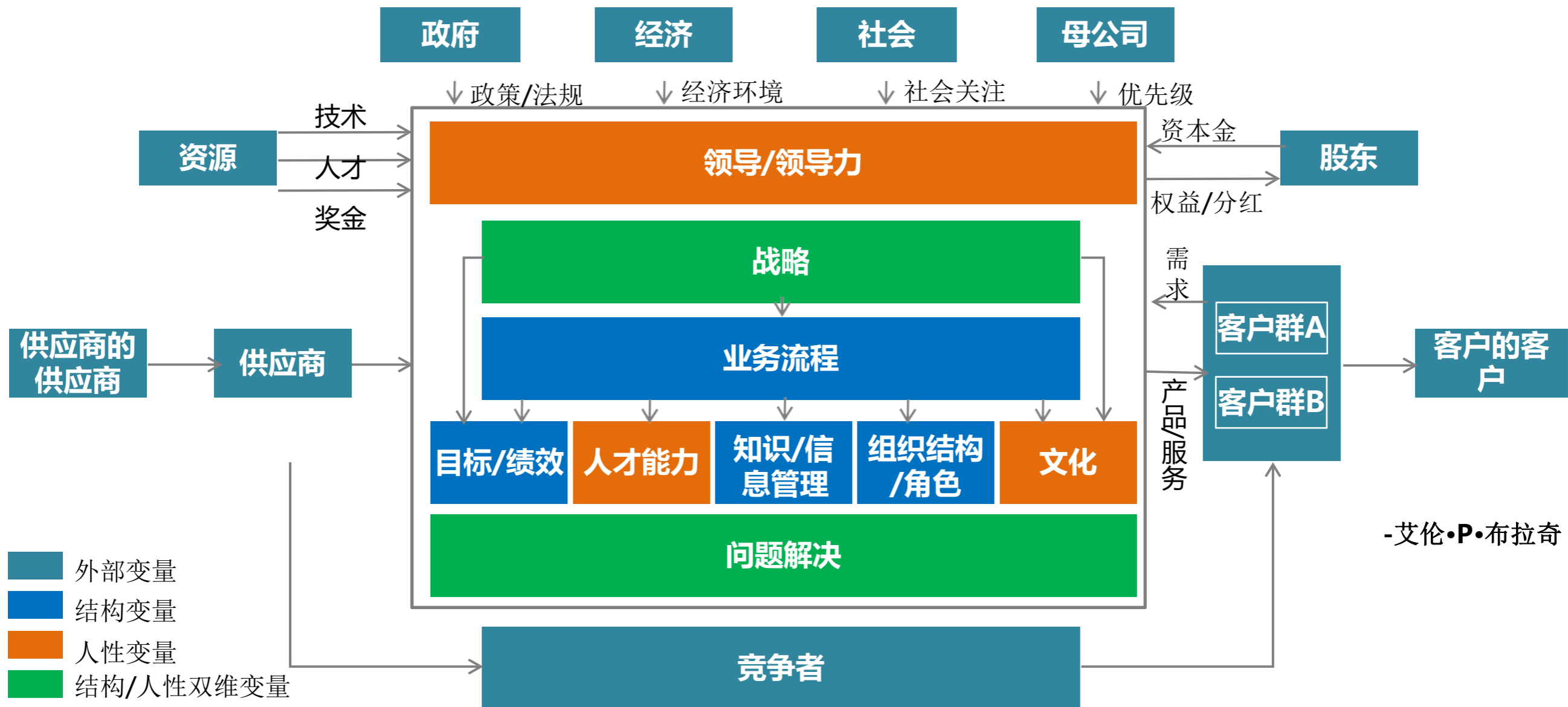




企业经营类

1-企业经营模型

1-企业经营模型



-艾伦·P·布拉奇



战略类

1-战略分析工具

2-业务战略领先模型BLM

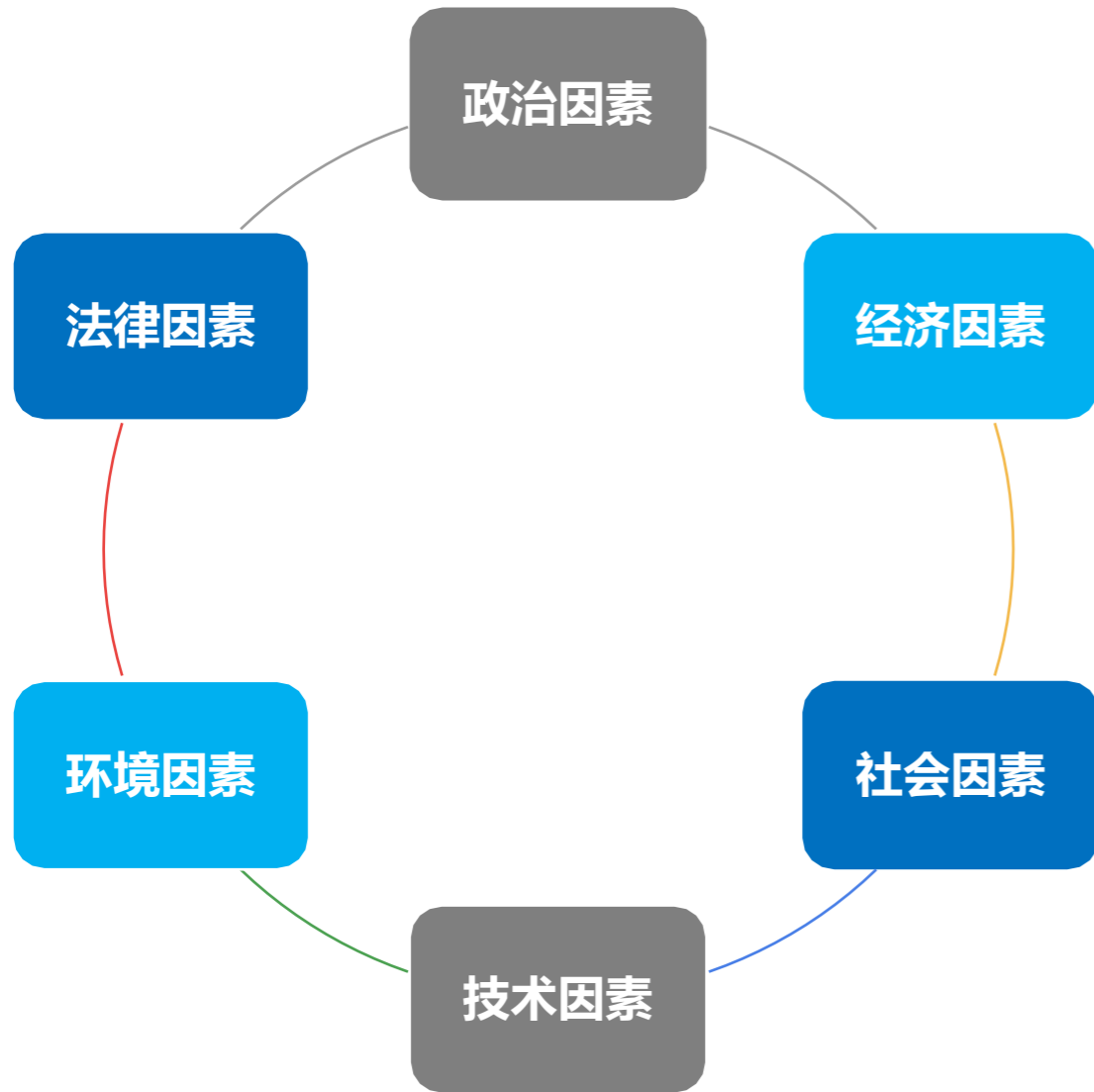
3-业务战略执行模型BEM

4-战略管理闭环模型

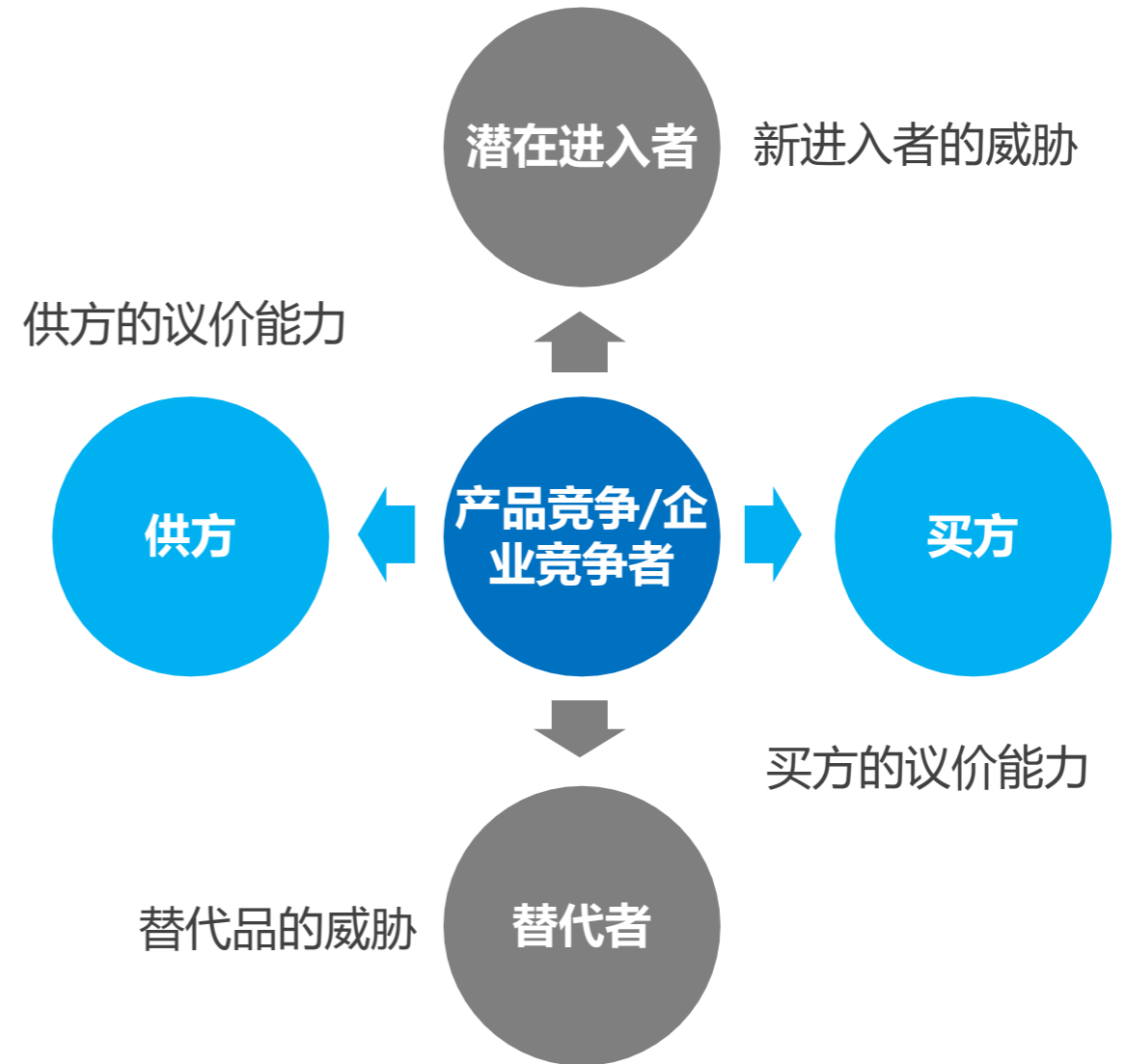
5-商业模式画布模型

6-OD战略陪伴全景图

1-战略分析工具



宏观分析：PESTEL分析

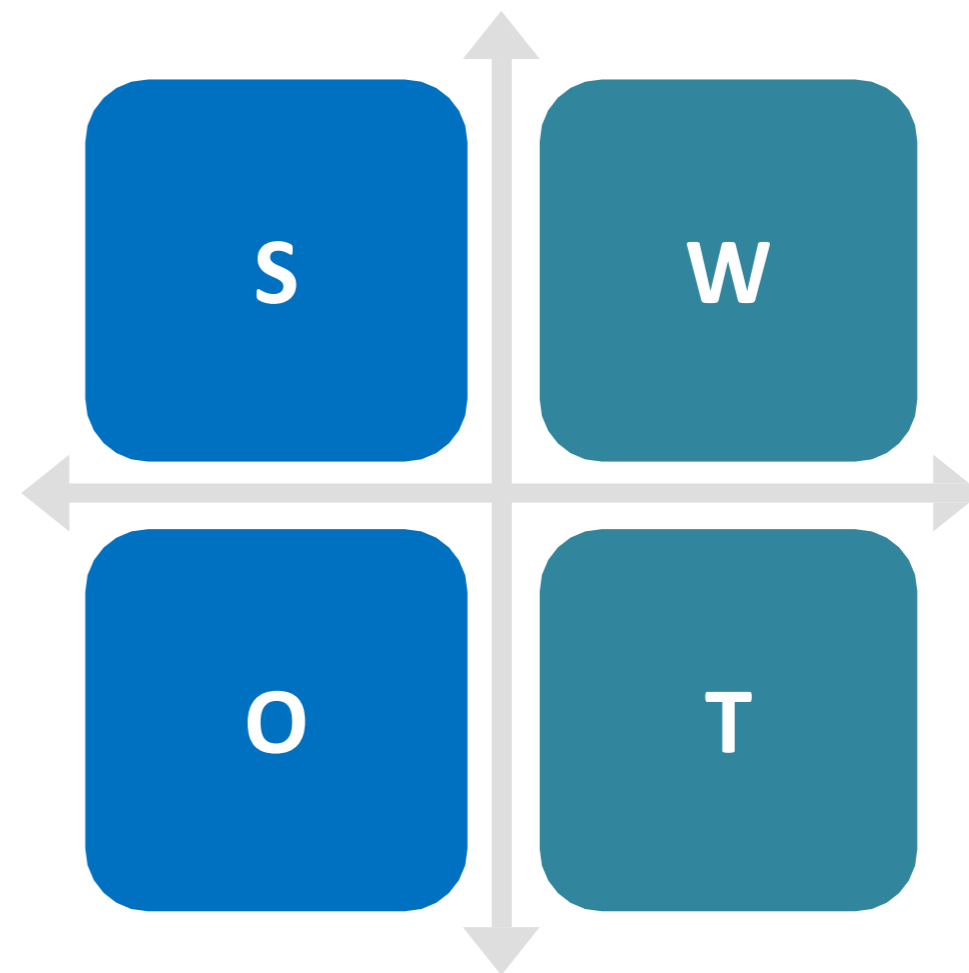


