

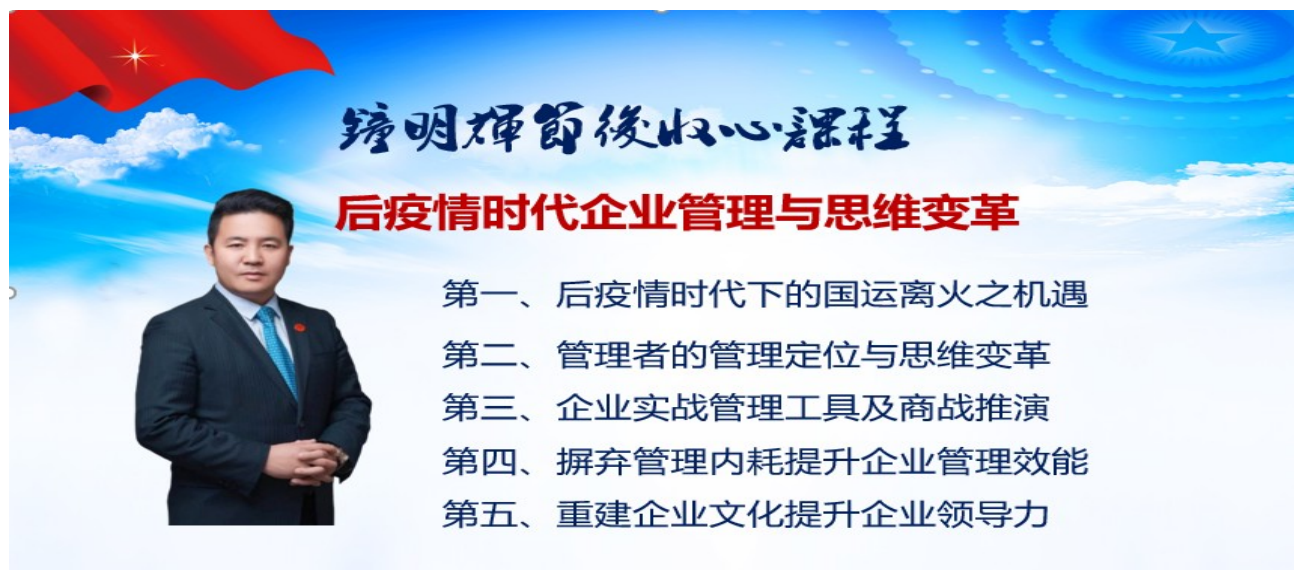
# 后疫情时代企业管理与思维变革

主讲导师：钟明辉教授

课程对象：中高层，基层管理者

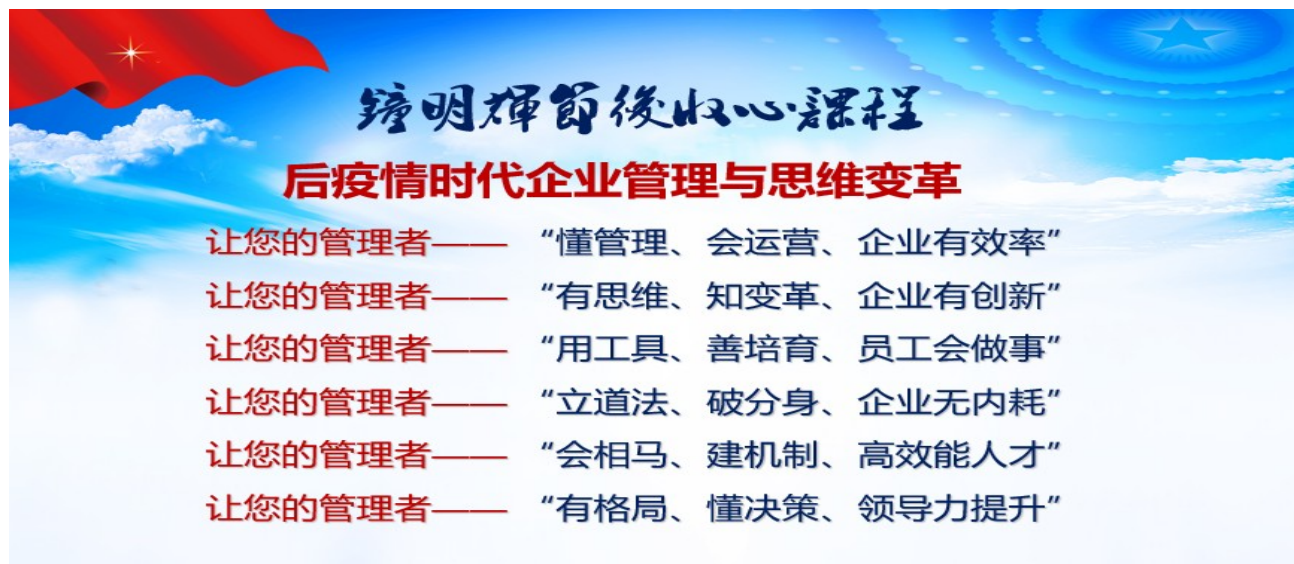
课程时间：两天 12 课时

课程目录：



**钟明辉节后收心课程**  
**后疫情时代企业管理与思维变革**

- 第一、后疫情时代下的国运离火之机遇
- 第二、管理者的管理定位与思维变革
- 第三、企业实战管理工具及商战推演
- 第四、摒弃管理内耗提升企业管理效能
- 第五、重建企业文化提升企业领导力



