

组织进化与管理创新

课程说明

中国已走向全球互联网经济下半场，产业互联化的时代。随着国际局势的改变，中国内部的企业环境也产生了剧烈的变化。人口红利消失，被迫工业自主升级，互联网时代也走向了新的开端。活下来，持续成长，才能有增长，从内部产生优质的变化与改进，才能走向未来。这一切依赖三个重要的转型：人员组织转型、领导力思维转型、核心技术转型。其中组织的转型以及技术的突破基础往往在于企业领导力思维的转型程度，因此为了建立真正有效的创新型组织，领导团队需要学习如何建立创新影响力，带领员工拥抱创新变革与组织进化，实现全面的企业升级。

您是否遇到了下列的问题？

- ★企业员工抱着守业的态度，沉醉于过去取得的成绩，失去创造更大价值的动力和方向；
- ★不愿被卷入变化或不容易控制的形势之中；
- ★当问题出现的时候，他们宁愿等待其他人主动或行动；
- ★不愿意深究新情形、新问题中所隐藏的机会，常常患得患失，优柔寡断；
- ★不能对不同的形式采取不同处理策略，期望用同样的方法去解决所有问题；
- ★对组织进化过程中产生的问题堆积或无法处理，产生不良影响；
- ★对组织进化过程中产生的矛盾，持消极态度，或者激化。

培训方法

课程时长为 2 天，以讲师讲授、学员互动、室内拓展、视频教学以及小组交流讨论为主。

课程目标

- 通过理解利益对象，消除抗拒。沟通和建立认同的重要性，发展实现组织进化的能力。
- 提升员工对组织内角色认知的理解与支持，提高所有人对各角色中应尽职责工作的发挥度。

课程大纲

第一章 VUCA 时代下的组织趋势分析

1. 全球进入 VUCA 时代
 - VUCA 时代的定义
2. VUCA 时代组织的变化与协同方法
 - 组织价值链分析：价值闭环与多点创新
 - 企业形态进化规律：从金字塔到梯形，到八角形，再到圆形
 - 企业进化的危机线路图：危机就是转机
3. 疫情后产业互联网时代的到来
 - 科技引领创新

第二章 组织形态与管理机制的历程分析

1. 领导力与组织创新是核心：降本增效
2. 中国企业组织发展历程
 - 形态进化之旅
 - 不同形态的协作机制与方法
3. 组织重构是必然的结果
 - 人口结构及人性需求双导向驱动
 - 从马斯洛的自我实现到德西的内在动机
4. 不同组织的颜色演进
5. 进化型组织内部管理机制分析：成年人之间的治理方法
 - 使用周哈里窗建议组织安全度
 - 使用情商模型打造沟通边界
 - 使用动态模型建立组织四大平衡点
 - 使用冲突模型有效化解争议

第三章 组织重构的趋势与青色组织解析

1. 青色组织的定义与案例
2. 青色组织的基本架构
3. 青色组织做了什么？
 - 上手直接“四取消、一轮值”，彻底信任员工
 - 导入“角色使命、职责、管辖领域”，明确每个角色的边界
 - 导入引导圈子进化的圆桌会议流程
 - 导入青色的指标体系
 - 导入同侪反馈和同侪评估
 - 引导管理者转型
4. 青色组织取得了什么成果？
5. 青色组织经历了什么坑？
6. 组织如何运用愿景共创凝聚共识
 - 打造对环境的共识
 - 打造对组织挑战的共识
 - 打造对挑战来源的共识
 - 打造对解决方法的共识

第四章 组织进化与管理创新的案例剖析

1. 走向生态平台，例如腾讯、海尔、美的
 - 腾讯发生了什么？
 - 腾讯现在怎么样？
 - 腾讯的组织进化历程是怎样的？
 - 分析各大企业的演进历程
2. 启动个体是关键，三大要素

- 自我实现、自我精进、动态自治
- 赋能超级个体，点燃内在价值

3. 组织发展的十大依据