

丹研会

内省改善 | 利他赋能

2025

主题培训课程

完整经
营体系

分享成
功案例

解疑难
点问题



课程题目： 丹纳赫式并购&赋能式经营体系

课程类型： 培训

课程时长： 2天 | 理论：30% 案例：70%

参加团队： 老板、高管团队

应用场景：

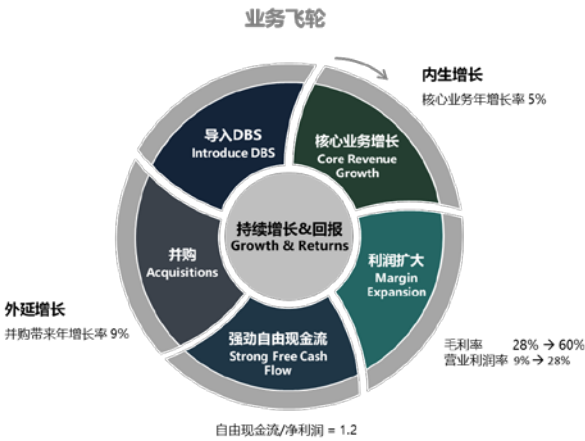
- 企业希望通过并购实现**外延增长**
- 实现并购后，发现跨行业管理难度大，不知道如何**整合**

课程亮点：

- 从内部洞悉“并购之王”丹纳赫集团的业务增长逻辑、并购策略、产业研究方法、标的评估，以及如何通过DBS体系高效管理并购进来的**400+**企业
- 丹研会是唯一——一个能将赋能式经营体系**全貌**展现出来，并将之本土化、并全体系应用到国内企业的机构。看看赋能式经营体系对国内制造业企业的借鉴作用和取得的成效到底是什么

课程大纲： 01 丹纳赫业务飞轮

- 增长的核心目标
- 销售额增长方式
- 利润率增长方式
- 现金流增长方式

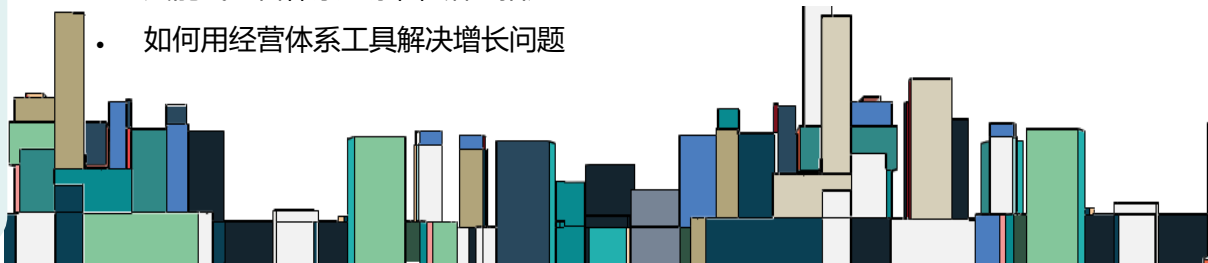


02 标的选择与评估

- 三种类型并购
- MCV并购策略
- 项目池&并购白皮书
- 并购流程&风险控制

03 估投后整合与赋能式经营体系

- 投后整合的核心观点
- 什么是赋能式经营体系
- 赋能式经营体系全景图&落地措施
- 如何用经营体系工具解决增长问题





- 课程题目：领军企业战略三部曲
- 课程类型：工作坊
- 课程时长：2天 | 理论：30% 案例：40% 练习：30%
- 参加团队：老板、高管团队
- 应用场景：
 - 对未来迷茫，找不到未来增长方向；机会很多，不知道如何选择，找不准**增长方向**
 - 顶层制定了战略方向，最后却挂在墙上**落不了地**
- 课程亮点：
 - 丹纳赫连续四十年的稳健增长，很大程度上得益于好的战略。**战略规划和部署**被丹纳赫内部认为是最重要的工具
 - 深入理解丹纳赫战略方法的精华，以及与国内企业融合，最可**落地**的战略方法论
 - 大量不同行业企业**案例解析**，更易理解

