

《数字化管理能力变革与提升》

---MBA 管理向数字化管理的跃迁

课程背景：

移动互联网时代的到来，带来了很多的不确定性，各种巨头不断倒闭，手机巨头诺基亚，照相巨头柯达，零售巨头大润发，都因为没有适应了时代的变迁，而退出了历史舞台。

管理作为非常重要的生产要素之一，在企业的发展和经济的创造过程中，承担了非常重要的作用。

而到了数字化时代，随着大数据、人工智能、物联网、区块链、元宇宙等新技术的发展，新的商业模式不断涌现，新的巨头公司不断替代着老的巨头。社会在发展，技术在更迭，企业在更迭，传统的管理思维和管理模式需要进行变革和提升，让管理思维、管理方法更加符合数字化时代的特点。

- 如何在激烈的竞争中快速把握市场机会，战胜竞争对手？
- 新世代员工如何进行沟通和管理？
- 如何有效提升团队的创造性和执行力？
- 如何建立数字化时代的管理体系？

面对当前的 VUCA 环境下，企业如何做管理变革，组织变革，充分激发每个员工的活力，从而降低管理成本，在充满不确定性、迅变性、复杂性和模糊性中找到企业的源动力。

数字化时代，涌现出很多优秀的企业，如华为、奈飞、谷歌、海尔、阿里等，这些企业在数字化时代不断的对管理进行变革和创新，去适应多变的环境，在不确定性中寻找确定性。

本课程在移动互联网时代下，对管理的发展和变革进行探讨，以先进企业作为案例，探索移动互联网时代下新的管理思维、管理方法、管理策略，帮助企业管理者梳理组织管理变革的思路和方法，提升组织能力，决胜移动互联网时代。

课程收益：

- 帮助企业高层管理者明确数字化时代的管理思维和管理方法；
- 通过案例分析，了解优秀企业是如何做管理变革，激发员工和组织活力；
- 掌握构建适应未来管理需要的新的管理方法和工具。

课程时间：1天，6小时

课程对象：企业董事长、总经理等高层管理者；企业老板等创业者。

课程方式：老师讲授+案例分析+情景模拟+分组讨论；通过现场互动和案例分享，剖析知名企业的管理和领导力变革。

课程大纲

第一讲：趋势篇：传统管理的失效

1. 从巨头泯灭中看管理变迁：柯达、诺基亚、大润发带来的管理启示
2. 移动互联网时代的管理现状和问题？
 - 1) 新世代员工如何沟通和管理？
 - 2) 新世代员工的需求发生了哪些变化？
3. 移动互联网时代给管理带来哪些变化？
4. 疑问和思考：数字化时代需要怎么的管理思维和方法？

第二讲：管理篇：数字化管理的要求

1. 管理四项基本职能在数字化时代的变化：计划、组织、领导、控制的迭代升级；
2. 数字化时代高层管理能力变革：
 - ① 传统思维向数字化思维转变；
 - ② 经验思维向数据思维的转变；
 - ③ 企业思维向用户思维的转变；
3. 数字化时代中层管理者的管理能力要求
 - ① 中层管理者数字化思维要求；

② 中层管理者数字化能力要求

4、数字化时代高层、中层管理者领导力的转变；

案例：小米公司的战略制定和管理变革；

第三讲：组织篇：数字化时代的组织变化

1) 数字化时代组织的形式：科层制向扁平化；

2) 构建自驱动的组织形式和组织文化

3) 自组织的 8 个特征；

案例：人效 1000 万的游戏公司的敏捷组织模式；

第四讲：体系篇：管理赋能体系打造方法及工具

1、 战略引领：

1) 数字化时代制定战略的方法论；

2) 数字化战略定制工具和模型；

2、 目标驱动：战略目标体系打造方式

1) 合理目标制定的原则；

2) 有效目标制定的 3 个工具；

3) 目标制定策略：6 维滚动；

3、 执行体系建设；

1) 目标和工作内容的分解计划；

2) 执行力提升工具

4、 激励体系建设：

1) 激励的底层原理

2) 数字化时代的激励逻辑

3) 激励方式变革

5、 组织人才支撑：

1) 数字化人才能力要求；

2) 数字化团队组建的 6 种策略

第五讲：案例篇：支撑海尔 3000 亿销售额的管理体系和管理工具

1、 数字化时代海尔的管理体系变革：人单合一管理模式

1) 人单合一管理模式内涵

2) 海尔战略制定思考模型

3) 人单合一的落地 5 模块

4) 海尔管理赋能体系建设的管理方法论：九字真言；

5) 海尔自驱动管理体系的建设方法

2、 小微创业案例：员工自发创造的独角兽上市公司

总结