

《现代企业创新变革管理》

课程背景：

目前中国企业存在的问题（活跃在市场经济中的）多为经营强于管理。这常常表现在：因为管理不好而丢掉市场或管理滞后影响企业扩张。于是企业管理创新就必然提上日程。

课程目标：

本课程针对中国企业管理现状，了解管理创新的根基，掌握创新的具体操作方法，建立一套可操作的、本土化的企业管理模式和内部管理体系。

培训课时：一到两天

课程大纲：

第一部分：管理为什么要创新

中国企业家面临的困惑

- (一)每天都陷到琐事之中，没有空暇思考大事；
- (二)管理无序，同一问题，重复犯错误，长期不能解决；
- (三)管理不善渐渐丢掉市场；
- (四)市场前景非常好，一旦实施扩张战略就出现管理危机，甚至导致企业破产；
- (五)如何打造“百年老店”？目前生命周期最长的企业可达 400 余年，一般企业寿命 13—14 年，华人企业一般寿命 22—23 年。为什么？

二、管理创新是走出困境的唯一出路

- (一)企业家要通过管理创新以适应环境的变化
- (二)企业家要通过管理创新以适应企业处在不同的发展阶段的不同管理模式
- (三)企业家要通过管理创新来推动企业的发展

第二部分：寻求管理创新的起点

一、管理游戏“变”----预热

创新管理观念

“理”是管理重心

- 1、对管理本质的一般认识
- 2、中国文化对管理本质的揭示
- 3、案例分析

一个容易引管理走入误区的魔方：重新认识“人性观”

- 1、第一步迈错了，后边的路不会走对
- 2、人性观的历史导引
- 3、案例分析

回归分析：寻求企业发展的源动力

- 1、动力源
- 2、创新达成组织目标的路径
- 3、案例分析：说到容易做到很难

“细节决定胜负”是进天堂的入场券还是入地狱的门票

- 1、光环下的悲哀
- 2、真经在哪里----创新不要盲从
- 3、小结:理性的光辉

第三部分:管理创新

对管理的反思

(一)管理中的两大范畴

(二)管理艺术和管理技术

(三)厘清人在管理中的位势

(四)支配人行为动力系统的规律

二、创新管理理论——构建本土化的管理理论模式

创新管理理论模式与对人的研究

人的心理与行为规律

中国人的心理与行为分析

吻合中国人的管理规律圣吉

拿来就可用的理论和必须经过中国文化同化后才有效的理论

彼得·圣吉和迈克尔·哈默、詹姆斯·钱皮的两个创新工具

构建本土化的管理模式

三、管理创新实践:建立适宜国情、地情、厂情的可操作的管理方案

建立规范化、精细化的刚性管理机制

1、案例导引:在飞往深圳的航班上

1、从企业发展四个阶段的规律和中国人的性特征看建立规范、精细化的刚性管理机制的必要性

2、变革实现战略目标的途径

3、流程再造

4、变革组织

5、变革制度

6、变革确定部门责任和工作任务的路径

7、变革工作分析方法

8、变革绩效考核

9、案例分析:超越欧美和日本的岗位管理规范

建立双赢的激励机制

1、公平和效率的思考

2、职业锚和双向成就理论

3、三道与五性

4、创造力开发

5、再造激励机制

6、案例分析:天高任鸟飞

变革企业文化

1、文化为何?

2、企业文化是老板文化???

3、精神的回归

4、一个能改变一切的场

5、你的文化似东去的大江浪淘尽千古风流人物的悲壮,他的文化“上善若水”含

蓄灵活----企业文化个性化建设秘笈

6、整合、推行企业文化的方略----寻求撬动地球的支点

7、案例分析

第四部分:改善心智模式适应管理创新----创新自己

重组心智模式

丹尼尔·高曼定律

森豪维尔将军规则

二、打开未知世界的钥匙

案例分析:如何运用分解思维方式解决管理中的问题

案例分析:如何运用综合思维方式解决管理中的问题

案例分析:如何运用数理逻辑辩证逻辑的思维方法解决管理中的问题

三、管理游戏:豹尾巴