

敏捷组织转型变革

【学习方式】：面授

【课程分类】：业务类—培训

【培训对象】：中高层、中基层、产品、研发、销售人员

【核心讲师】：徐增利

【关键词】：组织变革 扁平化 创业型组织 敏捷转型 数据中台 数字化 变革的要素 敏捷的企业文化

【学习目标】：

- 1、了解敏捷的来源；
- 2、掌握如何设立扁平化去中心的组织来提高管理效率；
- 3、敏捷管理中的一些方法论与工具；
- 4、人力资源是如何支持转型的；
- 5、了解组织变革的成功要素；
- 6、我们怎么落地；

【课程学时】：1天

【课程大纲】：

1、敏捷的来源

敏捷的思想

灵活、适应变化、扁平化、自组织、自我驱动

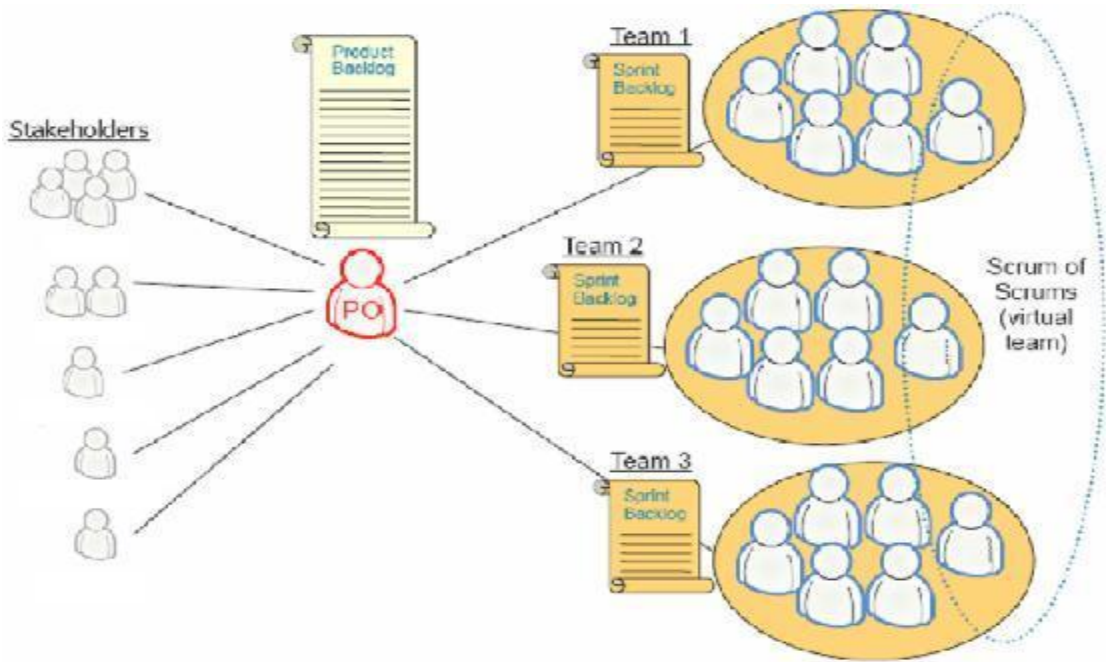
扁平化去中心化的组织

内部组织的利益链是如何分配的

敏捷团队组织转型与员工转型

角色的调整

角色：Product Owner（产品负责人）、Scrum Master（Scrum 教练）、其他角色



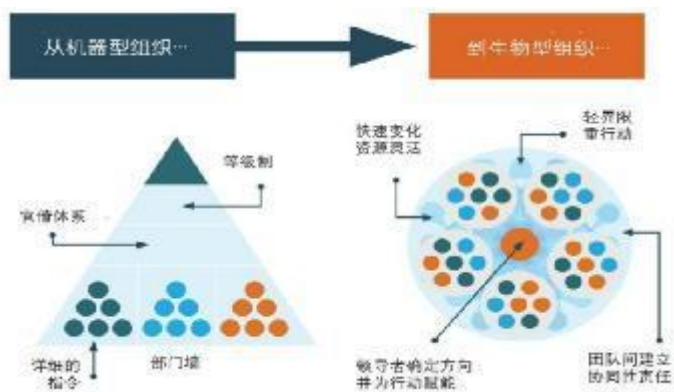
为什么敏捷团队不要超过 11 人