行业分析：波特五力分析

1-战略分析工具

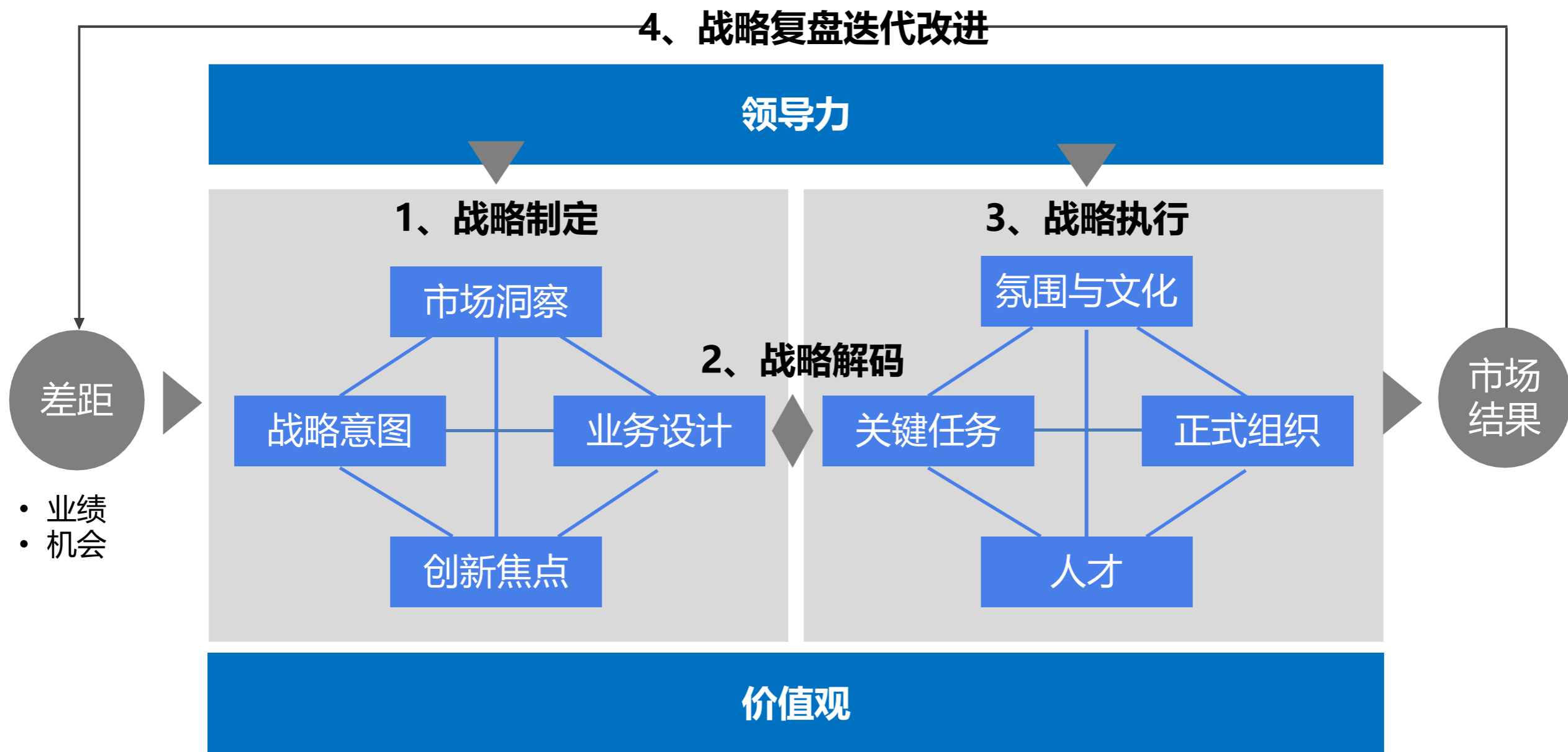


内部—价值链分析

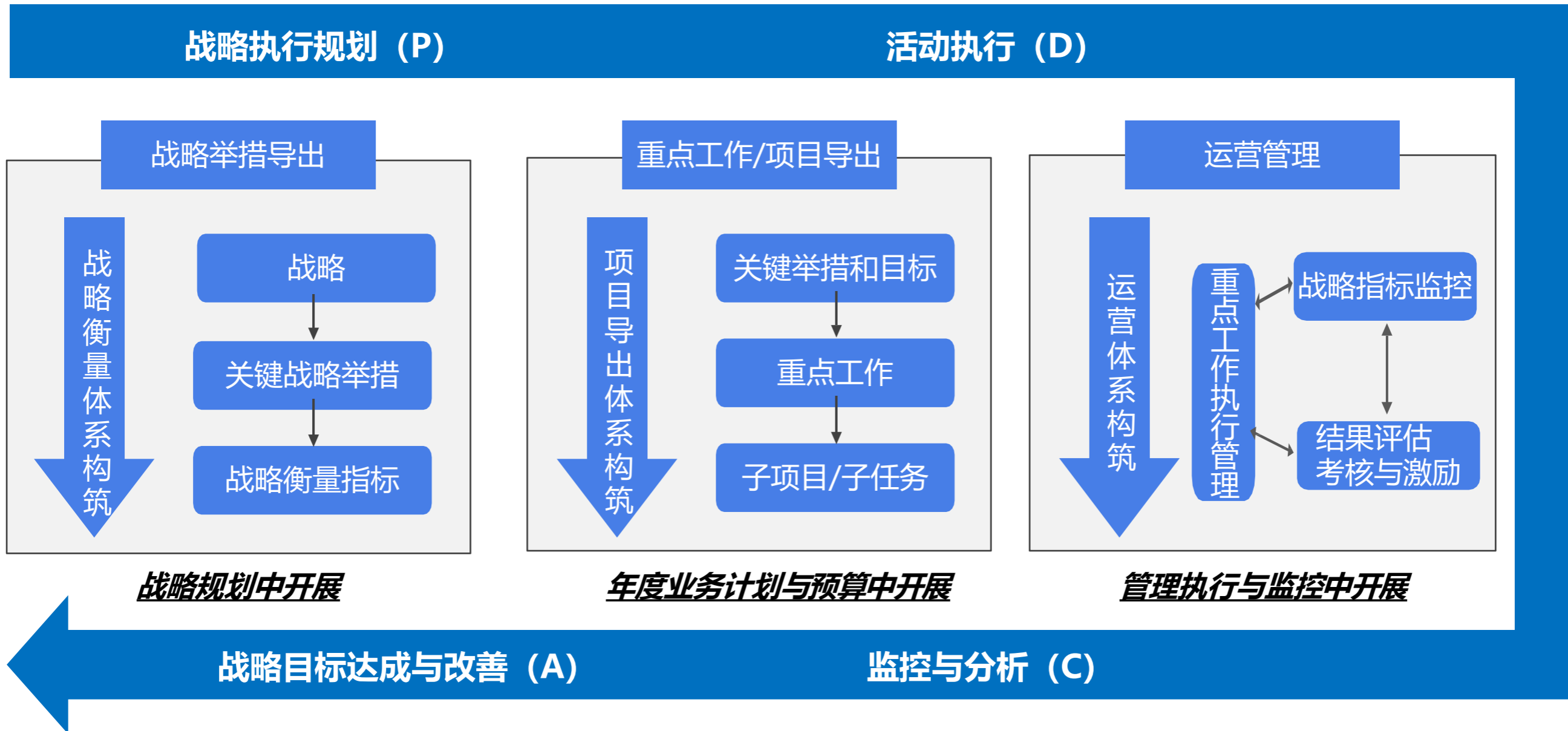


内外部态势综合分析—SWOT矩阵分析

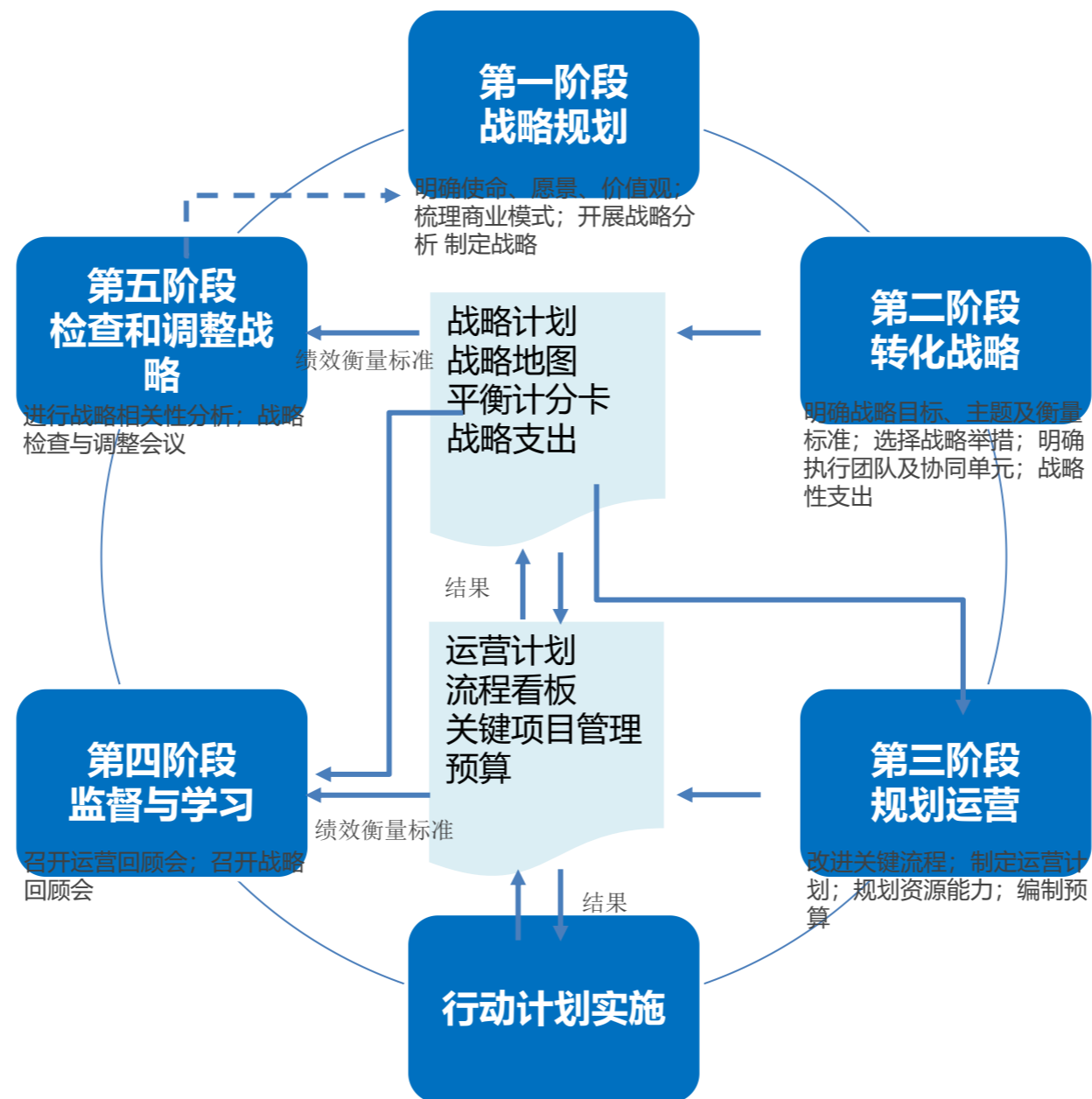
2-业务战略领先模型BLM



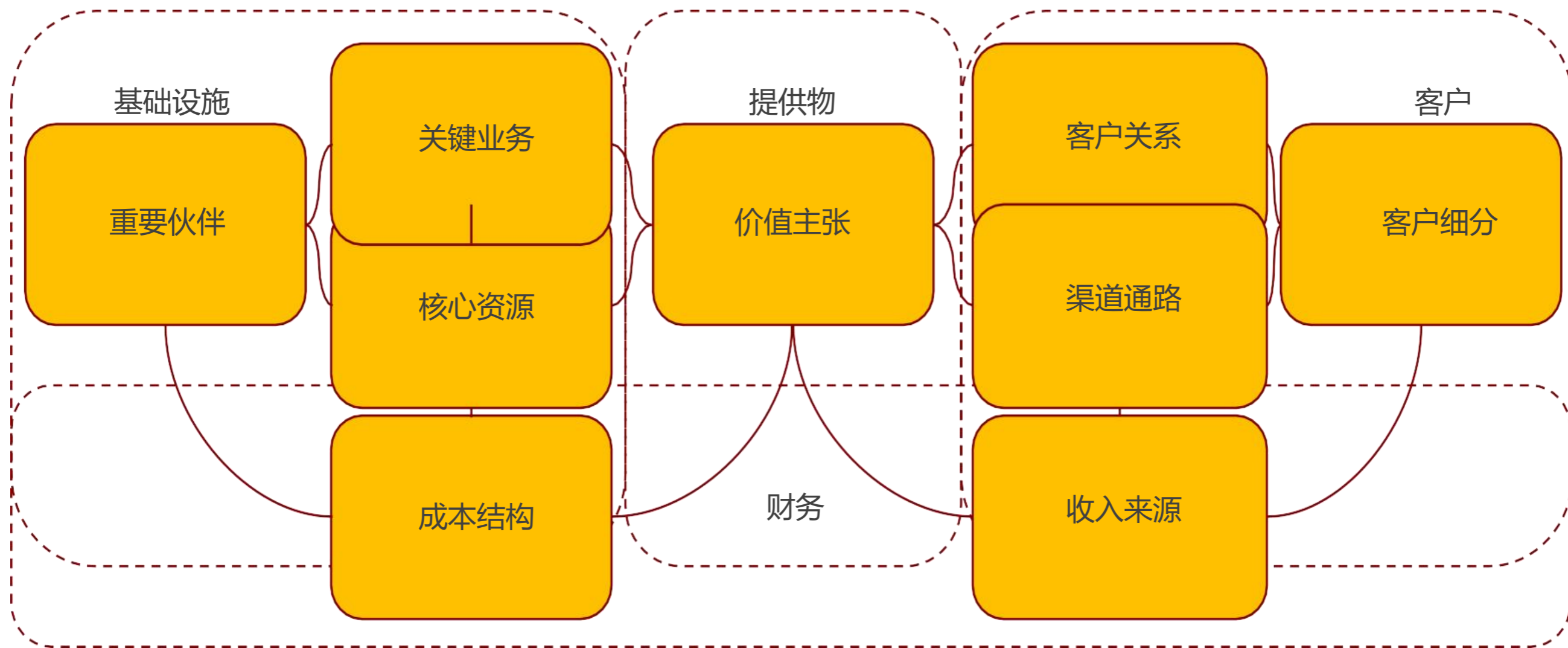
3-业务战略执行模型BEM



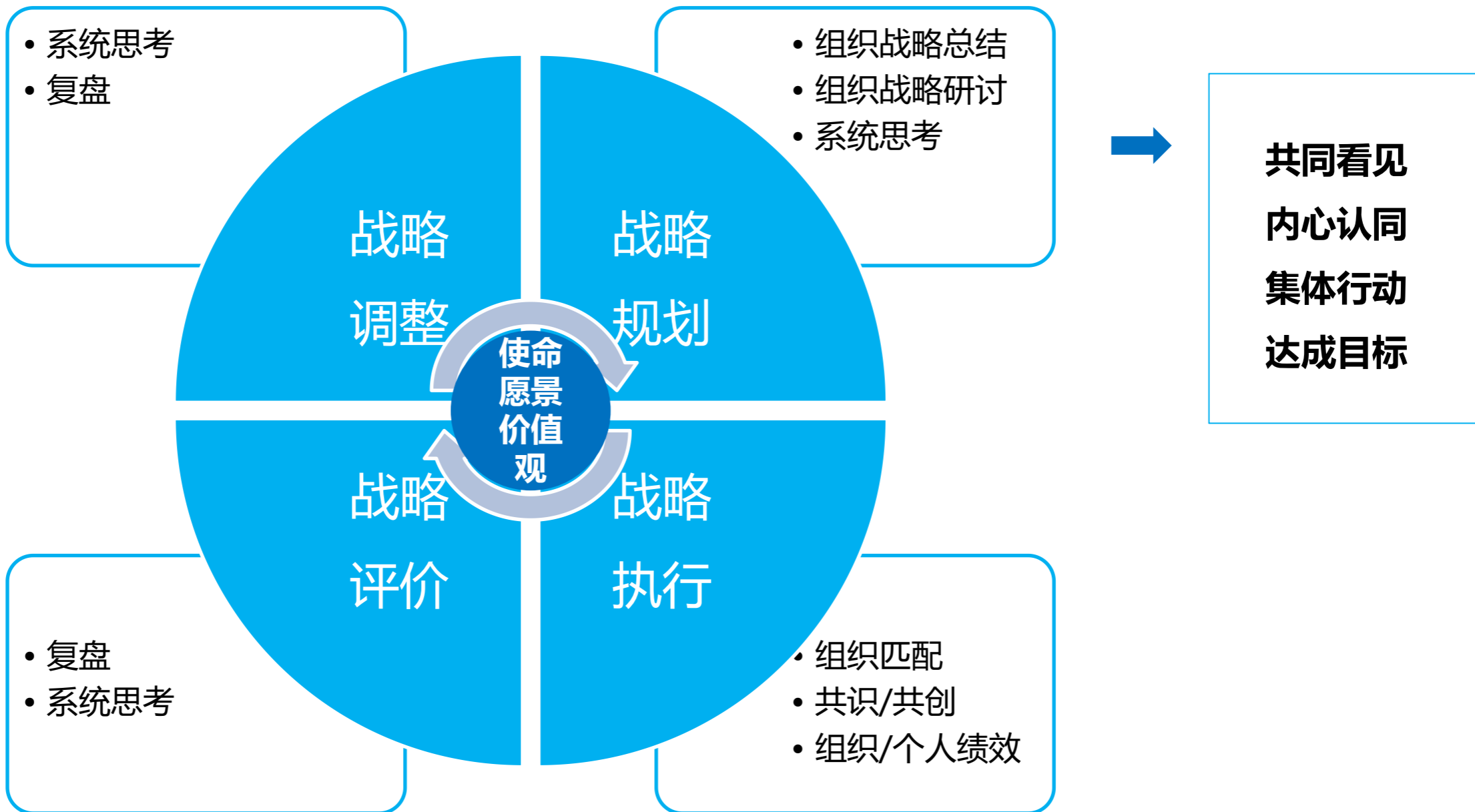
