

高阶领导力与战略转型落地执行

一、企业业务转型及高速发展期的高阶领导力认知

1、领导力发展与变革的外部环境特点与组织需求背景：

1.1、我所参与的近十余年来的产业与行业变革；

1.1、组织进入高速进化阶段，职业价值进行分流状态；

1.2、企业组织的新任务：逻辑重构、配置资源、团队发展、外拓创新；

2、管理者的新任务：

自我心智资本建构、底层思维系统升级、自我综合素能完善、战略变革落地

执行

3、组织结构的变革趋势：

3.1、支持平台+超级个体、超级大平台+地区小平台

3.2、从矩阵式管理走向扁平化运营

3.3、基于创新价值链的工作流及利润分配体系

4、高阶领导力的涉及范畴：规律与趋势、思维与理念、工具与技巧；

5、领导力的价值提升：从处理已发生的到规划未发生的；

二、卓越管理者的四大职能共识

1、扩大组织的直接成果：

对于企业未来的一至三年而言，哪些属于直接成果的范畴？

2、强化组织的存在价值：

高速发展过程中，如何建立富有战斗力的团队并让其与乐意与企业共同成长？

3、提前应对未来可能会发生的问题：

我们如何知道未来会发生哪些问题？以及如何做好相关预案？

4、培养明天需要的人才：

我们需要什么样的职业员工？可以用什么工具来评估其未来价值？

三、基于战略的目标理解差异分析

1、明确变革阶段的链接与任务：

战略层：根据战略确立变革核心逻辑与基本策略

管理层：根据目标确定自我变革素养、激发成员参与变革的动力、分解具体变革机制与地区战术

执行层：充分理解战略意义及其价值、根据战术机制分析高绩效行为体系、完成目标及落地执行

2、变革期管理者发展与创新的核心要素总结：

2.1、对外部环境：敏锐洞察趋势与可能性、变革魄力与决策果断性、激发群体的探索激情与能力、整合资源建设组织外脑资源

2.2、对个人内部：自我颠覆勇气、内驱动力确认、人格魅力提升、教练与感召能力修炼

2.3、对组织成员：价值观与情感管理、赋予成员使命与意义、常态创新型组织建设、推进组织内部的经验萃取与信息共享

四、如何有效保障从战略到执行的落实

1、战略宣贯及数字目标必须自上而下来制定，战术动作和行动目标可以自下而上来参与；

2、执行的基本原则：不评价、不质疑、主动共识、确认理解、参与分解、优化计划与行为确认；

3、管理者对于战术目标的基本要求 (SMART)

上级可检核/自己很清晰/下属看的懂/知道做什么

战略理解准确/战术分解清晰/转化行为有依据/执行落实有计划/管控考核

有力度

五、突破组织战略转型期的障碍

1、实现目战略落地的心理储备、思维转型、工作流程模式和内部服务链转型；

2、研讨：如何解决组织战略转型期的三大拦路虎；

3、提升管理者前瞻分析与决策能力：

复合经验+数据分析+趋势逻辑+合理冒险+反思复盘+改善迭代

4、转型创新管理应用方向：问题、对象、路径、工具、风险；