

移动互联网时代的变革领导力

【课程简介】

《移动互联网时代的变革领导力》在系统化分析移动互联网对于企业、职业经理人的挑战基础上，基于对于大量企业中高层管理人员的量化调研分析基础上，针对性提出了在变革时代的领导力所遭遇的挑战根源，及领导力的持续提升之道。本课程的所有诊断、分析与对策，完全建立在对于领导力的量化分析基础上，并将变革领导力作为影响企业转型成败的最核心要素进行了系统化阐述。本课程已经与大量企业的战略转型、组织发展和领导力提升相结合，适合转型期企业的各级管理人员与骨干员工学习。

第一篇：移动互联网时代的规则

- 一、移动互联网时代正在到来
- 二、移动互联网时代的主要特征
- 三、移动互联网的主流商业模式分析
- 四、移动互联网的四大阵营
- 五、移动互联网时代的用户诉求、价值链走向、社会及商业环境分析
- 六、案例：移动互联网催生全面创新

第二篇：传统企业所面临的挑战

- 一、传统企业商业模式的挑战
 - 1，移动互联网时代的全新游戏规则
 - 2，移动互联网时代的新微笑曲线
 - 3，管道、平台与流量的关系
 - 4，进入移动互联网时代的重大变化：两种轨道差异

- 5, 进入移动互联网时代的重大变化：两种商业模式差异
- 6, 进入移动互联网时代的重大变化：两种运营能力差异
- 7, 进入移动互联网时代的重大变化：两种运作机制差异
- 8, 进入移动互联网时代的重大变化：两种文化模式差异
- 9, 对策思考：转型过程中必须具备的新型商业模式要素

二、传统企业业务发展的挑战

- 1, 新型业务与传统业务的差异分析：价值主张差异
- 2, 新型业务与传统业务的差异分析：运作模式差异
- 3, 新型业务与传统业务的差异分析：发展规律差异
- 4, 新型业务与传统业务的差异分析：成长策略差异
- 5, 运营商新型业务为什么容易夭折？
- 6, 对策思考：必须正视的新型业务发展

三、传统企业经理人面临的挑战

- 1, 转型的挑战到底是什么？
- 2, 转型的深层次障碍到底是什么？
- 3, 转型让你最痛苦的是什么？
- 4, 转型必须要改变些什么？
- 5, 案例：谁将被移动互联网时代所淘汰？

第三篇：提升变革领导力，推动创新与发展

一、变革洞察力的建设和与提升

- 1、一般而言，进入行业变革拐点处，企业领导者极易出现认识混沌，并主要表现为三种形式
 - 1) 固执傲慢
 - 2) 懒惰拖沓
 - 3) 逃避变化
- 2、是什么造成了认识混沌？
 - 1) 缺乏变革思维

2) 养成路径依赖

3) 逃避认知冲突

3、心理学案例分析：小阿尔伯特试验-是不是真正的恐惧？

4、管理学案例分析：福特的变化

5、组织行为学案例分析：组织内部的士气相互作用

6、专业洞察力的构成要素

1) 变革思维

2) 新型经验学习

3) 积极认知

7、如何树立变革思维---运用五种主动性的训练方法

1) 接触现实

2) 创造性解决问题

3) 善于调焦

4) 系统化思考

5) 反思假设

8、案例分析：从积极心理学的角度看，反思假设如何改变你的一贯视角？

9、如何建立新型经验？---通过系统化的实践建立经验

1) 与一流人才合作

2) 向标杆学习

3) 运用并不断提高自己的鉴别力

4) 从挫折与磨砺中的总结

10、如何养成积极认知？---识别并挖掘内在的勇气

11、案例分析：互联网思维下传统企业的突破

12、课堂互动：根据授课内容，如何提升自身的变革洞察能力，推动创新发展？

二、创新突破力的建设与提升

1、在战略创新过程中，往往面临着配套资源缺失的挑战

2、资源的协同之痛往往伴随变革始终

3、变革者未有效达成组织内的“心理契约”，使组织内部的人员队伍没有对变革承诺产生有效预期，无法形成信念一致的承诺

4、绝大多数变革都遭遇那些来自最需要改变的人的抗拒

5、案例分析：为什么纽约时报转型失败？

6、创新突破力的要素构成

1) 体系化保障

2) 有效协同

3) 组织突破

7、如何构建变革的体系化保障？---持续完善四位一体的变革配套体系

8、如何促进业务单元之间的有效协同？---管理者需发挥作用的三项职责

9、如何建立突破型组织---通过二十种有效方法寻求变革突破

10、案例分析：从组织行为学角度看，协同的意义在于建立信任、达成承诺

11、课堂互动：根据授课内容，如何提升自身创新突破力，推动商创新发展？

三、反思学习力的建设与提升

- 1、在变革的过程中，变革者往往要面临非常严峻的内心冲击以及可能的“动作变形”
- 2、恐惧所带来的压力与担忧往往挥之不去
- 3、潜意识中往往倾向于躲避那些让自己失去安全感的挑战
 - 1) 逃避而不面对
 - 2) 伪装集中精力
 - 3) 知行不已
- 4、面对重重挑战，如果没有好的心智模式应对，变革者可能陷入内外交困的窘境
- 5、案例分析：缺少安全感的转型企业经理人
- 6、是什么构成了变革者的心智拷问？
 - 1) 价值观念的优化不足
 - 2) 行为假设的反省不足
 - 3) 弱点的克制不足
- 7、反思学习力的要素构成---学习型组织的修炼精髓
- 8、既适应现代企业变革要求，也适应本土文化环境的价值观念包含什么？--当代变革领导者的六项基本观念
- 9、有哪些需要引起领导者反思的行为假设？---早期形成的三种常见假设及影响
- 10、怎样克服变革领导者的内在弱点？---持续的内向修炼
- 11、案例分析：移动互联网时代的领导者风格
- 12、课堂互动：根据授课内容，如何提升自身反思学习力，推动商创新发展？