
《信息时代中层管理突围——柔性管理》 培训方案 (1天)

郑奕老师提供

一、课程介绍

课程背景：

联合国教科文组织统计：信息通信技术带来了人类知识更新速度的加速，19世纪到20世纪初，缩短为30年，20世纪60—70年代，一般学科的知识更新周期为5—10年，20世纪80—90年代，许多学科的知识更新周期缩短为5年，21世纪，许多学科的知识更新周期已缩短至2—3年。

随着新生代（85后）进入职场，逐渐成为职场上的生力军，过去的管理理论与实践遭遇前所未有的挑战，很多管理者感叹“老师傅遇到了新问题”体现在：

新生代员工心理素质差，随意辞职跳槽，离职率高，人际关系紧张协作力差，不积极、不投入、不承担；抗拒制度、鄙视义务、漠视责任、超级自我，视60后70后领导为落伍者和老顽固。

中层管理者认为：现在的管理成本高，沟通有代沟，教导不接受，我们的好心、费心、苦口婆心换来的是“新生代”的烦心，恼心，焦心、痛心，“E时代”的综合症。最后的结论“新生代”喜欢彰显个性缺乏吃苦耐劳的精神、不懂感恩、缺少责任心等，仅仅如此吗？

郑奕老师观点：“行有不得，反求诸己”，在信息时代，在选择机会越来越多，没有不好管理的员工，只有陷入“围城”的管理者。

思想围城：被成功锁住了，“方向不对，努力白费”，原因：我们总是试图通过“控制”来改变他们；

知识围城：被硬伤拖住了，坚持过往的“成功”管理经验；

制度围城：被缺工网住了，多依赖“制度”的刚性，过多依赖“薪资”的激励；

心灵围城：被自己困住了，最缺少基本的“人本心理”知识学习与应用。治人者必先治己，治己必先治心；争天下者必先争人，争人者必先争心，当今管理应该用上最应该改变的是“谁”？就是研究这个课题的初衷。

课程收益：

本课程通过引导中层管理者：

学习柔性化管理理论与指导方法——意识上转变

审视固有的管理思维和工作习惯——自我上改变

借鉴优秀的企业管理经验与案例——制度上完善

应用管理心理学原理和测评工具——系统上升级

使中层管理者在自我管理和人际关系管理上得到显著的改善，并借由建立统一的文化和共同语言，使团队和组织的效能得到由内而外的根本性的改善；最终目标达到“知人善任、柔性管理、和谐团队。”

课程时间：1天，6小时/天

课程特点：感性讲授、理性点评、案例分析、视频启发、应用比对、量表测试、工具应用。

课程对象：副总经理、经理、主任

课程大纲：

第一讲：中层管理现状

- 1、新生代的辞职信带来的思考
- 2、信息时代管理4大难
- 3、管理思维的怪现象

第二讲：管理柔性化的动因

- 1、知识经济时代我们所面临的环境变迁
- 2、柔性管理的时代已经到来
- 3、组织领导面临的挑战
- 4、应对挑战，柔性革命
- 5、管理 3 个时代的变迁

第三讲：中层管理突围——柔性管理

- 1、管理柔性
- 2、柔性管理
- 3、柔性管理者
- 4、从性格上认知，知人才能善任

应用心理学工具给你的下属装上 GPS

江山易改，禀性难移，如何了解他们的性格，他们显性与隐藏的性格你掌握了吗？
他们的价值观、追求、沟通方式你为什么不能接受？

DISC 性格分析与应用

掌握不同性格的人行为与沟通应对方式，了解他们的价值观及追求做出相应的应对措施。

- 5、从成长上引导

不仅做管理者，更要做领导者，培养全局观念，提升影响；

用你的专长征服员工，重视员工，把员工视为伙伴，关心员工的身心健康；

让员工参与管理，在有效监督基础上充分“信任”员工；

少“推”多“拉”，己所不欲，勿施于人；

形成员工与企业共同成长的心理契约，帮助员工进行“崭新人生启动”，帮助员工更清楚地了解自己，做“平台”，而不是做“拐杖”，培养员工独立解决问题的能力；

帮助员工跨过高山，与企业一起成长从情感上关怀

——管理者层面应知道的 6 个步骤

——公司层面应做的 6 答应对

——从制度上保证,敬业不只是靠自觉,们不能改变人性,但能改变制度！

——管理者为员工提供了哪些唤醒价值的训练？

——管理者在新生代成长的道路上提供了哪些有效的支持

——他接受吗？为什么？

课后答疑：课程结束