分享互联网基因

案例分享与研讨

打造以用户为中心的企业管理组织

敏捷的公司组织架构是什么样的

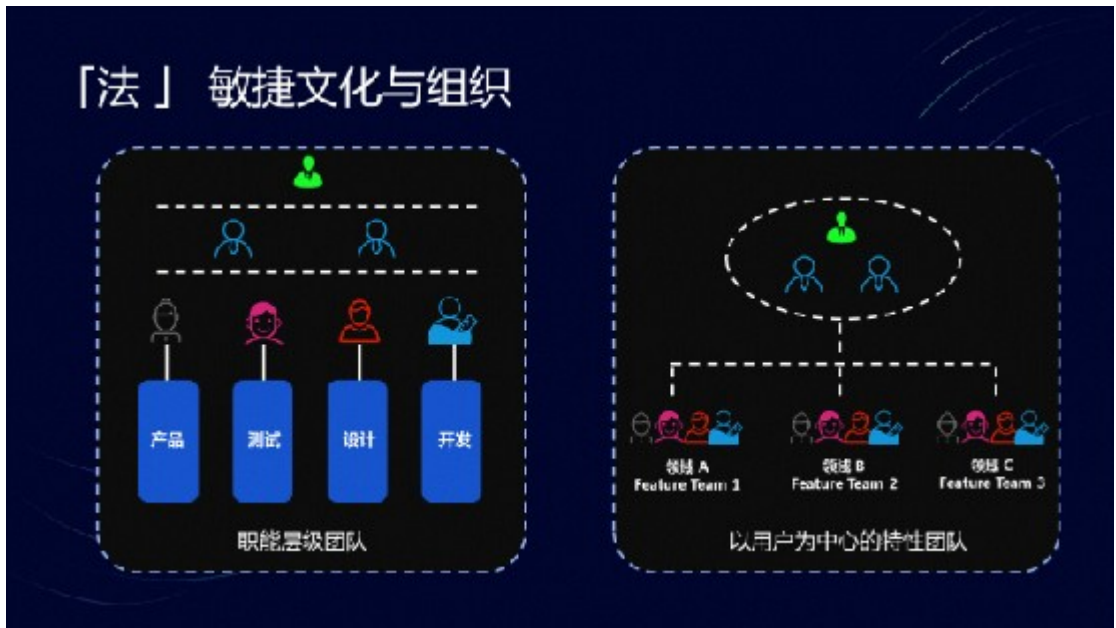


公司组织架构变革包括哪些内容

案例分享：某公司的组织变革是如何做的

从企业文化发展说起

变革创新之本：一切以用户为中心，减少部门墙，提高决策与执行效率

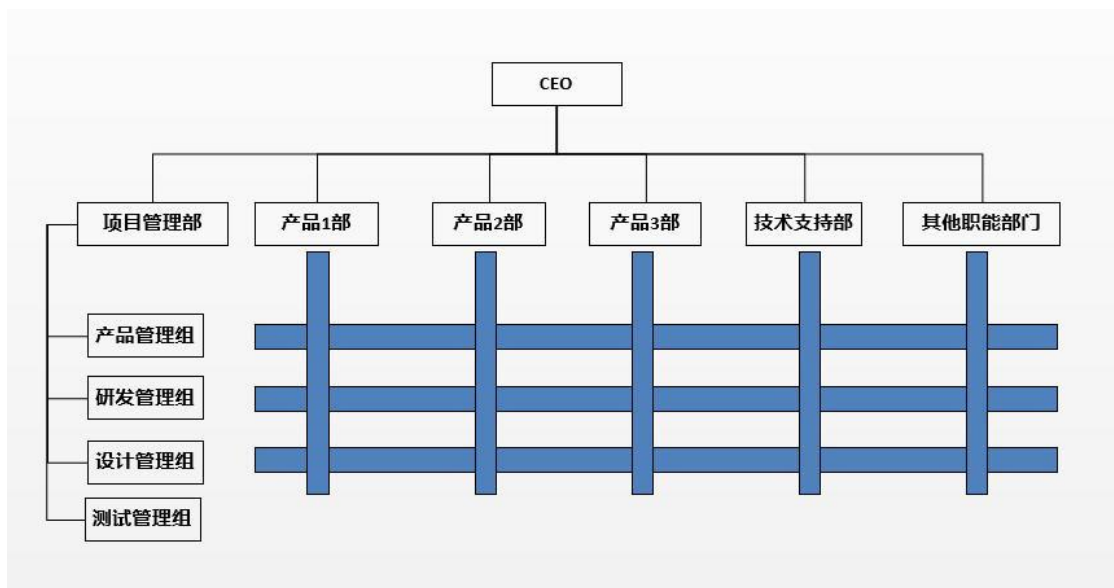


案例分析及总结

打造以用户为中心的企业管理组织

职能型与矩阵型组织架构

项目-产品双型组织架构



产品制、项目制与内部创业 pk

打造内部 PK 赛马型组织

2、敏捷教练管理

做一个成熟的敏捷教练

以身作则

平衡心态

循序渐进

谨慎言辞

边做边学

教练辅导 GROW 模型的应用

案例分享

研讨练习

3、 敏捷进度管理

执行与控制循环

状态报告

角色扮演：我们项目的每日例会/立会

每日立会的发展趋势及案例分享

分组讨论：心得体会，我们的行动计划

项目进度延误

执行力的提升是个系统工程

组织执行力的提升需要文化、组织、流程的协同