**钟明辉节后收心课程**  
**后疫情时代企业管理与思维变革**

- 让您的管理者——“懂管理、会运营、企业有效率”
- 让您的管理者——“有思维、知变革、企业有创新”
- 让您的管理者——“用工具、善培育、员工会做事”
- 让您的管理者——“立道法、破分身、企业无内耗”
- 让您的管理者——“会相马、建机制、高效能人才”
- 让您的管理者——“有格局、懂决策、领导力提升”

课程大纲：

第一部分：后疫情时代下的国运离火之机遇

- 
- 1、 中国出现三代领导人，从站起来到富起来再到强起来
  - 2、 未来 20 年离火大运机遇将在哪里？
  - 3、 过去 45 年商业模式的演变与革新
  - 4、 各路电商大咖是如何跌下神坛的
  - 5、 3.0 时代到底是什么？人工智能、AI 技术、区块链、元宇宙
  - 6、 华为鸿蒙系统、数字人民币的、多边货币桥带来的那些商机？
  - 7、 90 后、95 后、00 后员工如何管理，您思考过吗？
  - 8、 企业管理与思维变革——代际领导力提升

## **第二部分、管理者的管理定位与思维变革**

### **一、管理者的角色定位与认知-----定位才能定心，心动才能行动**

- 1、 什么是管理（案例分析）
- 2、 中层管理者的真实现状调查与分析
- 3、 中层管理者的信念危机
- 4、 中层管理者的角色定位是什么？（视频教学）
- 5、 中层管理者的二八定律（20/80）领导与管理的角色分配
- 6、 中层管理者是高层领导人的角色；领导者/培训师
- 7、 中层管理者是高层管理者的角色；
- 8、 中层管理者是基层管理者的角色；执行者/服从者/操作者
- 9、 中层管理者的“管”就是选人、识人、育人、用人、留人、凝聚人
- 10、 中层管理者的“理”就是计划、组织、沟通、控制、领导
- 11、 管理就是“如何让、让谁做、如何做、做什么”

### **二、思维变革——企业持续发展的必然**

- 
- 1、现代社会环境的变化趋势
  - 2、哪些因素导致企业产生变革动机
  - 3、某企业互联网转型的故事
  - 4、讨论：你对变革与企业生命曲线关系的理解
  - 5、领导伴随着变革而诞生
  - 6、领导力是变革的驱动力
  - 7、管理与领导的差异
  - 8、对管理与领导的思索
  - 10、变革形式下的企业领导力需求

### 三、互联网 3.0 时代领导变革意识

#### 阻碍变革的思维

- 1) 斯格托马（盲点）—— 思维局限
- 2) 集注与排斥—— 关注点的偏移
- 3) 舒适区—— 拘泥于古法
- 4) 创造性回避—— 逃避现实
- 5) 强化/固化—— 经验主义

#### 变革失败的原因

- 1) 过于自满
  - 2) 独木难支
  - 3) 低估愿景的力量
  - 4) 对变革的愿景传播不足
  - 5) 没有扫清变革的障碍
  - 6) 没有步步为营
  - 7) 过早地宣布胜利
-

8) 忽略了将变革融入企业文化

### 第三部分、企业实战管理工具及商战推演

#### 一、企业现代管理实战演练

情景：一个团队分成七个工作组，模拟企业中不同部门或者各个分支机构，通过团队完成一系列复杂的任务，体验沟通，团队合作，信息共享，资源配置，创新观念，高效思维，领导风格，科学决策等管理主题，系统整合团队。七巧板为培训道具，变幻无穷，寓教于乐。



#### 二、如何让 90、95 后乐于接受你的领导

1. 管理者：被清零的管理自信
2. 升维思考：当前经济模型的转变，
3. 代际特征：重大事件影响一代人
4. 50、60、 / 70、80、 / 90、95、2000 后
5. 反转时代：控制-疏离-对话
6. 后象征文化-互象征文化-前象征文化的转变