4-战略管理闭环模型



5-商业模式画布模型



6-OD战略陪伴全景图





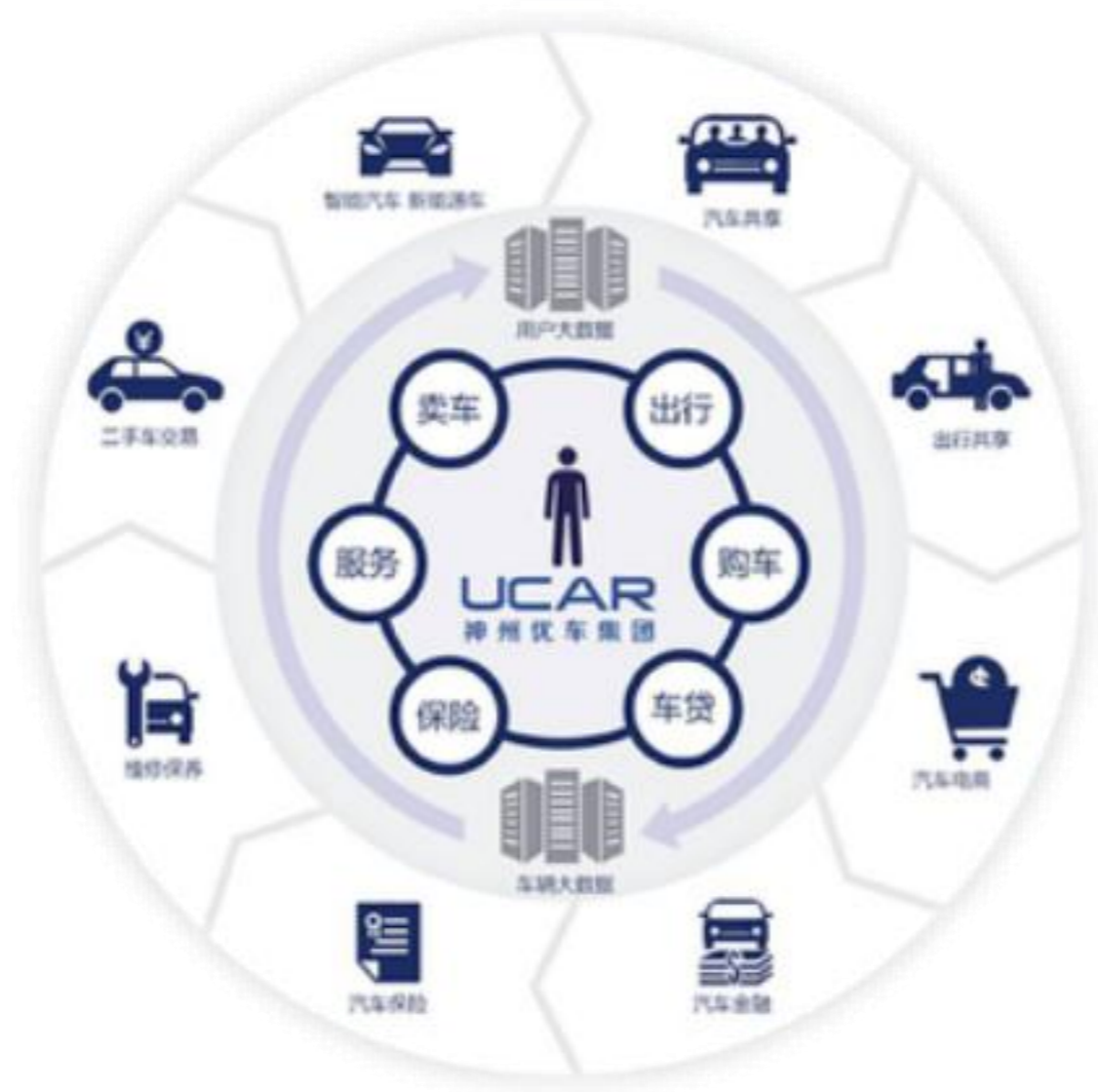
业务类

1-业务规划全景图

2-业务流程全景图

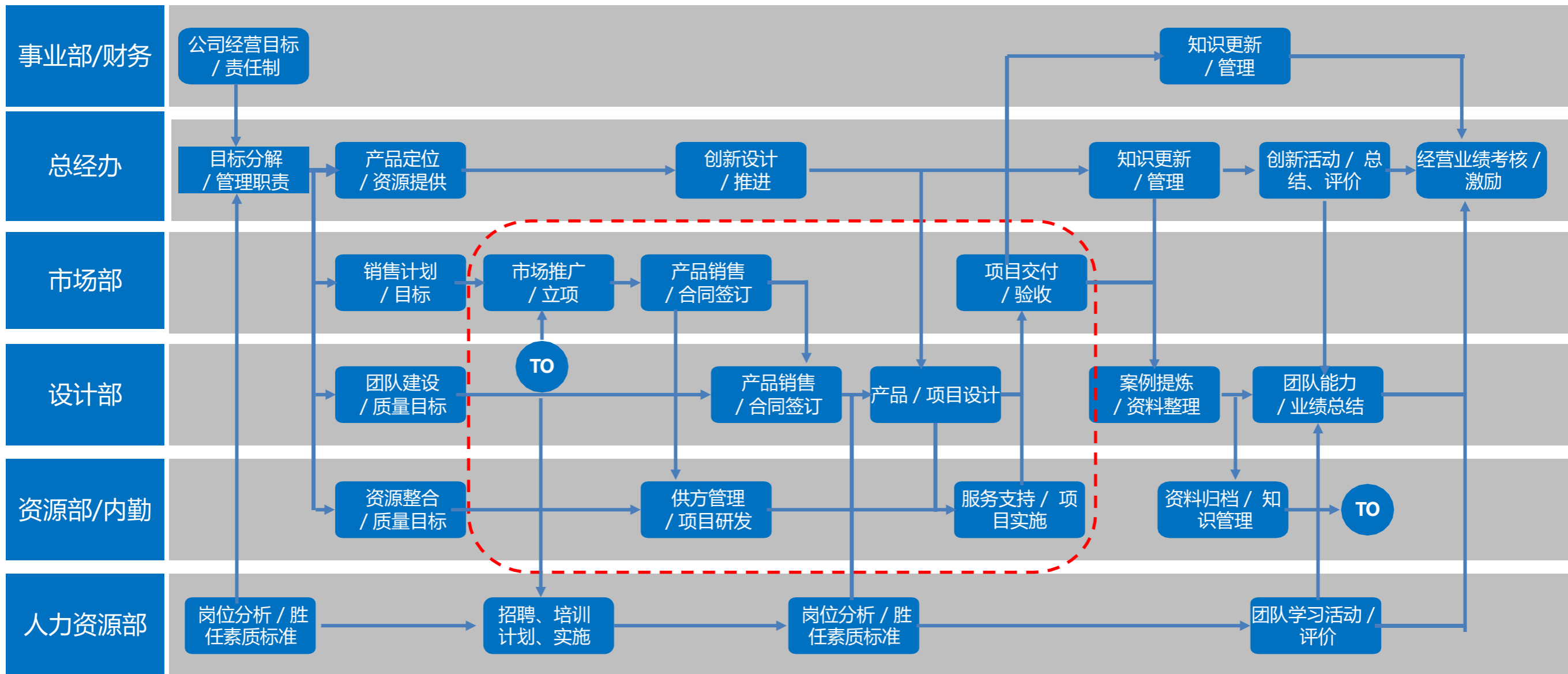
3-业务与管理互动与匹配诊断

1-业务规划全景图



以神州优车为例

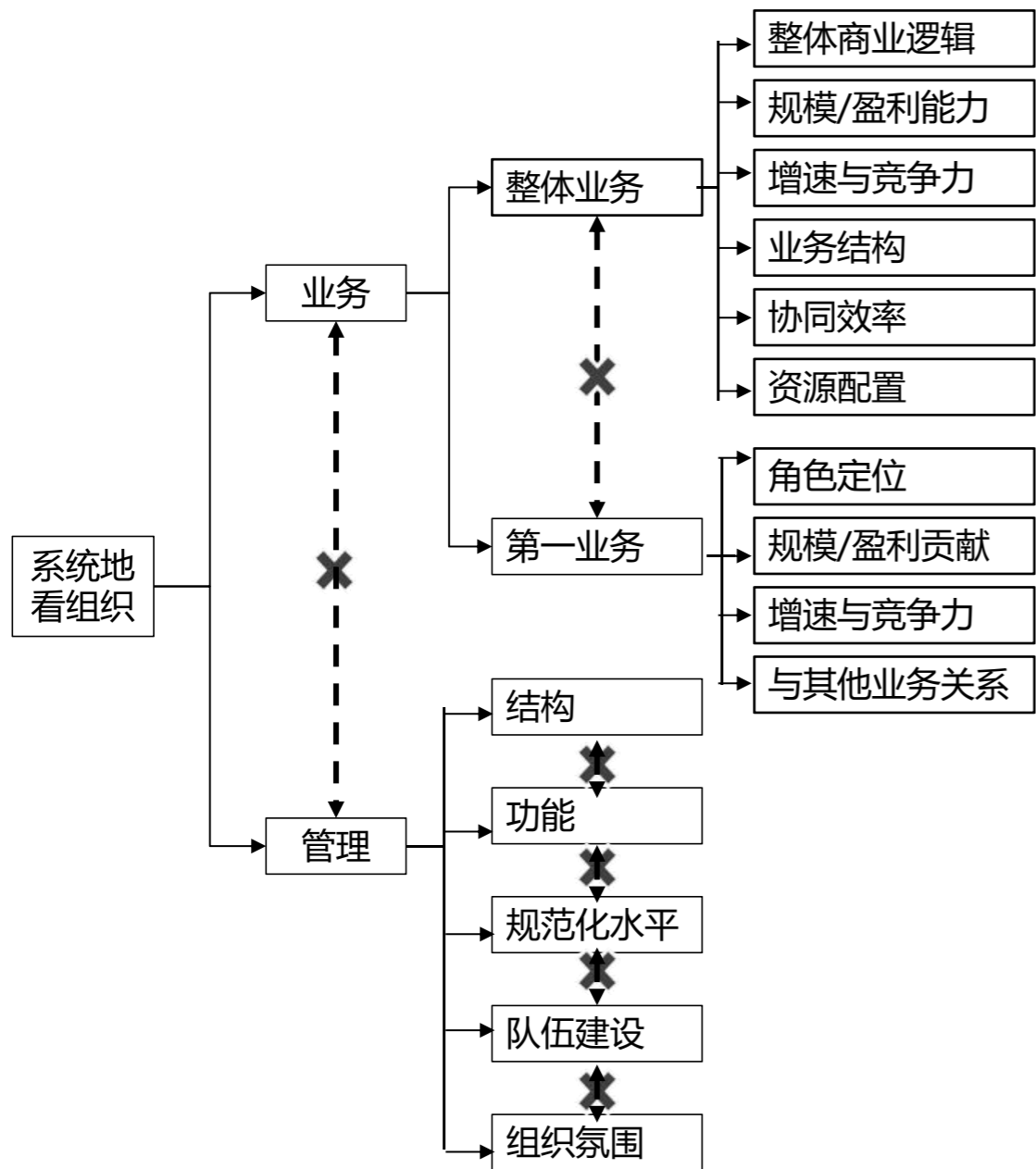
2-业务流程全景图



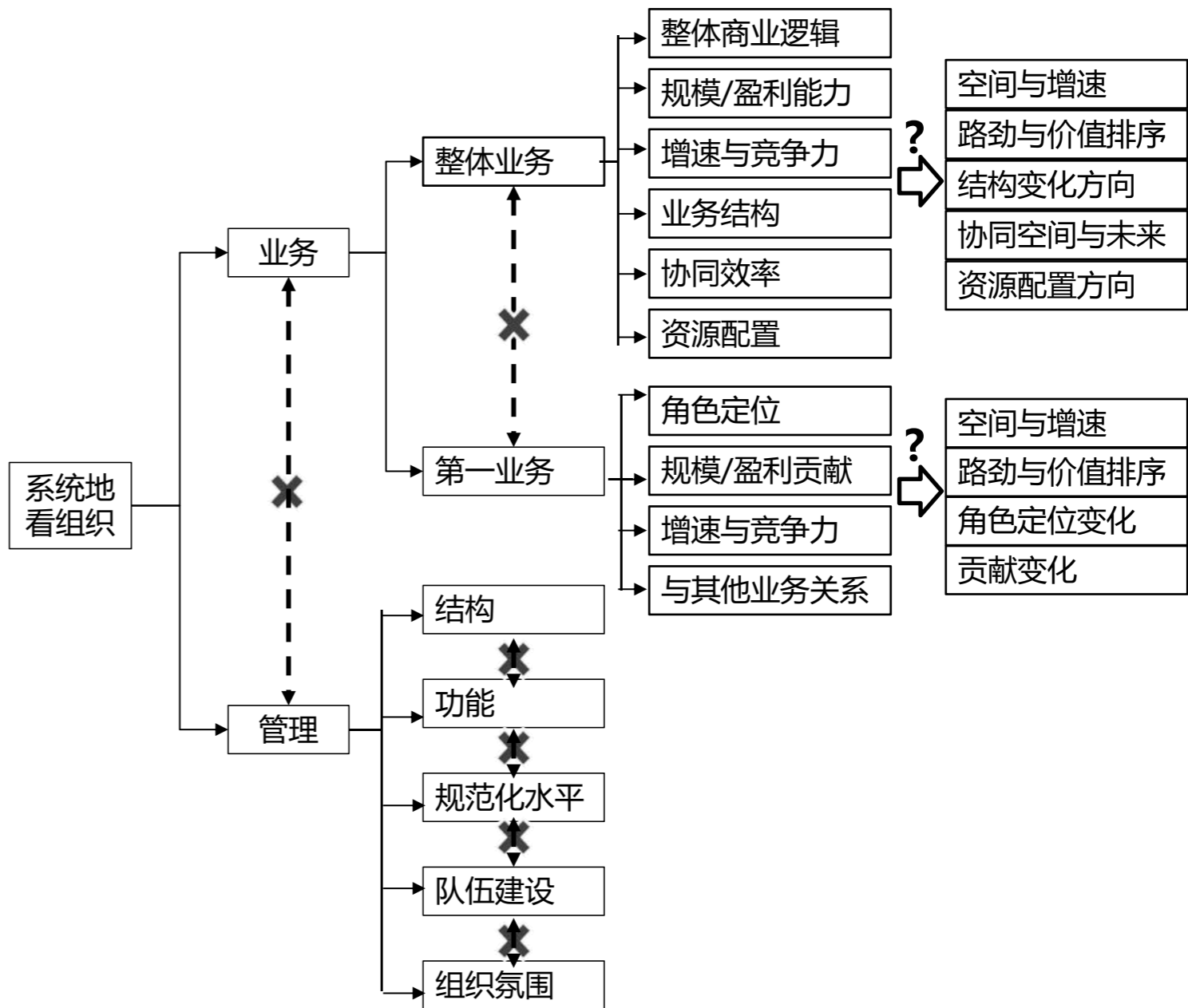
以某设计股份公司为例 (简版)

