
数字化转型背景下的组织发展

课程背景：

“十四五”期间，发展数字经济将成为我国战略的重中之重，“双碳”这个全社会的大目标以及“元宇宙”这个最火的热门概念，其本质对于实体行业的企业来说都是“数字化转型”的巨大压力和驱动力。深刻的数字化转型业已成为企业发展的大势所趋，必将对组织的发展形成深刻的影响。

数字化环境下的组织发展需要营造“学习型组织”的氛围，需要长期培养大量创新型人才。而创新型人才的培养作为一个重要战略发展议题，各因素不仅复杂，并且也是动态联系，相互影响的整体。如何科学地考察各相关要素在组织创新、技术转化和人才培养过程中的作用和优先程度，是当前组织发展和人力资源管理研究体系的一项重要课题。

唐文纲博士师从法国战略管理泰斗 Frederic Le Roy 教授，其博士论文《量子时代的创新孵化机制研究》在专业领域获得好评。他在创新组织发展与人才培养领域的造诣受到同济大学“创新工程研究院”等专业机构的肯定，20 年获阿里钉钉大学首批数字化转型认证讲师资格，21 年开始与社科院世界经济研究所及机械工业出版社合作，带队成立“中式 OKR”案例库、并组建课题研究组。

本课程深度剖析数字化转型的核心要点，以创新体系打造和人才梯队培养作为组织发展的重点任务，让学员快速理解创新思维的本质及培养创新型团队的心法，掌握相关领域最先进的理论和落地方法，赋能锻造企业新时代的核心竞争力。

课程目标：

- 在数字化转型的大时代背景下全面审视组织变革发展的趋势，理解新型领导者的素质核心
- 学习了解“组织变革管理”、“OKR 激励”等重要基本概念，理解提升人才创新思维能力的核心逻辑，打造科技人才培养的方针和路径。
- 理解 TOC 创新力（E4V）这一世界领先的企业创新核心方法论，探索符合企业自身实际的创新人才培养之路。

课程收益：

- 刷新对“数字能力”、“数字化转型”和“敏捷组织”等概念的认知，全面提升组织变革领导能力。
- 树立成功培养创新型人才的信心，引领数字化环境下的学习型组织的发展建设。
- 明确数字化转型和组织发展的目标，使领导人与核心团队保持战略战术一致性。

学员对象：

公司中高层管理者。

线下培训课 1 天

一、 数字化转型的大潮与数字能力的培养刚需

- 企业“数字化转型”与员工“数字能力”建设的核心概念介绍
- 数字经济相关前沿科技领域介绍和丰富多彩的案例分析
 - i. 5G、大数据分析、区块链与量子科技趋势
 - ii. 人工智能的数字化决策帮助与商业应用前景
 - iii. 元宇宙、NFT 与企业双碳 ESG 发展目标的有机联系
- 数字化转型的“三阶段”：数字化孪生、数字化衍生、数字化智慧生命
- 针对数字化转型核心关键问题提出符合自身企业的答案：
 - i. WHAT&WHY：数字化转型是手段不是目的
 - ii. WHEN&WHERE：何时开展数字化转型？转型去哪里？

二、VUCA 特征的量子时代迎接深度的组织变革

- 量子时代组织变革特征深度解析
 - i. VUCA 世代的不确定性特征
 - ii. 量子时代特征与量子领导力
 - iii. 公司是属于谁的？行业生态观与利益干系人全局视角
 - iv. 学习型组织与敏捷组织
 - v. 从人口红利（她经济、Z 世代）到自组织红利（协同、共生）
- 实现数字化转型组织特征必须管理好的良性循环：

创意 (Creativity)、创新(Innovation)、驱动变革(Driving Change)



- 回答变革与创新的几个核心关键问题：
 - WHAT：组织变革的方向是什么？--实现高速增长的商业应用前景
 - WHY：创新思维对于企业发展的重要性是什么？
 - WHEN&WHERE：何时培养及如何培养数字化创新人才？
 - HOW：如何评判人才的创新能力？如何建立创新人才培养机制？

三、创新管理 – 驱动变革的火车头

- 创新前沿理论的介绍
 - i. 创新分类四象限
 - ii. 创新人才的 4 力模型
 - iii. 创新的起源钻石模型
 - iv. “创新需求”和“自主程度”对照矩阵模型
 - v. 创新提案说服 4 要点
- TOC 瓶颈突破理论与创新力 E4V 工具包简介
 - i. 变革的四象限 – 变革不仅仅是渐进式和颠覆式
 - ii. 创新文化网状模型：符号、仪式、神话、范式…

四、最新组织变革方法和落地思路详解

- 明兹伯格五种组织类型
- 学习型组织和 U 型组织
- 空巴与阿米巴 – 平衡创新与财务落地
- 绩效考核方式的进化：KPI、BSC 与 OKR 的差异与联系