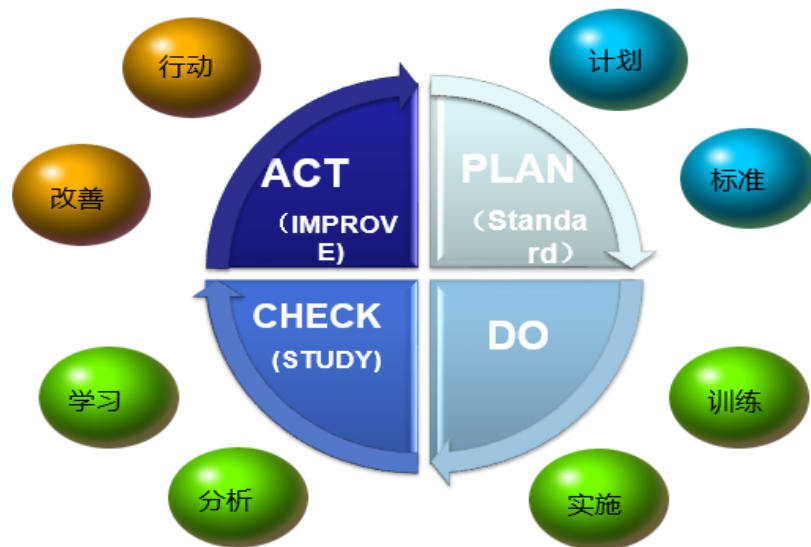
## 7. 降维打击：“控制”与“对话”之争冰山之下的代际差异

- 1) 60后 vs 90后，80后 VS 90后
- 2) 90、95前与90、95后气质上的差别
- 3) 90、95前与90、95后价值观上的差别
- 4) 90、95前与90、95后能量上的差别

## 8、与其去管不如去领——教练型领导力提升



### PDCA——最好用的管理工具



## 第四部分、摒弃管理内耗提升企业管理效能

### 壹、企业必须搞清楚一个问题：

- 1、你的企业是管理型企业还是经营型企业？
- 2、那管理是什么？那经营又是什么？
- 3、你是否已经得了“老板病”和“大公司病”
- 4、运营是向外求，做加减法，注重效益，
- 5、管理是向内求，做乘法，注重效率，
- 6、效益是多赚钱，效率是计算投入产出比，
- 7、经营是用户思维，而管理是员工思维，

- 
- 8、 经营就是“抓大放小”，抓主要矛盾，
  - 9、 管理是“抓小成大”抓系统建设。

## **二、钟明辉论企业内耗八大根源**

- 1、战略规划不清晰，老板凭感觉做决策；
- 2、组织架构不科学，企业内耗不断增大；
- 3、岗位分工不明确，工作常扯皮踢皮球；
- 4、小公司过度管理，形成倒金字塔模式；
- 5、股权激励未落实，优秀人才频繁流失；
- 6、薪酬设计不标准，干好干坏都一个样；
- 7、晋升降级无标准，员工迷茫干部断层；
- 8、系统导入无计划，半途而废劳民伤财。

## **第五、重建企业文化提升企业领导力**

### **一、 新经济时代下企业文化的重新认知**

- 1、转型期间，实体企业面临的转型困境：  
新常态；多元化；市场化；融资难；互联网+；未知新变化。
- 2、我们的企业文化是否与时俱进？（换道超车？变道超车？）
- 3、变革时代，你的思维是否适应变化？
- 4、新常态下如何提升企业文化和团队价值观？
- 5、企业文化是企业发展的 DNA
- 6、企业的“软”环境—企业变革的内动力（企业文化）
- 7、企业文化决定企业的发展和未来

### **二、 提升企业文化的“道法术”**

- 1、企业文化之“道”----制度/规律  
管理之道，贵在用人；用人之道，贵知人性

---

## 2、企业文化之“法”----机制/体系/流程

目标管理，OA，ERP、PDCA 等

## 3、企业文化之“术”----技巧/战术

沟通，授权，激励，辅导（培训），自我管理，团队建设等

## 4、提升企业文化—打造员工的职业化心态

- (1) 企业人意识
- (2) 积极主动心态
- (3) 敬业的心态
- (4) 感恩的心态
- (5) 学习的心态
- (6) 老板的心态

## **三、教练型领导力提升**

### 1、传统管理与现代管理的区别

### 2、管理已经失效，运营应当先行

### 3、管理与运营的区别

### 4、找准 90.95.2000 后员工接受的领导风格

### 5、四种领导者风格验证

### 6、DISC 性格测试及运用落地

### 7、钟老师服务企业的实战咨询案列讨论分析：

案列：南洋迪克、农夫铺子、元启未来、西咸集团、中建八局、空港集团、中建交通、陕煤集团、国家电网等等

## 意愿

- 1、高压式
- 2、权威式
- 3、组织式
- 4、民主式
- 5、前导式
- 6、教练式