3-业务与管理互动与匹配诊断

业务诊断的核心维度

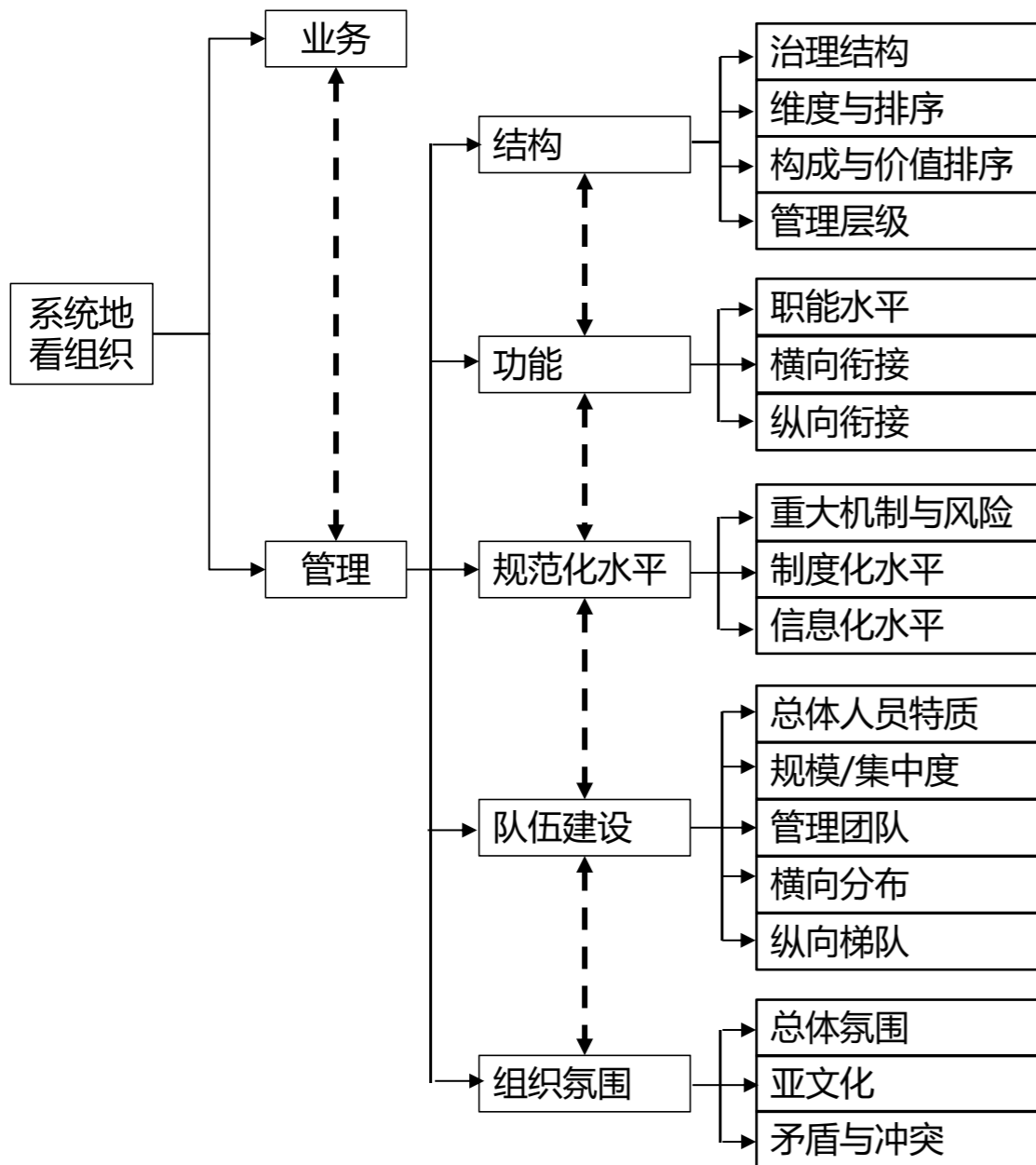


基于未来思考的业务诊断

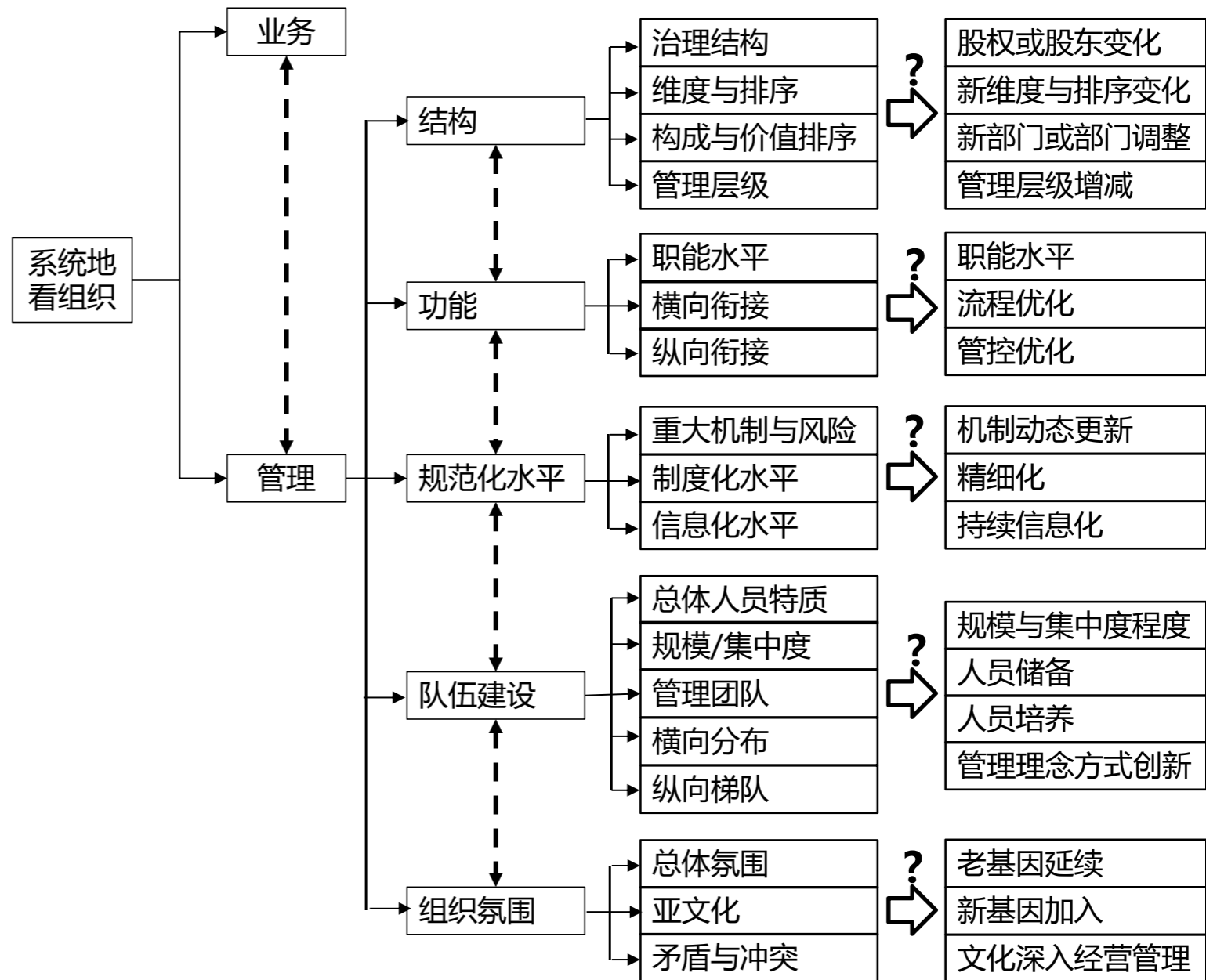


3-业务与管理互动与匹配诊断

业务诊断的核心维度



基于未来思考的业务诊断





组织与人才类

1-识人类

2-工作特征模型

3-诊断个体和群体行为

4-组织设计五星模型

5-六盒模型

6-7S模型

7-Burke-Litwin模型 8-力场模型

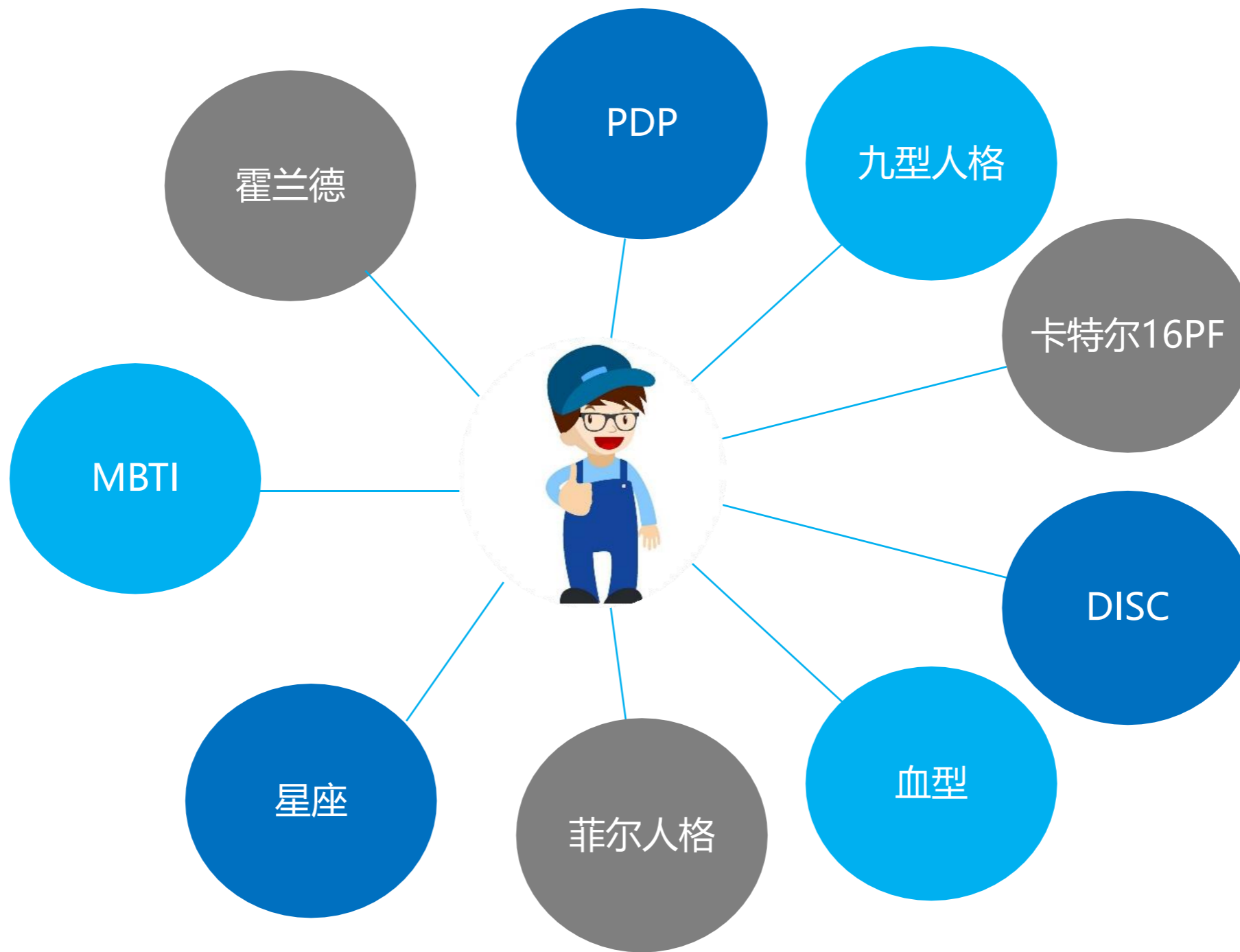
9-团队协作五大障碍

10-组织健康4原则

11-组织能力杨三角模型

12-U型理论

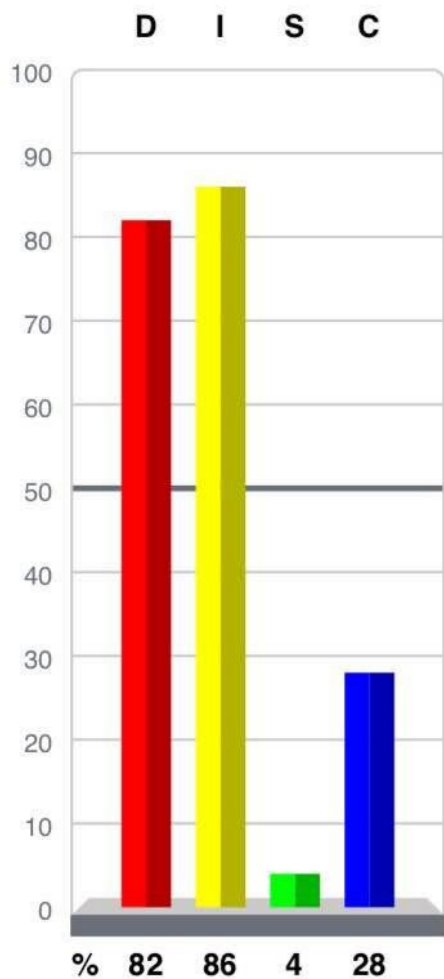
1-识人类



1-识人类 (DISC)

