

管理认知：成为领导者

企业组织的发展遵循一定的客观规律：从初创阶段、成长阶段、成熟阶段再到最终的衰退阶段。在这些阶段中，企业管理者和领导核心需要适时进行领导和管理思维与行为的调整和转换，以有效适应企业组织发展过程中的管理与决策需要。

纵观企业组织发展规律，从初创阶段阶段到成长和成熟阶段的管理意识和行为转型尤为关键。它客观上决定了企业的长期发展曲线。在此关键转型过程中，高层管理者和领导人的管理意识和思维，以及管理协同行为是价值创造的关键—构建了企业高质量发展的能力框架基础。

《管理认知：成为领导者》以丰富的案例和科学的结构工具引导处于高速成长阶段的企业管理者进行管理意识能力和行为的深入学习与反思，并在学习的过程中通过案例讨论以及自身企业现状的检视形成有效的管理方法与领导力基础。

标准课程时长： 2天

内容概述：

模块一、认识企业发展阶段与自身领导力定位

1、企业价值曲线：什么是投入产出s形曲线？

确认你所在的企业组织的发展阶段以及对领导力的定位要求

2、初创阶段、成长阶段、成熟阶段和衰退阶段的辨认以及领导能力的要求变化

3、为什么企业需要进入“高质量发展轨道”：

用户价值s形曲线(资本价值曲线)、产品价值s形曲线

市场价值s形曲线与组织价值s形曲线的深入匹配（或不匹配）

（案例说明“高质量发展轨道”对企业生存的决定性作用以及如何规避“昙花一现”的企业

宿命）

4、管理者的“三重定位”：

组织行为定位(如何有效地整合组织核心利益)

信息中枢定位(如何有效地统一思想与管理行为规范)

决策核心定位(如何有效地进行战略决策与战略协同)

模块二、管理思维与领导意识

1、管理与领导意识的7个层级

- d. 生存驱动层级
- b. 关系驱动层级
- c. 自我地位驱动层级
- d. 转型驱动层级
- e. 价值实现驱动层级
- f. “改变世界”驱动层级
- g. “普世服务”驱动层级

如何有效统一管理者和领导者意识层级，从而铺就管理与领导的意识基础？

2、突破短期驱动的管理意识

- 个人突破
- 团队突破
- 组织突破

3. 规划个人与团队管理路径

- “破除”阶段的路径设计
- “混沌”阶段的路径设计
- “高质量重构”阶段的路径设计

模块三、管理协同与领导力认同

1、管理协同：从使命、愿景到价值观的“高质量”审视
如构建有效的管理角色认知—使命、愿景和价值观

2、初创阶段、成长阶段与成熟阶段的经理人管理行为

3. 管理协同=高质量发展：管理协同的操作

- a. “人力资本”的管理协同与实操
- b. “企业文化”的协同与实操
- d. “领导力”协同与实操
- e. “运营管理”的协同与实操
- f. “客户管理”的协同与实操
- g. “创新管理”的协同与实操
- h. “品牌管理”的协同与实操

3. 进入“高质量发展”轨道：

正式形成围绕价值观和协同实操的管理角色认同与行动方案