

组织效率变革与领导素能发展-管理者共识工作坊

课程实施纲要：

一、 变革背景与综合环境共识：

- 1、 社会生产逻辑的宏观进化与管理价值观的典型趋势
- 2、 组织压力现状与竞争形势对组织变革的必要性的影响

二、 变革方向与变革趋势认知：

- 1、 组织的新任务：逻辑重构、配置资源、人才发展、模式创新
- 2、 管理者的新任务：心智资本建构、操作系统升级、自我素能完善、变革

工具应用

3、 组织结构的变革趋势：

- 3.1、 支持平台+超级个体、大平台+小平台
- 3.2、 从矩阵式走向扁平化
- 3.3、 基于创新价值链的工作流及利润分配体系

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、 基于职能与内部资源的生产流程的梳理
- 4.3、 以客户为导向的信息流与服务系统变革

核心业务链条、战略管理业务、辅助支撑业务

行动学习：尝试基于客户需求和服务体验为逻辑优化信息\事务流结

构

- 4.4、 基于具体任务项目的蜂窝状工作组合逻辑

三、 管理者自我发展与认知重塑：

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：根据目标确定完善自我变革素养、激发成员变革动力、落地具体变革机制

2、如何应对组织变革与管理发展需求：

2.1、领导者的思想高度与广度必须发生根本性变化

2.2、领导者的素能模型与匹配必须发生根本性变化

2.3、协助组织成员调整变革期心态和优化参与逻辑

3、变革期管理者发展与创新的核心要素总结：

3.1、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

3.2、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

3.3、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、变革期的核心能力支持：

1、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

2、变革期的文化塑造与导入：管理化、行为化

2.1、为什么要管理化？如何行为化？

2.2、明确责任—建立大文化下的变革期文化

2.3、相辅相成—变革文化与企业战略之间的联接

2.4、各取所需—与组织一起优化变革期的绩效体系

2.5、言行一致—自我与员工变革行为的检查与改进