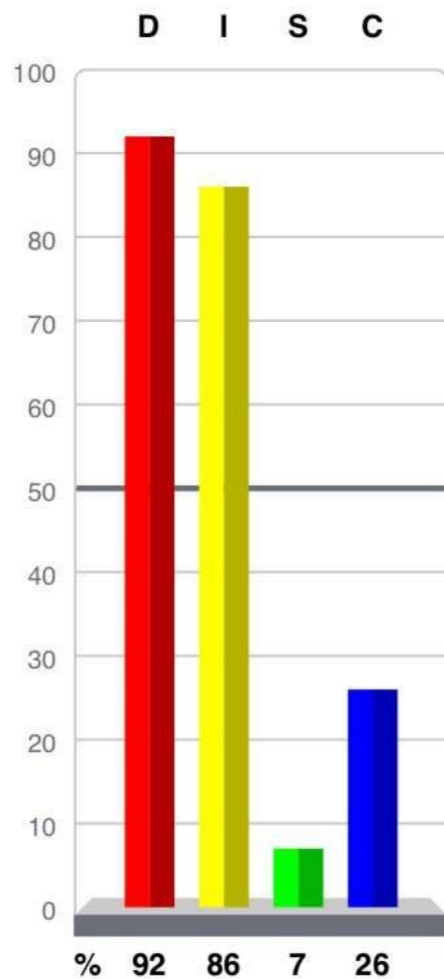
Adapted Style

Graph I

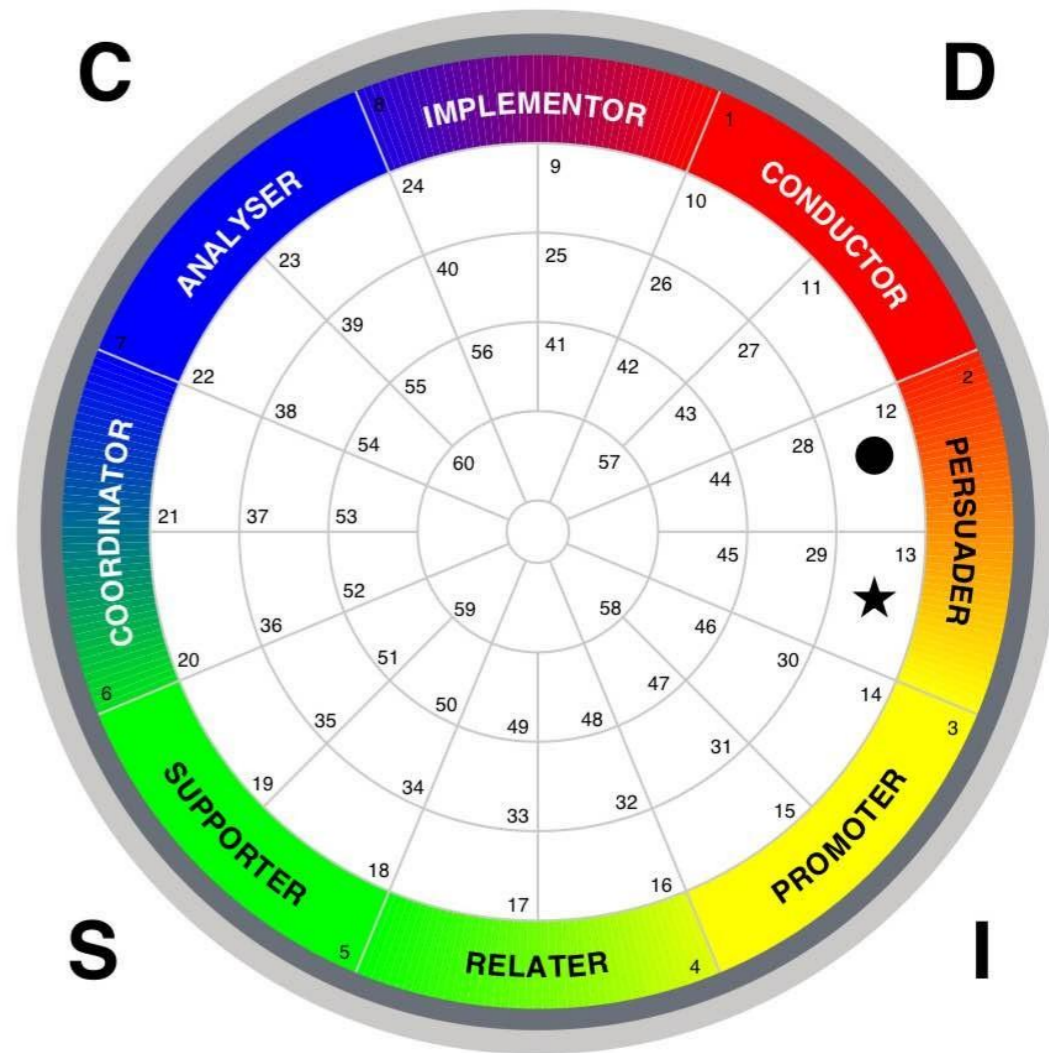


Natural Style

Graph II

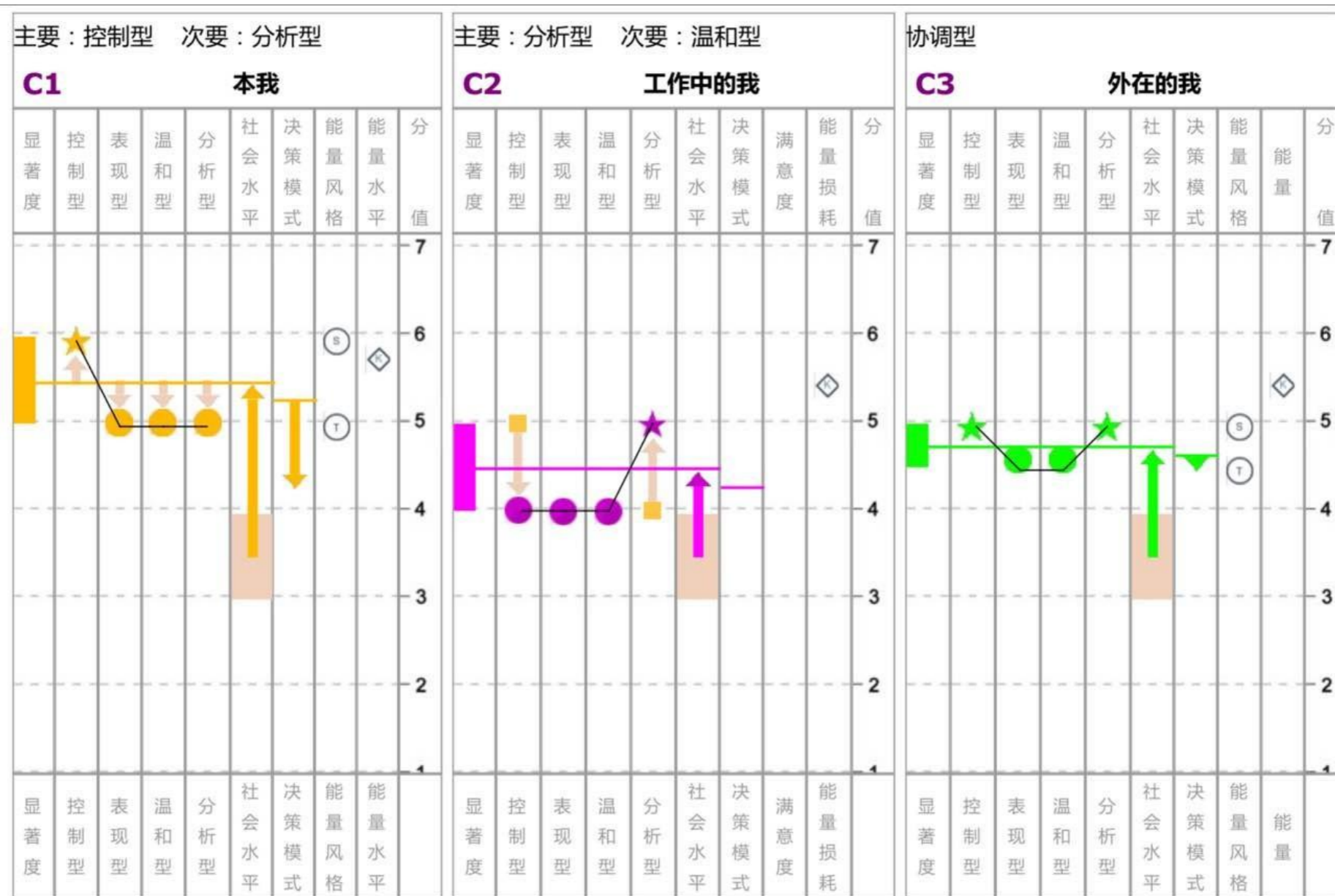


Chinese Norm 2017 R4



Adapted: ★ (13) PROMOTING PERSUADER
 Natural: ● (12) CONDUCTING PERSUADER

1-识人类 (PDP)



2-工作特征模型

核心工作维度

技能多样性

任务同一性

任务重要性

工作自主性

工作反馈性

关键的心理状态

对工作意义的经历

对工作结果责任的经历

对工作实际结果的知识

个人于工作结果

员工积极性高

高质量的工作绩效

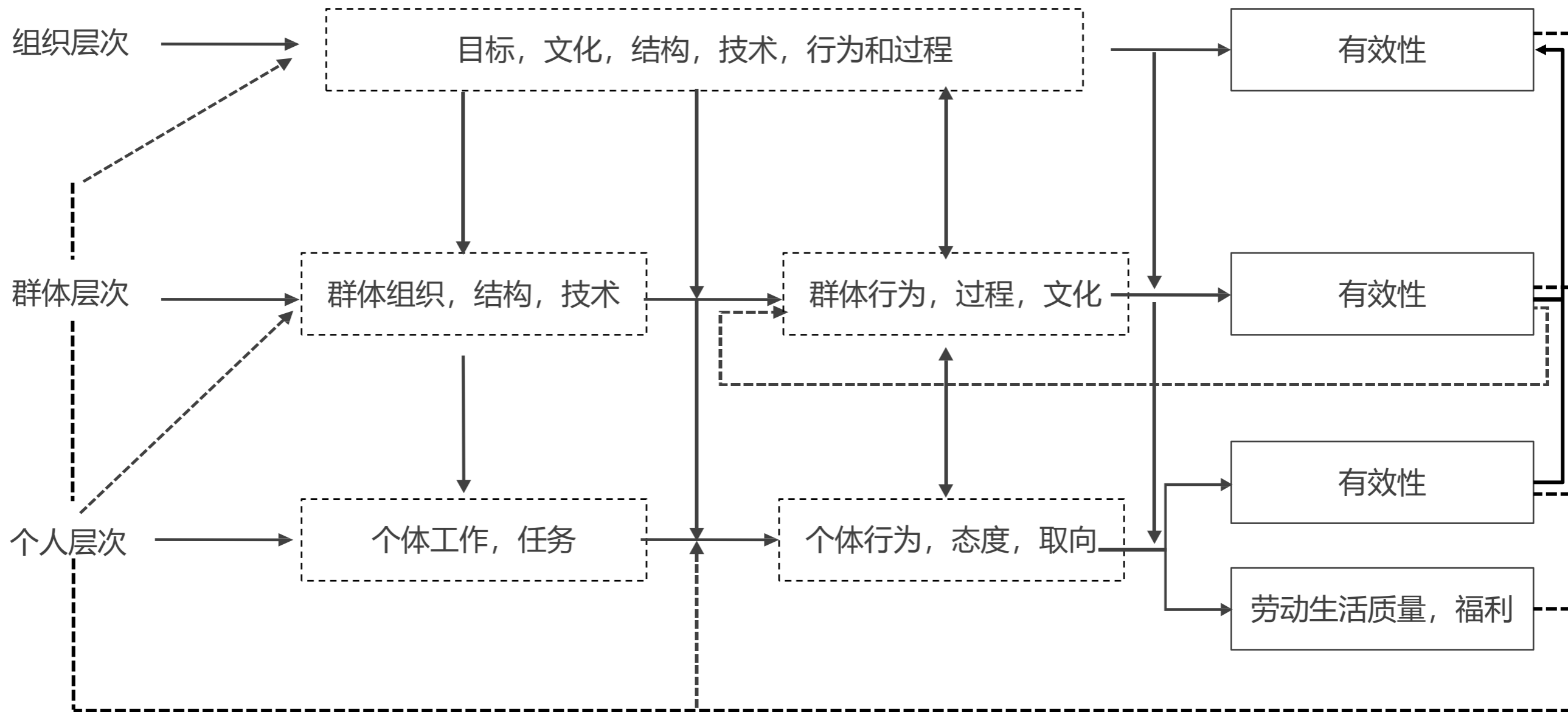
对工作的满意度高

低缺勤率和流动率

员工成长需要强度

激励潜能MPS = $\frac{(\text{技能多样性} + \text{任务同一性} + \text{任务重要性})}{3} \times \text{自主性} \times \text{反馈}$