课程大纲：

01 战略规划

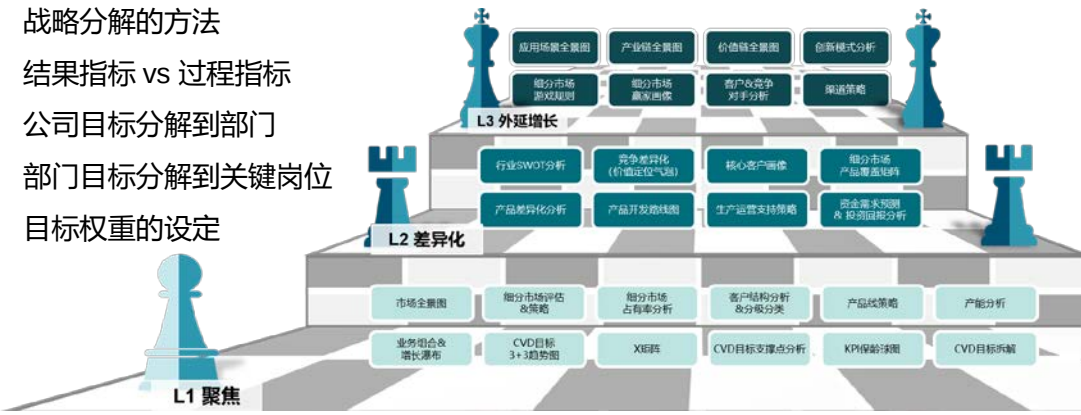
- 什么是战略规划 | 企业战略发展三阶段 | 战略规划的七个步骤
- 制定战略规划
 - 看市场 选赛道 | 描绘赢家画像 | 制度客户策略 | 设计产品路线 | 规划运营支持 | 制订战略举措 | 设定量化目标

02 战略部署

- 战略部署核心理念
- 分析战略目标支撑点
 - 主营业务收入 | 营业利润率 | 营运资金周转率 | 外部不良率 | 订单准交率
- 识别年度优先改善事项、制定落地行动计划
- 制定公司级年度KPI

03 战略分解

- 战略分解的方法
- 结果指标 vs 过程指标
- 公司目标分解到部门
- 部门目标分解到关键岗位
- 目标权重的设定





课程题目：

高效点检会 & PSP（Problem Solving Process）问题解决

课程类型：

工作坊

课程时长：

2天 或 3天 | 理论：40% 练习：40% 实操：20%

参加团队：

老板、高管团队、部门经理、各部门业务骨干

应用场景：

- 月度经营管理会容易开成故事会，话题不聚焦，开会**不解决问题**
- PSP工具的两大应用 – 当KPI指标（如销售额）**不达标**时怎么办，当日常工作中遇到**突发问题**（如质量问题）时怎么办

课程亮点：

- PSP是DBS体系的基石工具之一，也是丹纳赫收购几百家公司还能够管理好、建立**统一管理语言**的最重要原因之一
- 本课程融合丹纳赫、丰田的问题解决工具，并因地制宜结合国内企业情况，实操性强；
- 12个小练习、6个大案例**，帮助团队深入理解工具
- 用本企业实际案例演练，将PSP工具作为标准语言应用到实际业务中去打好基础

课程大纲：

01 怎么开出高效点检会

- 点检会的目标、核心内容、日程、原则
- 点检会汇报模板案例

02 PSP综述

- 照照镜子 – 企业在目前工作中遇到的问题
- 为什么要做PSP
- 解决问题的10个意识
- 问题解决五步法

03 问题解决五步法

- 一句话说清问题：问题分类；说清问题的要素
- 抓住主要矛盾：问题分解的6个因素；如何用好柏拉图
- 找到根本原因：三现主义；问5个为什么的标准；常见的根因类型
- 从流程上解决问题：临时对策 & 永久对策；制定对策的四个步骤；有效对策的标准；在流程中建立防呆防错
- 三个月后看效果：维持巩固的四要素；持续改善；苏格拉底式提问

04 案例练习

- 市场 / 销售 / 质量 / 研发案例

06 企业实际案例讨论

(仅包含在3天的日程安排中)



