

# 变革领导力

前言：变革管理的学习关键词用

一、变革管理的涉及范畴：发展战略、人力资源、个人领导模式、组织结构与运营、客户关系、组织文化、经验留存与复制

二、变革管理的宏观背景：

1、工业时代及信息时代进化与组织变革

2、互联网+与组织变革

3、新常态与组织变革

三、变革管理的微观背景：

1、个体人的需求与思维决策模式与组织变革

2、新生代员工的组织合作逻辑与组织变革

3、领导者本身的观念经验制约与组织变革

四、如何应对组织变革需求：

1、领导者的思想高度与广度必须发生根本性变化

管理者的角色意识：责任与担当，职能外创新价值

2、领导者的素能模型与匹配必须发生根本性变化

管理者的角色定位：心态的制高点，执行的先锋官

3、组织成员看待解决问题的逻辑发生根本性变化

管理者的真正作用：引导大家去往从未去过的地方，解决未来的问题

4、变革期的管理者思维：

4.1 常见的思维陷阱：情绪化思维、碎片化思维、经验化思维、体制化思维

4.2 系统化思维

### 4.3 前瞻化思维

基于未来的决策模式：

综合经验+数据分析+趋势逻辑+合理冒险+反思复盘+改善迭代

五、组织变革的创新思考：

1、社会阶层流动模型：

配置资源、人才发展、模式重构

2、商业模式：传统模式到平台模式的案例

3、组织结构的变革趋势：

3.1、平台+个人

3.2、矩阵式（金字塔）-扁平化（蜂窝状）

3.3、基于优势的工作及利润分配体系

4、组织机制的变革趋势--基于价值链与项目制的运营

4.1、线条状工作结构的优劣势研讨

4.2、基于内外部服务价值链的方式

4.3、基于具体任务项目的内部模块组合

5、组织变革的重要考量元素：

经济阶段、产业阶段、企业阶段、团队阶段、人才阶段

6、组织变革的源动力与驱动力：

如何激发组织变革动力

如何激发个人成员动力

7、组织变革的主要趋势：组织扁平化、管理参与化、创新常态化、内部创

业化

8、组织变革不是去组织化，而是再组织化，再组织化的核心原则放而不乱

9、组织变革过程中的四大基本原则：

愿景够高度、底线有共识、目标够清晰、行为够具体

## 六、领导力模块

1、理念变革篇：

1.1、世间万物，一念之间，心随念转，境由心生

1.2、从指挥到授权到激发

1.3、从等待到评论到参与

1.4、从焦点式中心到云计算中心

1.5、从单向传递到互动交流

1.6、从所有人理解你到你理解所有人

1.7、从指令中心到信息中心到文化中心

2、技术应用篇：

1、沟通式管理为基础

1.1 重新定义你的沟通

1.2 如何将沟通成为管理工具

1.3 沟通式管理的要点

2、创新性执行是保障

2.1 执行的构成解析

2.2 如何提升组织执行能力

2.3 何谓创新性执行

2.4 如何提高执行创新度

### 3、行为性绩效是手段

#### 3.1 传统的绩效是怎样的

#### 3.2 以终为始的设计绩效

#### 3.3 目标的分解实战逻辑

#### 3.4 行为性绩效的核心不是数字而是行为

### 4、教练式对话做工具

#### 4.1 管理者必须是教练

#### 4.2 如何进行教练式对话

#### 4.3 不断提升自身的教练能力

## 五、关于其他变革：

部门文化可以有效的补充组织文化的亲和力与下沉度不够的问题

组织文化优化的核心关键词：共识

共识的五阶段：感受、理念、文字、行为、习惯

组织经验的核心关键词：萃取

为什么内部经验更具有意义？

两个阶段的含义与价值：萃取与赋能