3-诊断个体和群体行为

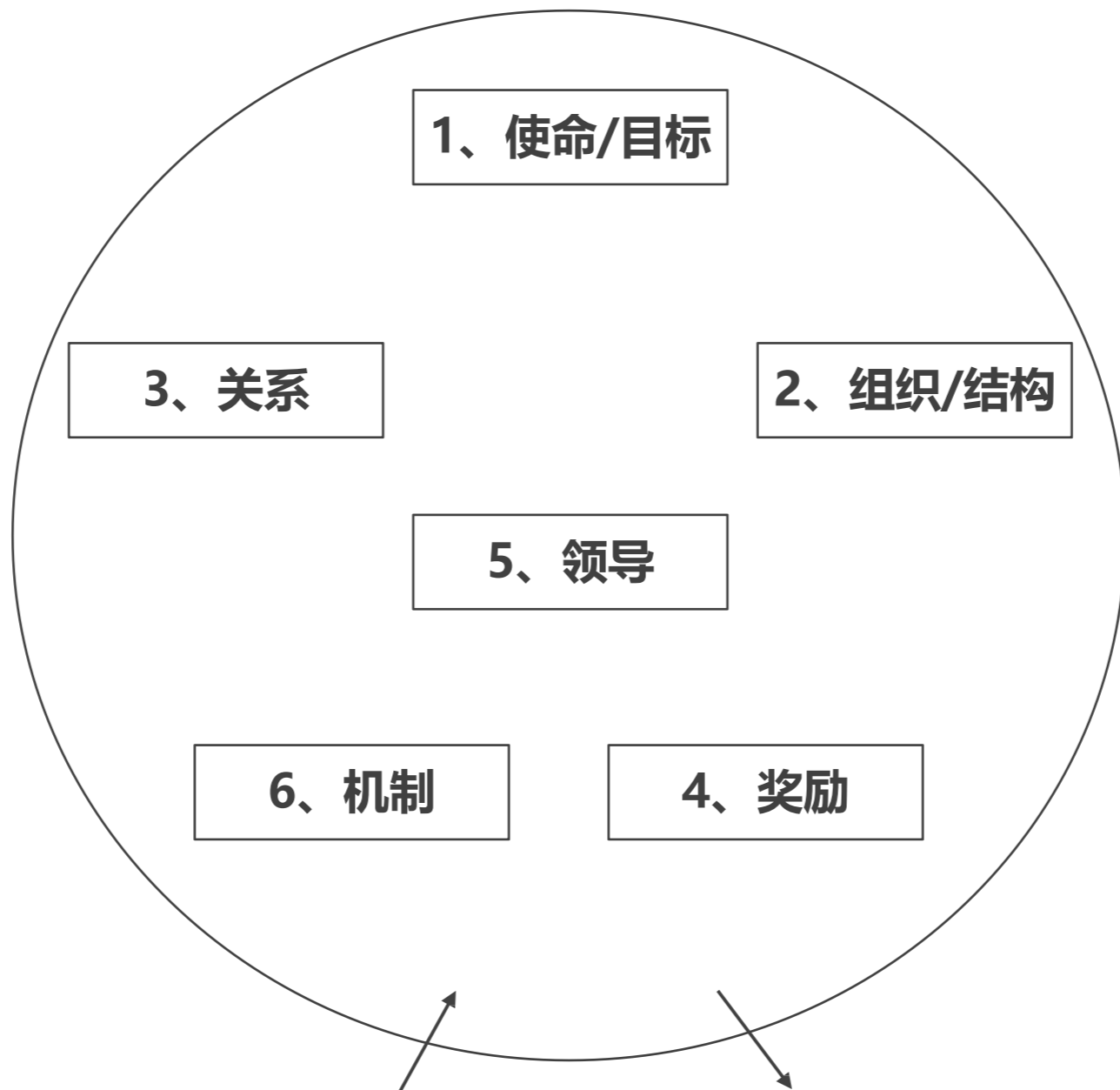


备注：实线表示主要的影响途径，虚线表示反馈的回路。

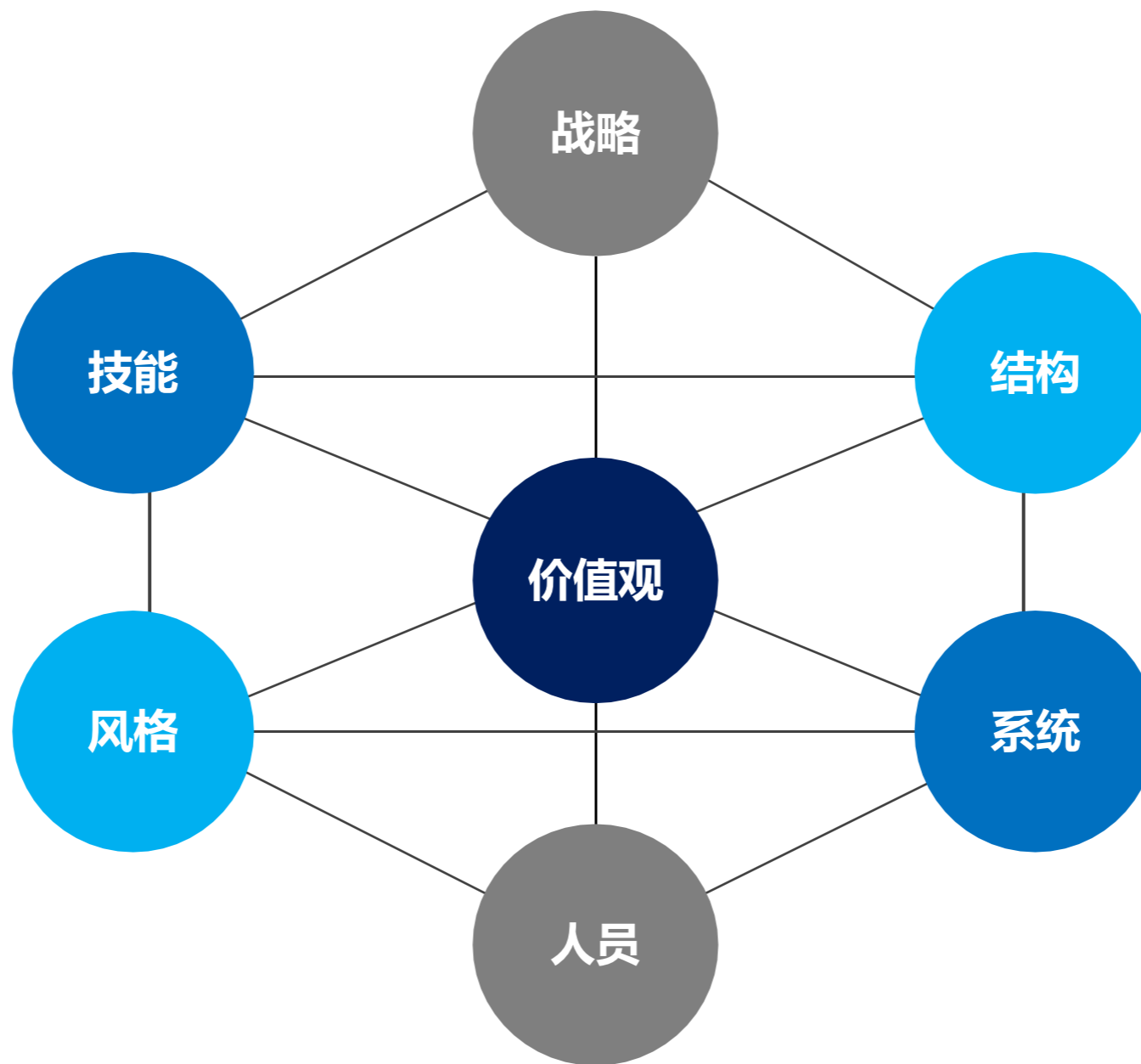
4-组织设计五星模型



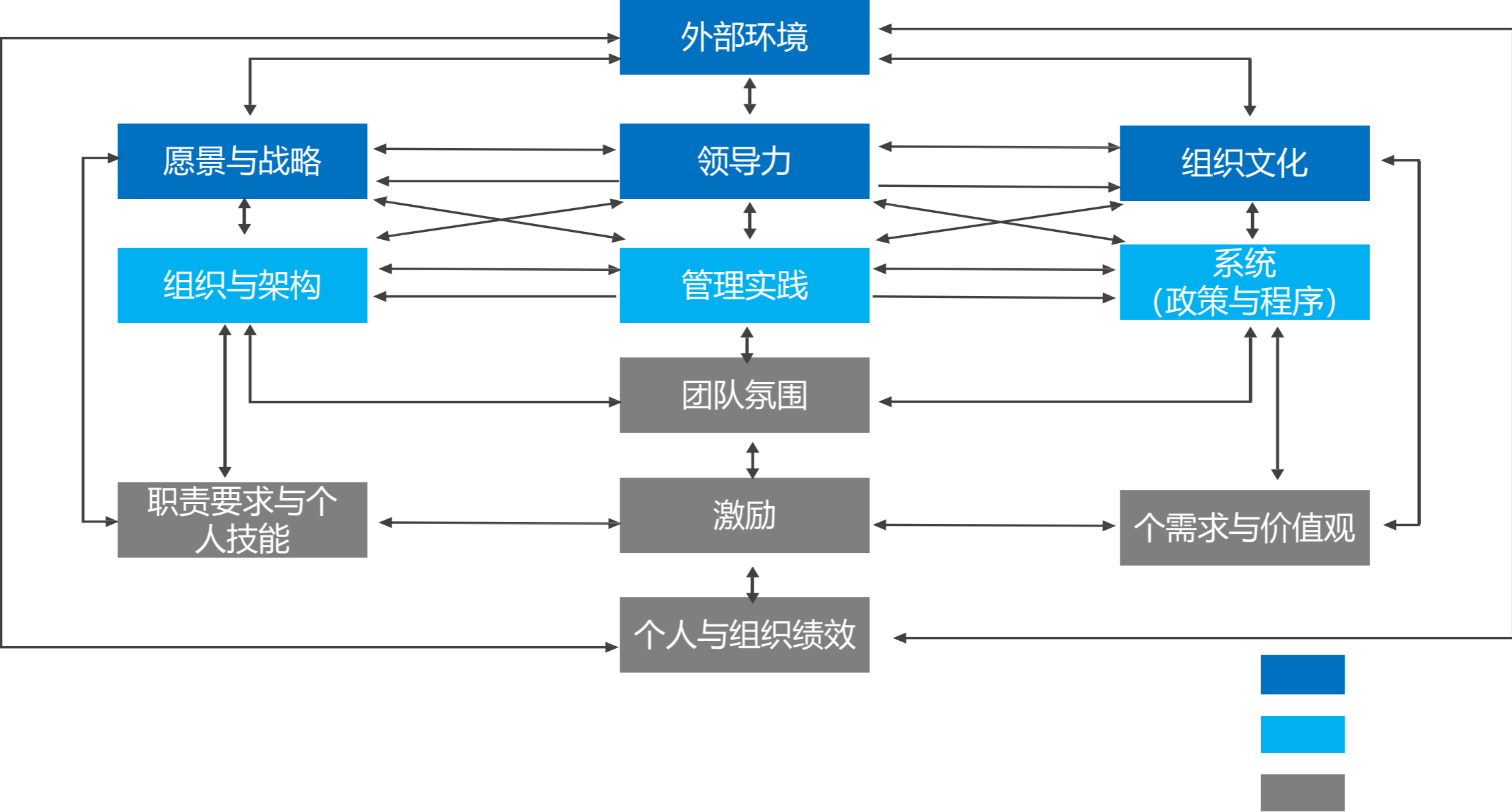
5-六盒模型



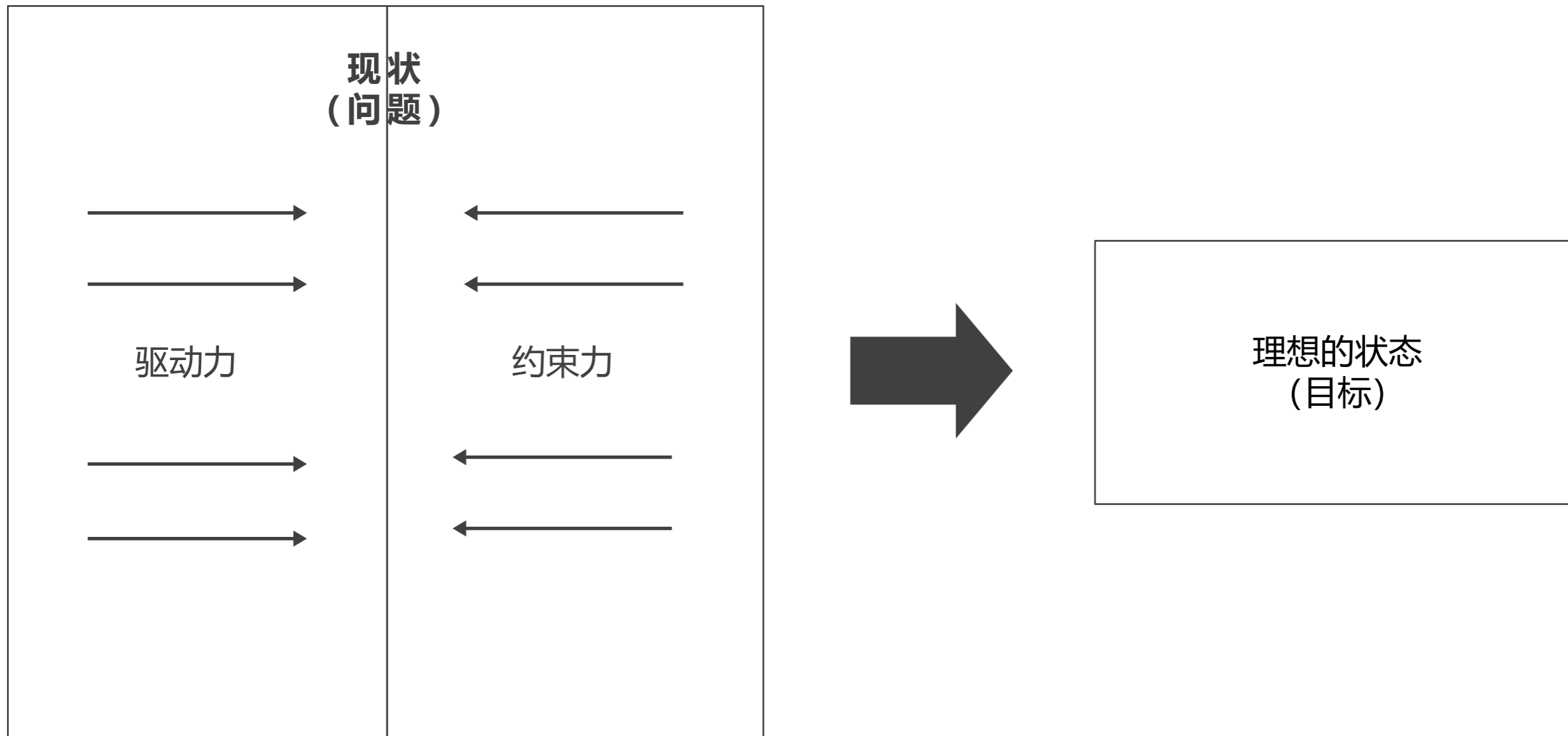
6-7S模型



7-Burke-Litwin模型



8-力场模型



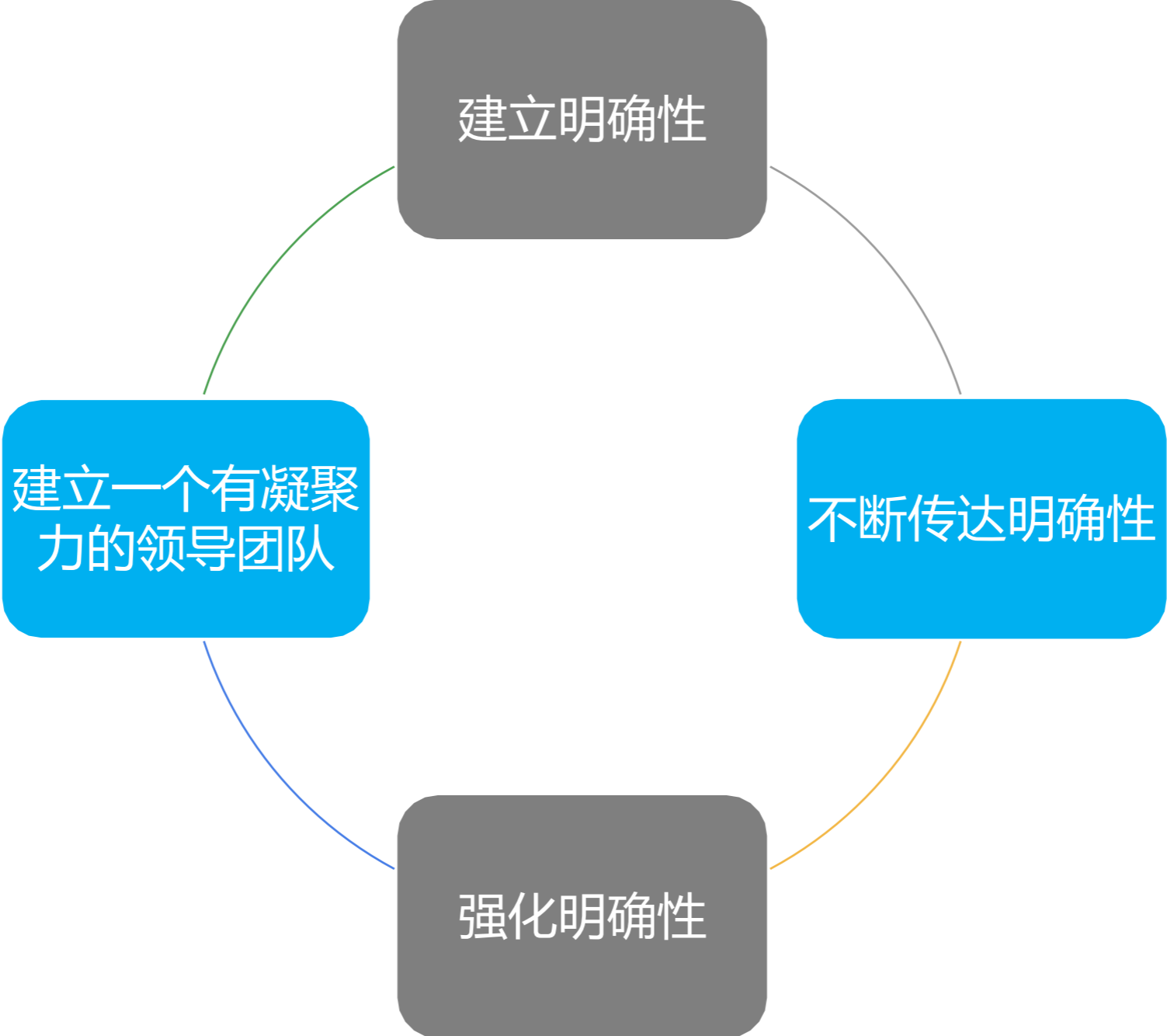
9-团队协作五大障碍



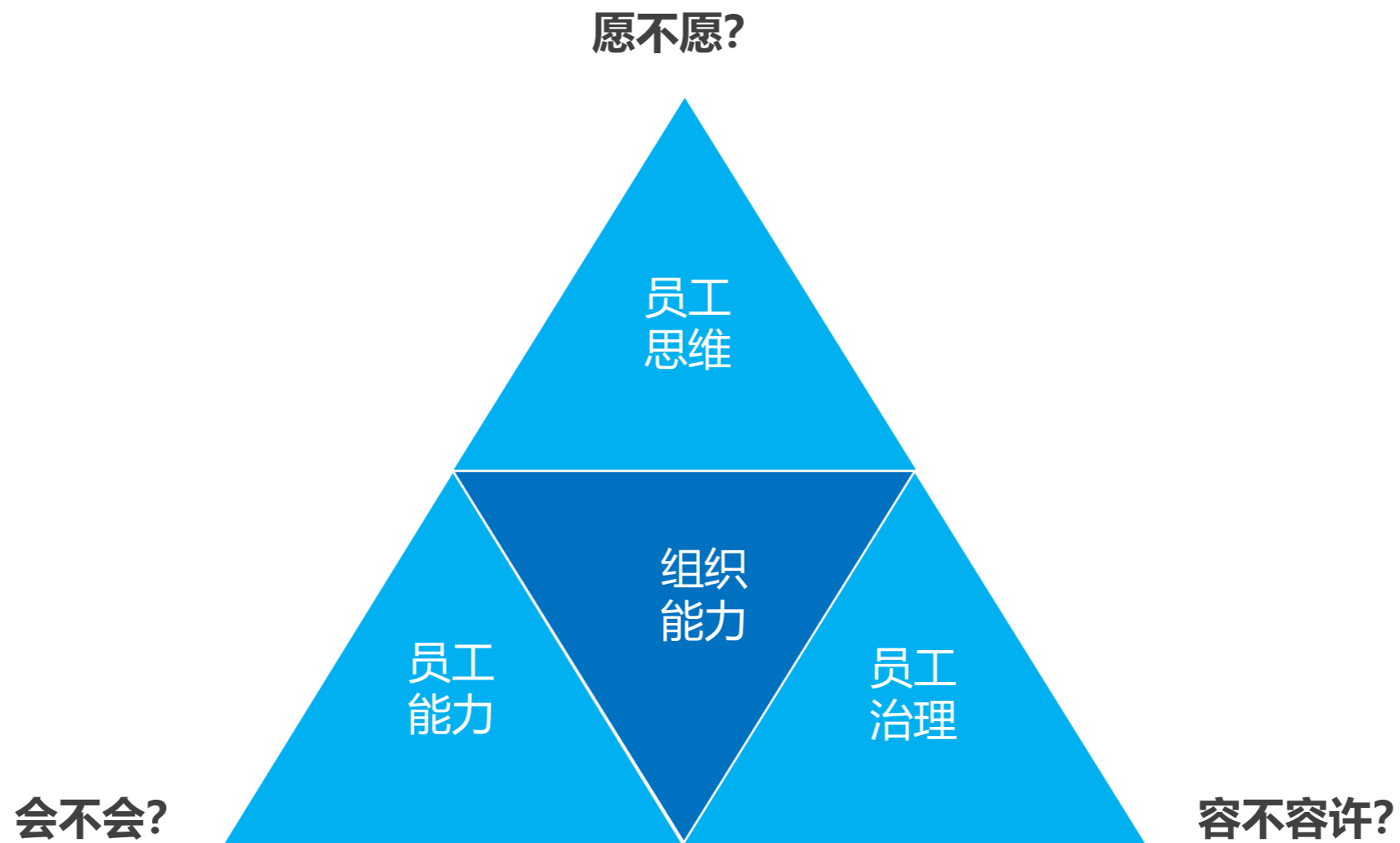