课程题目：做一个成功的销售总监

课程类型：培训

课程时长：2天 | 理论：60% 案例：30% 练习：10%

参加团队：老板、高管团队、销售团队

应用场景：

- 销售业绩达成主要依靠战斗力很强的个人，**后备力量**跟不上来
- 目标设低了公司不增长，目标设高了团队不接招；目标不达成也束手无策

课程亮点：

- 针对**2B类**销售模式
- 展现营销体系搭建全景图、实现路径
- 详细展开**业绩目标达成和销售团队管理**，两大中小企业遇到的最大的痛点

课程大纲：

01 企业转型中需要什么样的销售总监 成功销售总监的五大核心责任

02 销售策略&业绩目标达成

- 怎么研究行业、市场、机会、客户和竞争对手
- 什么是销售策略（客户、渠道、价格、差异化策略）
- 怎么设出有挑战性目标，并分解下去
- 做好业绩目标的过程管理（漏斗、拜访计划、客户关系、目标未达成时的PSP）

03 销售团队管理

- 面向未来的组织架构、职责分工、人员编制
- 怎么做销售团队的胜任力模型、带训计划，怎么招聘和面试
- 围绕战略目标设置能激发团队动力的销售激励机制

04 搭建销售体系

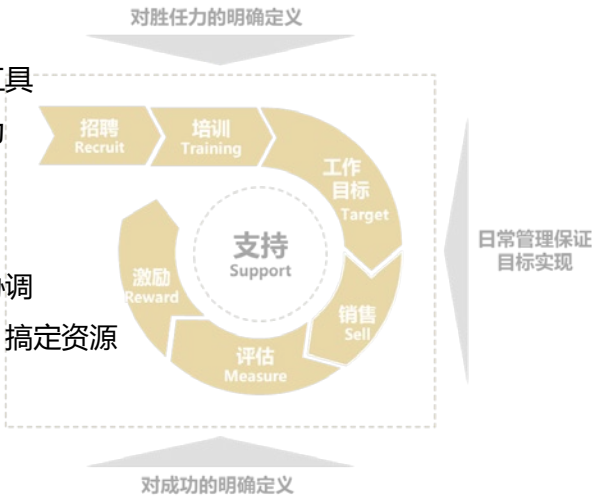
- 营销体系全景图
- 营销体系的搭建阶段、路径、核心工具
- 通过销售标准化管理提升团队战斗力

05 沟通协调

- 打通研产销，确保交付
- 通过营销作战室，做好跨部门沟通协调
- 通过销售数据分析，影响顶层决策、搞定资源

06 日常管理

- 做好销售点检与复盘





课程题目： 创新驱动的研发管理体系

课程类型： 培训

课程时长： 2天 | 理论：60% 案例：30% 练习：10%

参加团队： 老板、高管团队、研发部门

应用场景：

- 因为找不到新产品研发方向，**新产品不足**，导致增长乏力
- 花了不少研发费用，开发过N多产品，但是却没有**形成多少订单**
- 研发出来的产品，生产却做不出来，生产做出来了**成本偏高**

课程亮点：

- 跳出盒子 - **站在企业增长的视角看研发**，研发如何从成本中心变为驱动增长的发动机，高效率的研发体系怎么对标
- 真正的研发不仅仅是工程师做设计的环节，是从**市场需求洞察**，一直到产品上市、并持续改进的全流程