四个原则：

- ◆领导者要承担起建立协作的责任
- ◆树立清晰的价值观
- ◆令人对开会觉得紧张又期待
- ◆协作需要刻意的联系

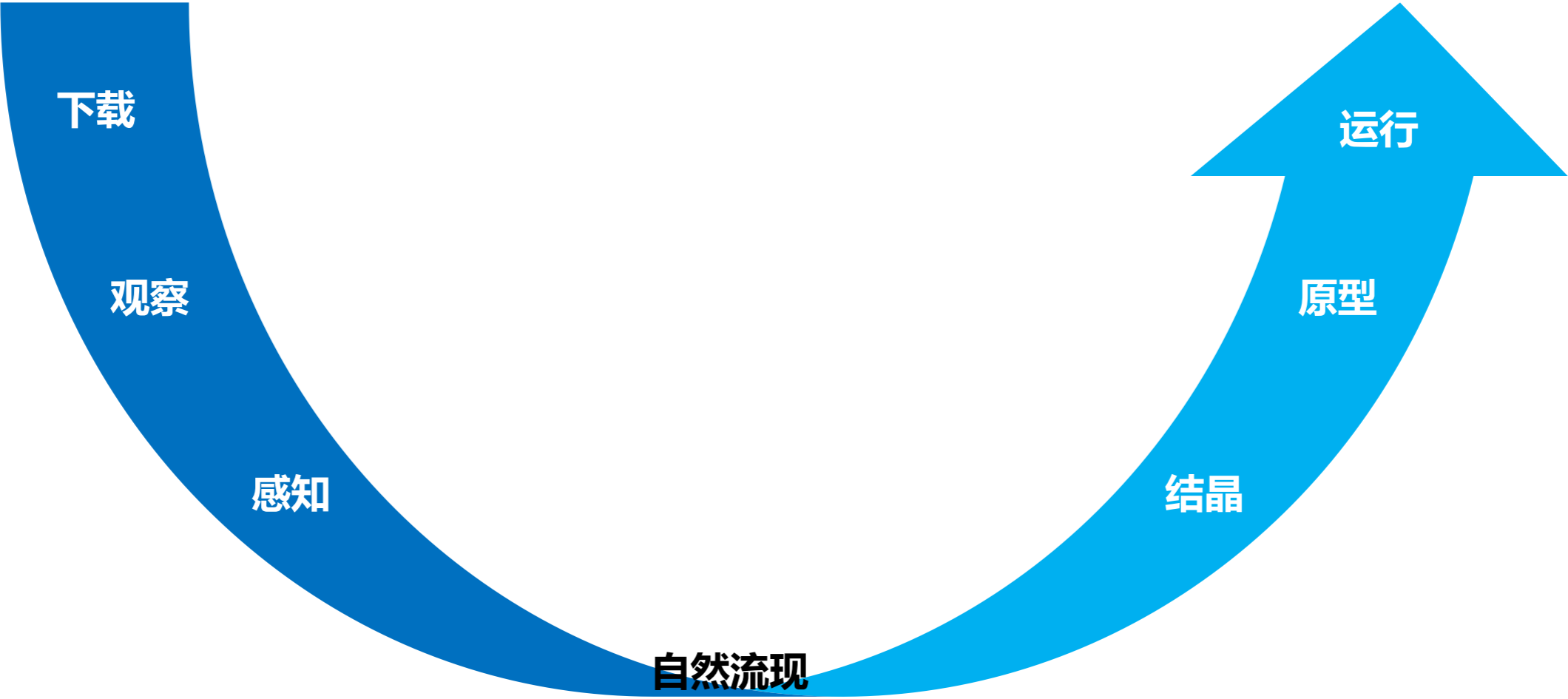
10-组织健康4原则



11-组织能力杨三角模型



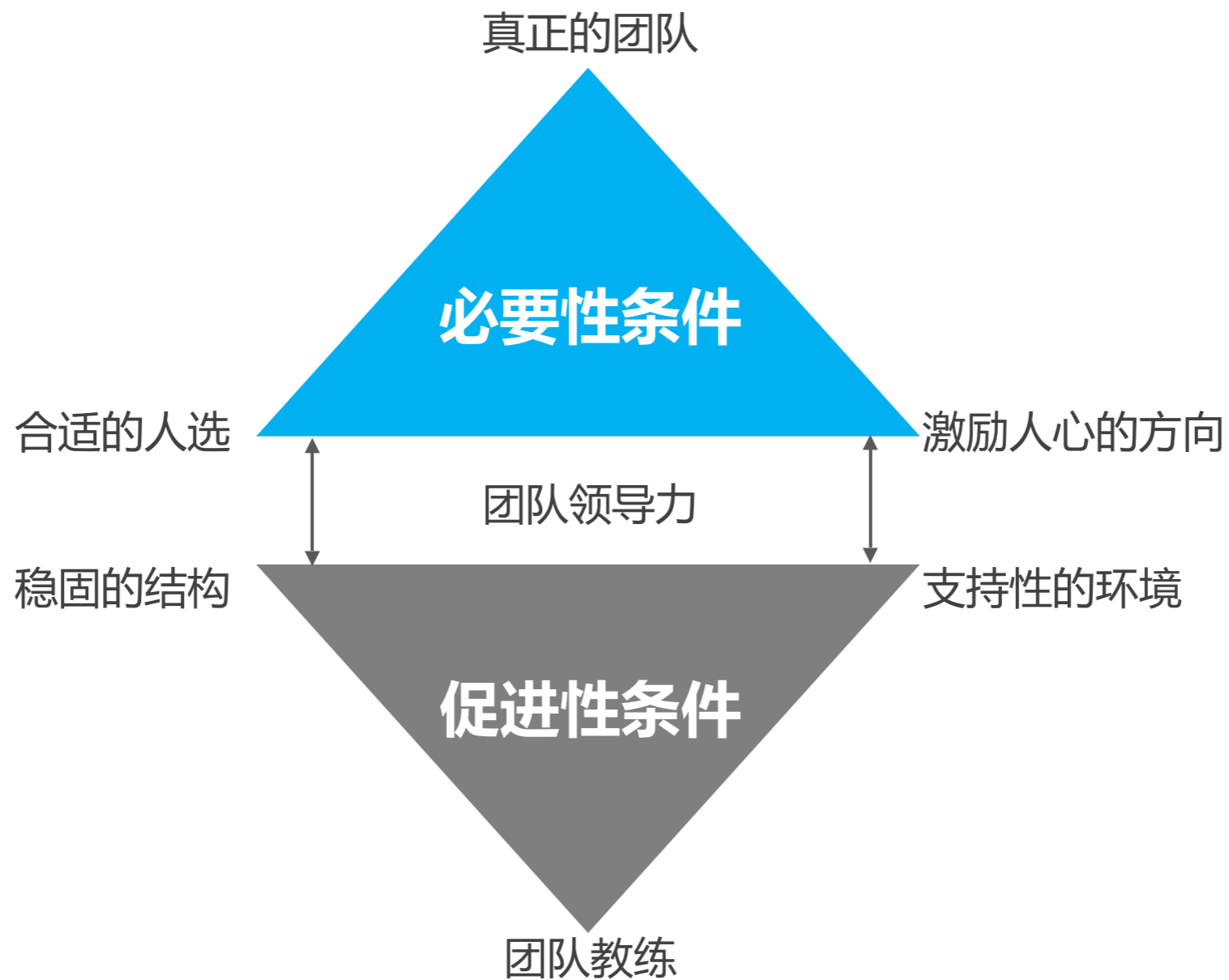
12-U型理论



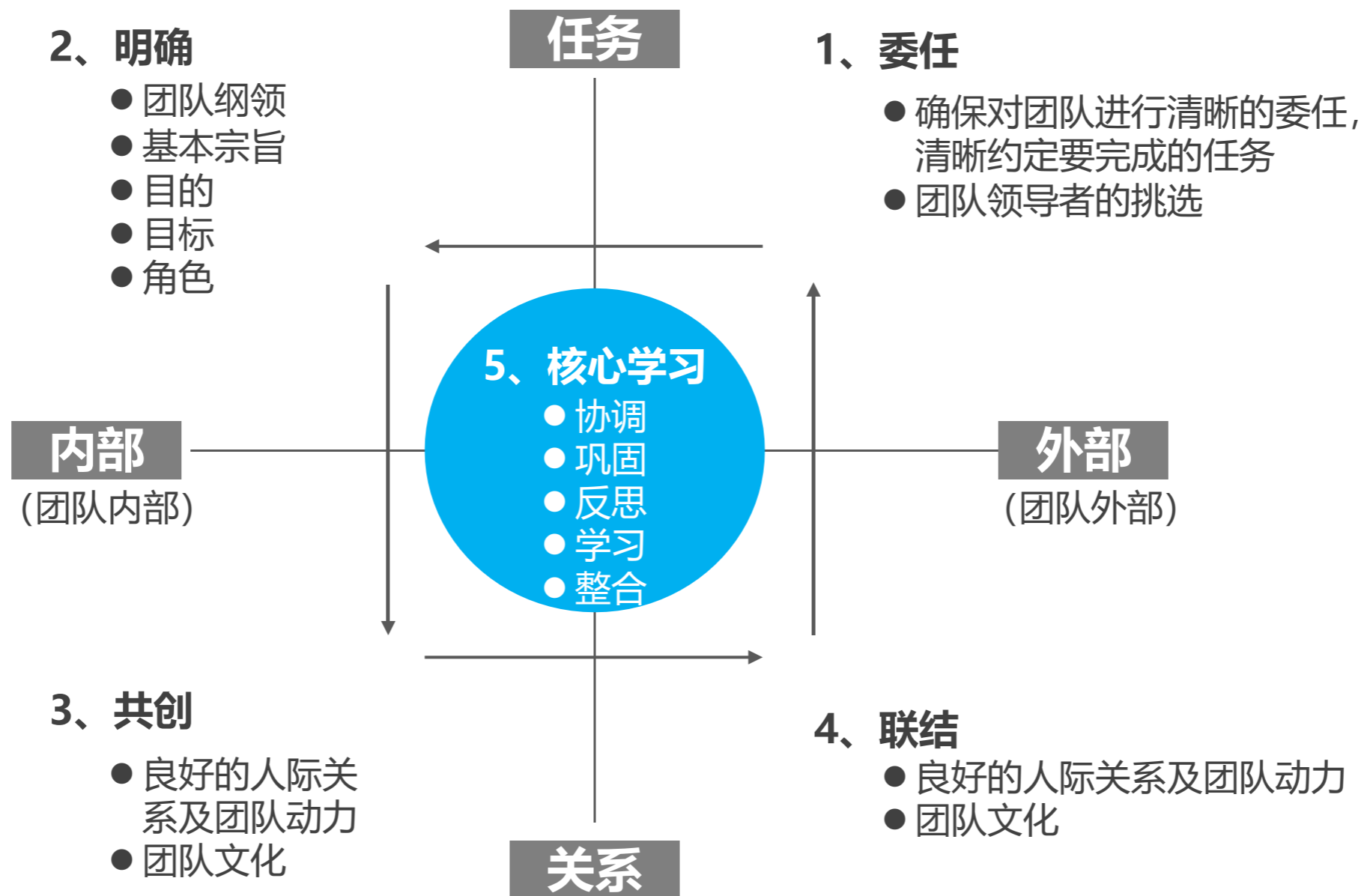
组织/团队教练类

- 1-高绩效变革型领导团队
- 2-高绩效团队的5C模型
- 3-跨文化理解力培养：教练框架
- 4-跨文化教练综合过程模型
- 5-创新领导力会话（CCL）工具箱
- 6-评估一个团队的有效性
- 7-一个团队在其生命和工作周期情境下的团队教练过程

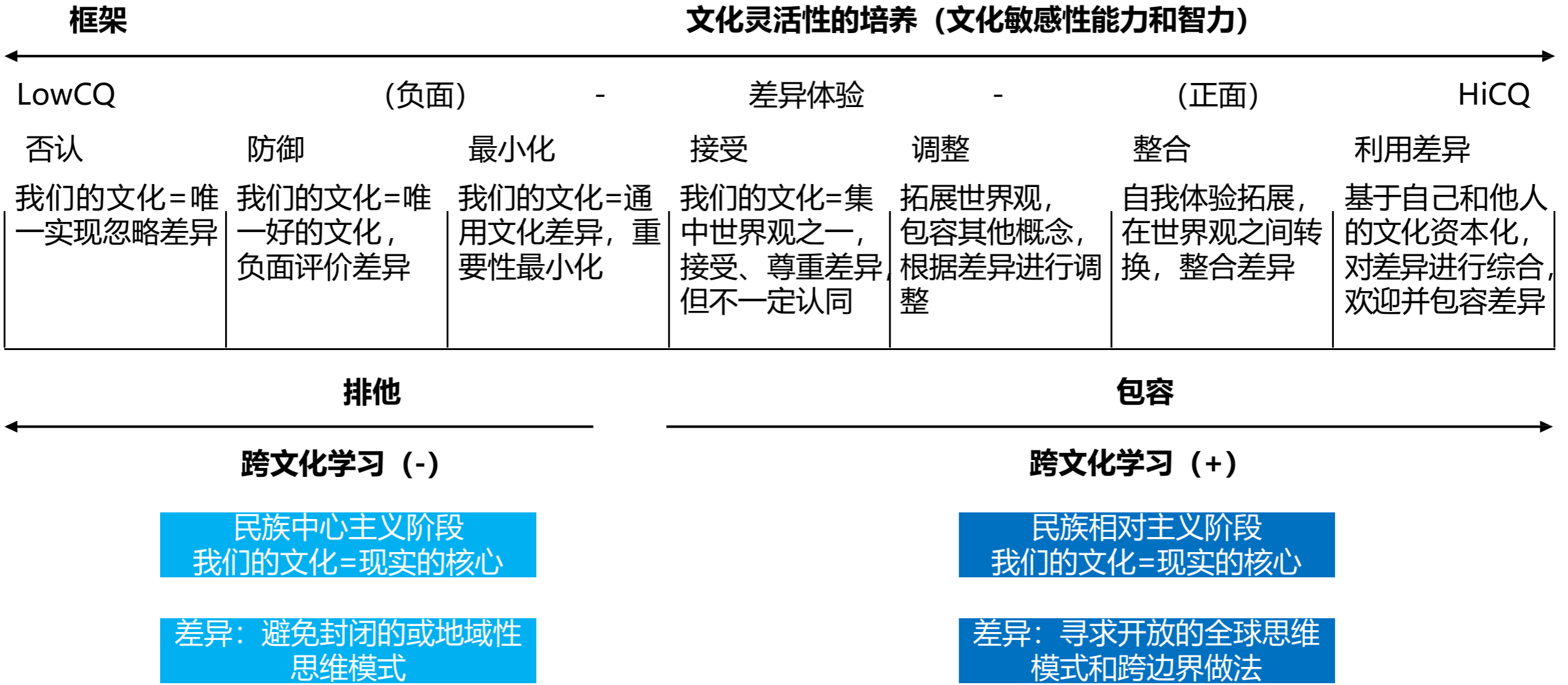
1-高绩效变革型领导团队



2-高绩效团队的5C模型

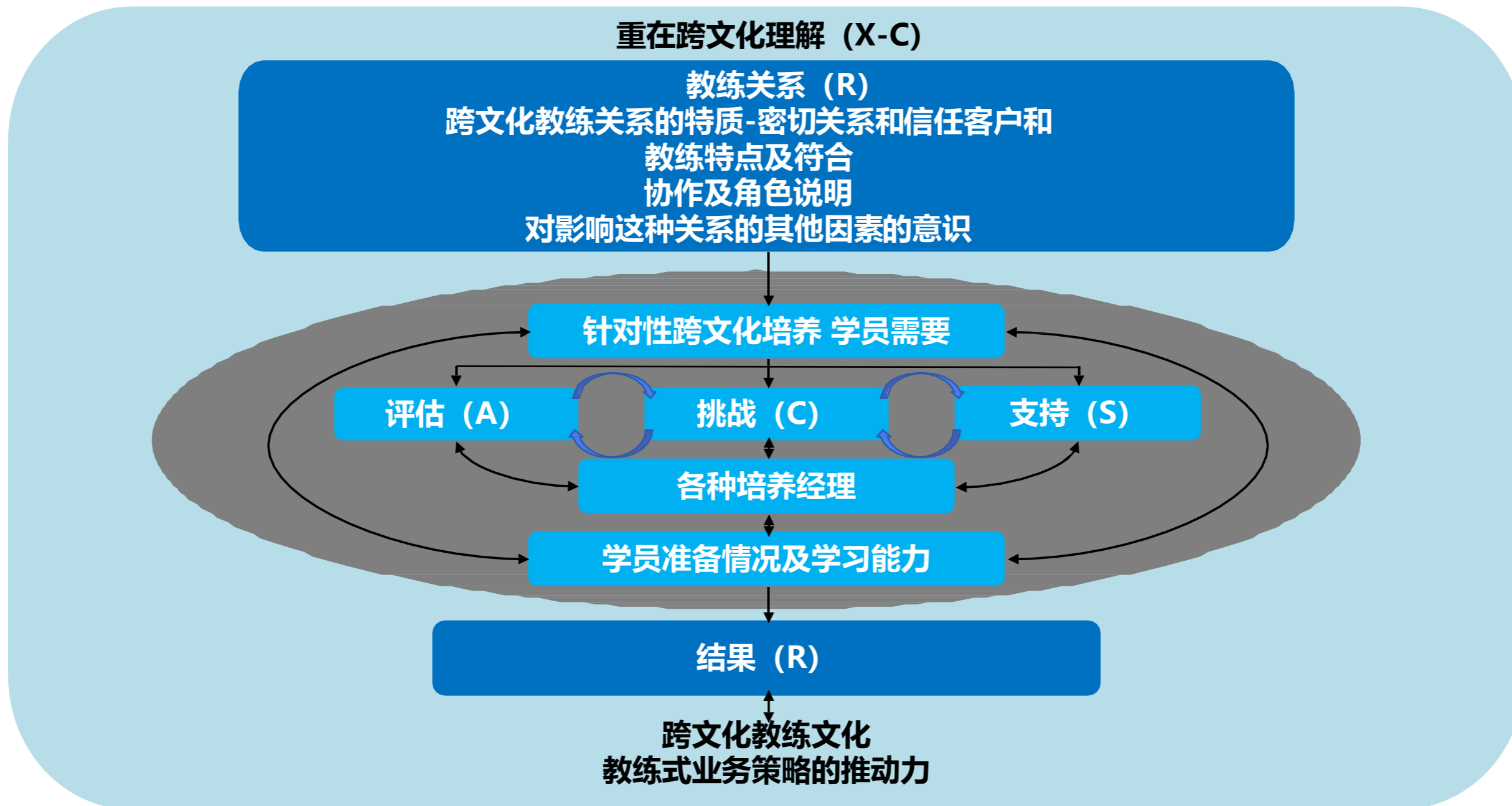


3-跨文化理解力培养：教练框架

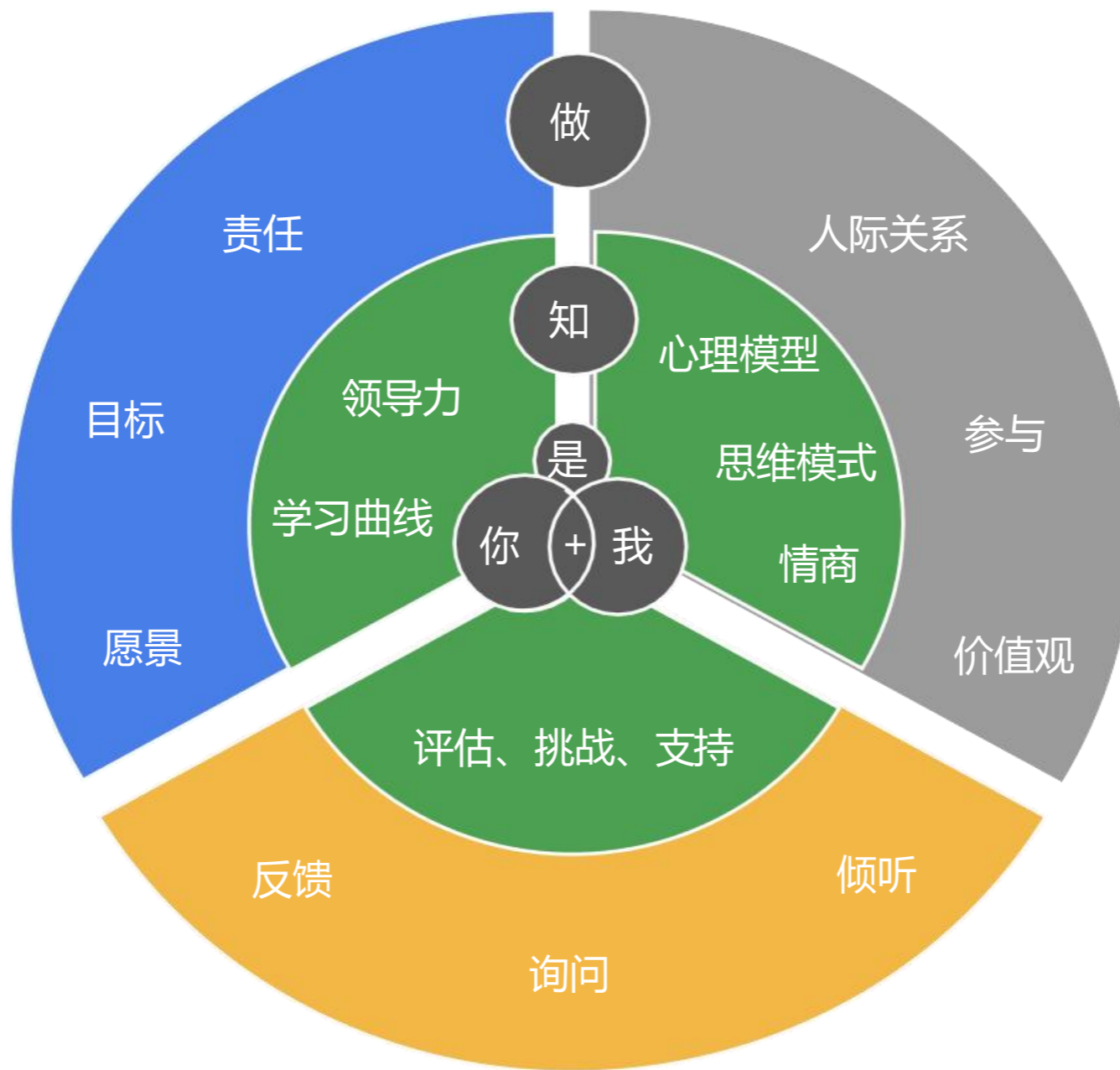


注意：民族文化=民族文化、亚文化及作为文化的一部分的群体和个体社会身份。

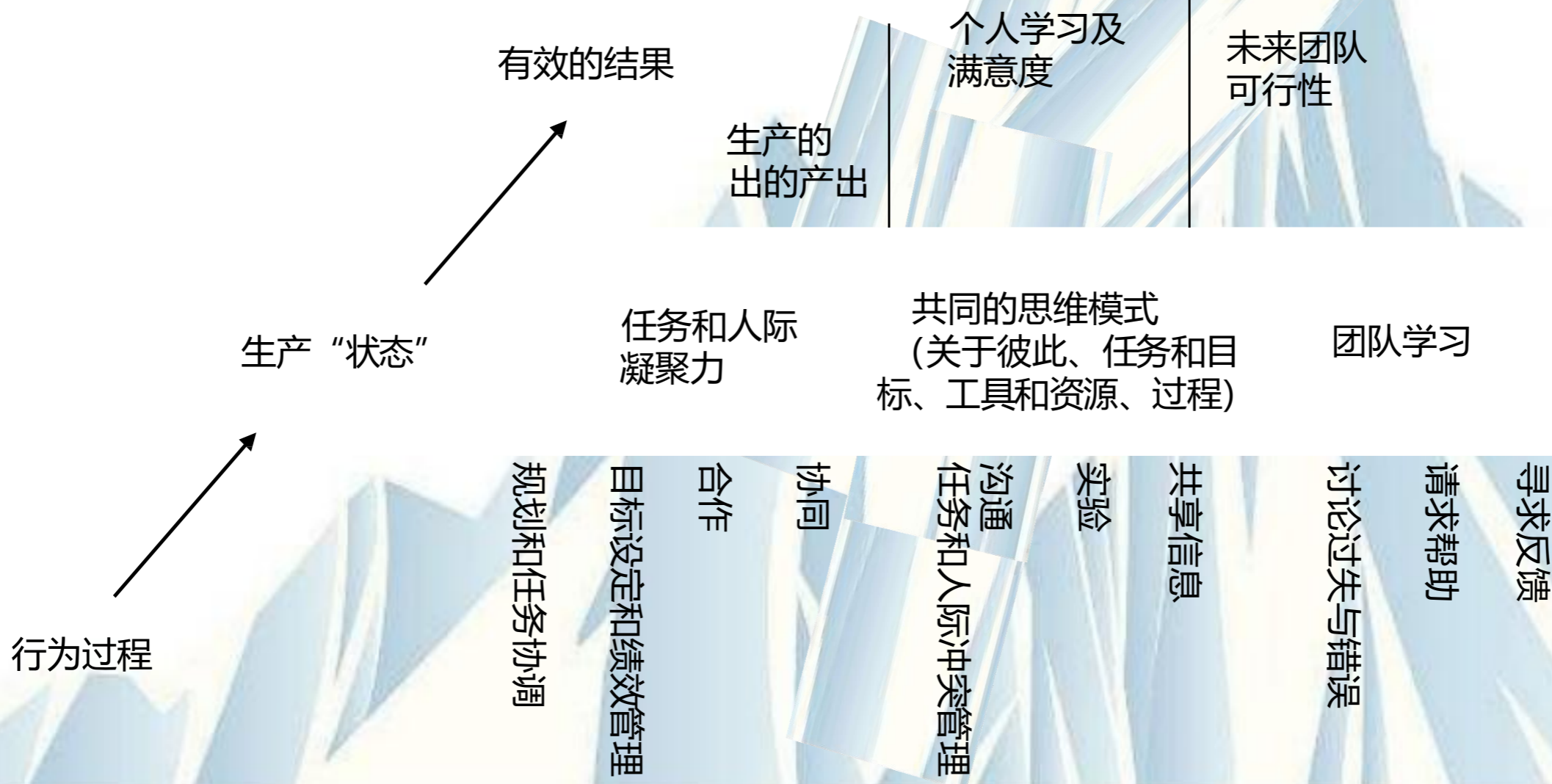
4-跨文化教练综合过程模型



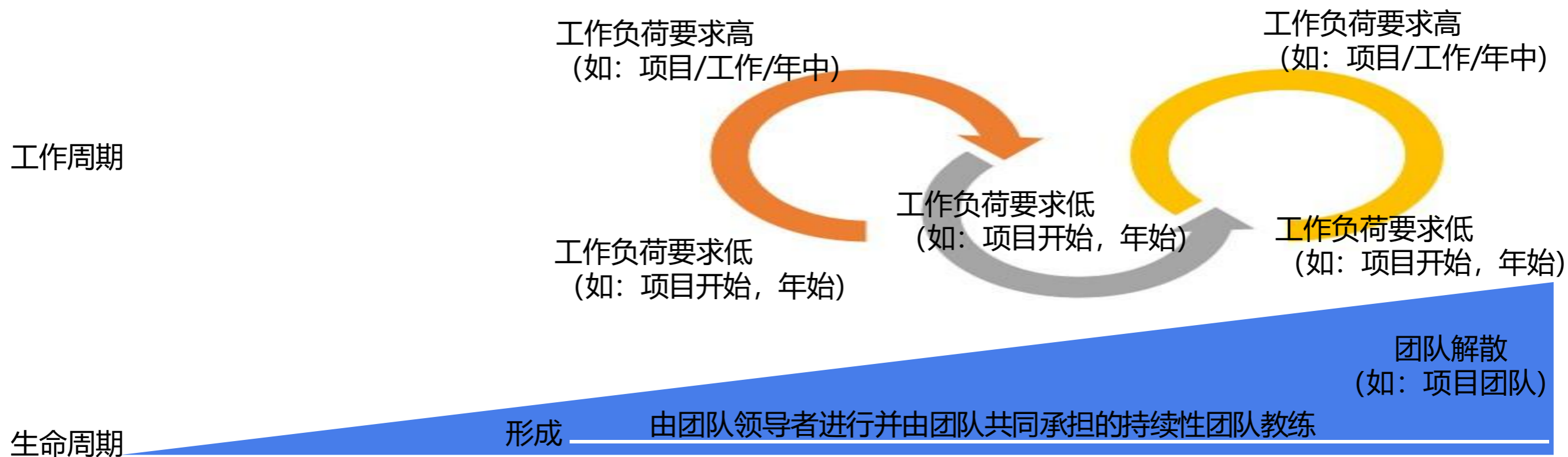
5-创新领导力会话（CCL）工具箱



6-评估一个团队的有效性



7-一个团队在其生命和工作周期情境下的团队教练过程



团队教练

成员导向, 形成章程/目的、规范, 围绕目标和角色加强团队配合	加强团队配合, 进行目标设定和反馈, 鼓励团队学习并团结一致	工作开始时: 设定目标, 进行规划 需求不断增加时: 排序, 制定应变计划	随着步伐加快, 出现不确定时: 评估, 监测, 完善目标, 持续定位	随着工作接近尾声, 或计划暂停时: 对学习和配合情况进行回顾和反思
---------------------------------	--------------------------------	--	------------------------------------	-----------------------------------



由团队领导者进行并由团队共同承担的持续性团队教练

名称 4

最近更新

每日10点准时更新



HR的工作加油站

- 9月份资料集合 外部可下载
- 直播:《员工手册制定及要规避的那些“坑”》附件下载 外部可下载 空间外
- 10.7福利: 2023年全国社保基金表.xlsx 外部可下载
- 10.8福利: 协商解除劳动关系协议.docx 外部可下载
- 10.9福利: 最低工资规定.doc
- 10.10福利: 人力资源个人工作总结.docx 外部可下载
- 10.11福利: OKR计划与考评表.xls 外部可下载
- 10.12福利: 2023年离职与调薪调研报告.pdf 外部可下载
- 10.13福利: 2023年中国企业数字化转型发展白皮书.pdf 外部可下载
- 10.16福利: 工伤管理规定模板.docx 外部可下载
- 10.17福利: 入离职分析表.xlsx 外部可下载
- 10.18福利: 通用人事月报表.xlsx 外部可下载
- 10.19福利: 劳动风险防控-在职篇.pdf 外部可下载
- 10.20福利: 中国HR职业发展状况报告(人大).pdf 外部可下载



扫码获取资料包免费下载权限

- 10月8日
- 10月11日
- 10月7日
- 10月8日
- 10月9日
- 10月10日
- 10月11日
- 10月12日
- 10月13日
- 周一 09:54
- 周二 10:00
- 周三 10:02
- 昨天 09:43
- 13 分钟前