课程大纲：

01 从企业增长视角看研发体系

- 企业研发的本质
- 企业增长视角的研发体系
- 企业全生命周期的研发管理

02 开发对的产品

- 赛道选择与聚焦是研发效率的前提
- 从客户需求到产品线策划 – 创新八步法
- 项目决策管理 - PPG

03 开发可靠的产品

- 科研与产品开发的区别和衔接
- 需求洞察&产品定义
- 产品开发&测试验证

04 开发市场表现达到预期

- 新产品量产导入 - NPI
- 产品可制造性设计
- 极简产品设计改进 – VAVE





- 课程题目：供应链管理体系
- 课程类型：培训
- 课程时长：2天 | 理论：50% 练习：20% 案例：20% 实操：10%
- 参加团队：高管团队、供应链部门、财务负责人
- 应用场景：
 - 供应链管理不健全，风险高、物料**质量不稳定、成本居高不下**
 - 集团内各子公司产品差异大，导致供应链无法跨公司统一管理，**内部管理不透明**
- 课程亮点：
 - 从供应链管理基础，到并购整合和集团管理策略，涵盖供应链管理的全方位
 - 丹纳赫产品是典型多品种小批量，但除极少数核心器件外全部外采。了解借鉴丹纳赫如何高效管理如此庞大的供应链体系
 - 12个小练习、1个大案例分析**，更深入理解知识点
 - 通过本企业的**供应链管理自评**，让团队制定未来工作计划

- 课程大纲：
- 01 供应链的基础管理
 - 供应链工作剧本 | 典型组织架构 & 目标 | 团队胜任力模型 | 供应链数据分析，供应链基础流程 & 合同管理
- 02 供应链质量管理
 - 供应商评估&产品认证 | 供应商绩效管理 | 质量问题解决 | 供应商改善
- 03 供应链交付管理
 - 供应链交付管理的本质
 - 物料计划&采购策略 | 内部（生产）物料配送 | 物料计划系统实施步骤
- 04 供应链成本管理
 - Total Cost 完全成本理念 | Should Cost 应当成本模型 | 年度采购降本八步法 | 大宗商品价格管理
- 05 供应链策略管理
 - 品类划分和供应商策略 | 供应链风险管理 | 卓越供应链提升阶梯
- 06 集团&并购管理
 - 集团供应链管理模式 | 并购过程中的供应链尽调 | 并购后的供应链整合





- 课程题目：质量全景图
- 课程类型：培训
- 课程时长：2天 | 理论：50% 案例：30% 练习：20%
- 参加团队：老板、高管团队、研发部门、供应链部门、生产部门、售后部门管理人员
- 应用场景：
 - 质量部做了很多工作，但是产品**质量时好时坏、不稳定**，到底如何逐步提升质量
 - 知道质量问题造成了大量的**内部成本浪费**，但是不知道钱花在了哪里，怎么控制
- 课程亮点：
 - 一个看质量管理的全新视角 - 跳出技术细节、站在全局高度看质量
 - 打破传统9000的质量体系建立框架，从**职能和日常工作**出发，由简入难的安装步骤
 - 讲明白人人关心的**质量成本**的那些事儿
 - 抽丝剥茧，把质量到底如何一步步提升画出清晰的路径

课程大纲：

01 质量全景图

- 质量全景图综述

02 质量提升的六大支柱

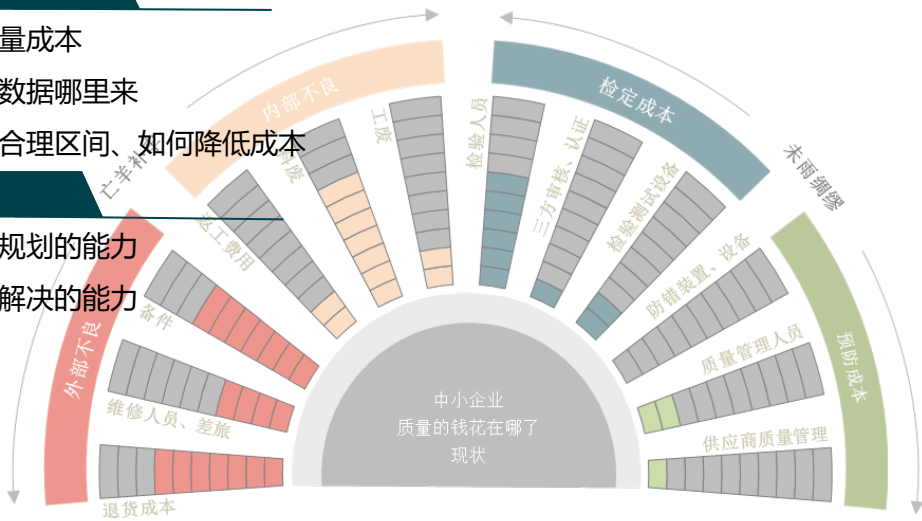
- 管理关注 – 质量目标 | 组织架构和全员质量职责分工 | 质量文化
- 可靠性设计 – 提升路径 | 核心工具（QFD、DFMEA、DFR等）
- 供应商质量管理 – 提升路径 | 核心工具（来料质量控制、8D、供应商改善等）
- 生产制程可靠性 – 提升路径 | 核心工具（不良品超市、QRQC、控制计划等）
- 客户服务&支持 – 提升路径 | 核心工具（知识管理、备件管理、失效分析等）
- 客诉追踪&解决 – 客诉的数据分析与目视化管理

03 关于质量成本的那些事

- 什么是质量成本
- 质量成本数据哪里来
- 质量成本合理区间、如何降低成本

04 质量能力提升

- 提升路径规划的能力
- 提升问题解决的能力





课程题目：成就优秀管理者

课程类型：工作坊

课程时长：2天 | 理论：40% 练习：40% 实操：20%

参加团队：所有管理人员（带团队）

应用场景：

- 业务骨干成为管理者后，转型不成功，**单兵作战能力强，团队作战能力弱**
- 人力资源作为业务伙伴，日常琐碎工作做得得心应手，却不能真正发挥出业务伙伴的威力，帮助业务团队提升团队战斗力

课程亮点：

- 从一个新兵逐渐成长为**优秀的管理者**，需要经历什么。用贴近日常工作的结构和语言，讲述从业务骨干向优秀管理者的转变
- 以**业务人员的角度**，看人力资源的工作，更有代入感，让人力资源课程不再枯燥
- 结合自身工作的大量练习，更好地掌握知识并运用到工作中

课程大纲：

01 领导力成长路径

- 领导力成长五阶段 - 从新入团队、到引领全局的成长轨迹
- 各成长阶段的典型职责
- 五个阶段的工作重心和时间分配

02 胜任力与发展

- 什么是胜任力，应该具备什么样的胜任力
- 发展计划 - 如何自我提升，如何帮助员工发展
- 成长五个阶段分别具备什么素质才能成功

03 团队管理

- 建设团队 - 如何设置组织架构、分工、编制，识别与聘用人才，建立人才梯队
- 激励团队 - 如何设置挑战性目标，制定有张力的薪酬和激励机制
- 情境领导力 - 根据任务的挑战性调整你的领导风格，让团队发挥最大潜能

04 变革管理

- 怎么管理组织变革的过程
- 变革过程需要什么样的人才，如何识别这些人才
- 掌握沟通技巧，解决90%的组织问题





- 课程题目：** 业财融合 – 做好业务的伙伴
- 课程类型：** 工作坊
- 课程时长：** 2天 | 理论：40% 练习：40% 实操：20%
- 参加团队：** 老板、高管团队、财务团队
- 应用场景：**
- 财务部门希望从传统的“职能”部门转型为“业务支持”部门，从记好账、做好税务规划，向支持**企业经营决策**升级
 - 财务部门希望做好业务伙伴，但是提供数据、分析数据，帮助业务部门发现问题、提前预警以外，如何帮助业务找到改善方向、提供建议
- 课程亮点：**
- 跳出财务视角，站在企业发展的高度看财务工作
 - 了解世界级企业的财务都要具备哪些胜任力，要扛哪些指标、要做哪些日常工作
 - 大量的案例研究、练习，更好地掌握知识并运用于实践

课程大纲：

01 业财融合

- 业财融合的核心含义是什么
- 企业不同发展阶段，财务工作的四个层次

02 做好业务伙伴 - 助力企业增长

- 业务角度的销售数据分析
- 如何推动业绩增长

03 好业务伙伴 – 助力降本增效

- 业务人员看得懂的运营成本、产品成本、采购成本分析
- 如何推动企业利润增长

04 做好业务伙伴 – 现金流管理

- 守住企业生命线 – 实现正向经营现金流
- 提升资金使用效率秘笈

05 成为优秀业务伙伴的成长路径

- 向新质生产力转型中的企业需要什么样的业务伙伴
- 优秀的财务负责人的工作重心和胜任力模型