探讨：到底是什么因素影响了项目进度与项目绩效

讨论：如果有效控制项目进度

实战：项目进度管理，敏捷中的看板管理

4、 敏捷管理中的沟通

敏捷管理中如何解决跨部门沟通

敏捷管理提倡的沟通方式

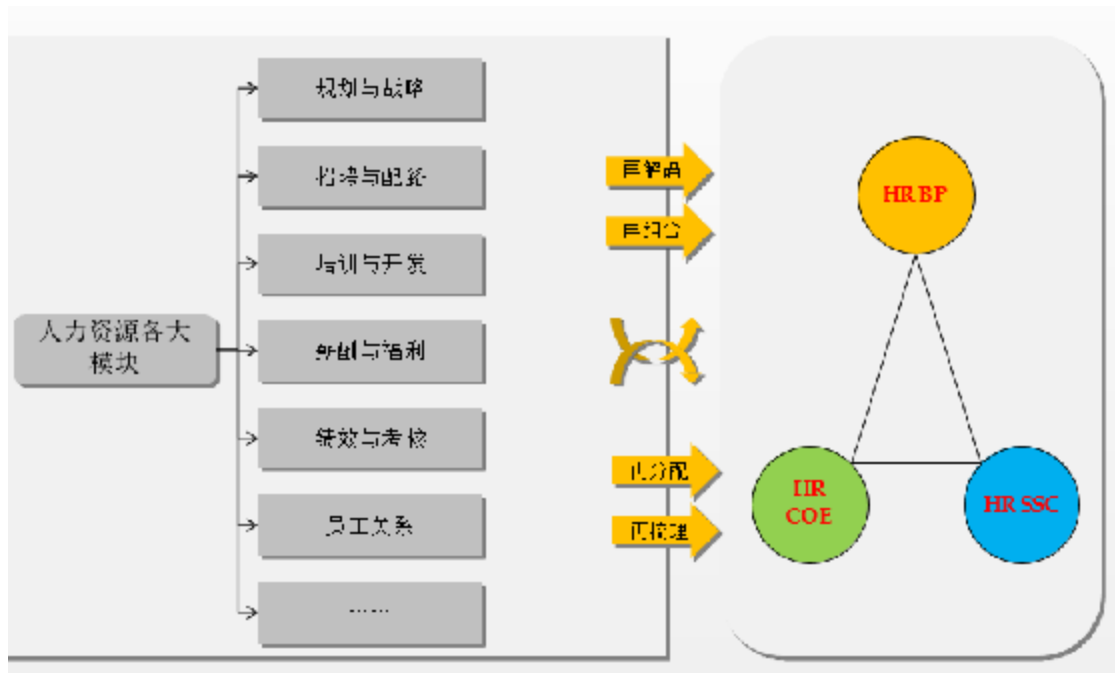
管理沟通的 RACI 模型

信息的传递与反馈案例分享

分组练习：团队成员的沟通管理矩阵

5、 人力资源的组织变革

构建基于能力和战略的人力资源系统：制定战略的 COE 中心、参与业务的 HRBP 中心、服务员工的 SSC 中心



关于 COE、HRBP、SSC 的知名互联网公司案例分享

案例分享：BAT 公司的人力资源组织架构图案例

人才管理思维：人才供应链、人才共享、人才大数据与平台化、人才服务战略、经营人才、人才的灰度管理

如何激发员工工作的积极性，为公司创造最大价值：人才价值评价与价值分配

6、敏捷组织变革的方法论

敏捷组织变革遇到的障碍与坑有哪些

变革的支撑要素有哪些

敏捷组织变革落地的方法论

如何构建敏捷组织的能力体系

敏捷转型的系统工具介绍

研讨：我们该如何做

其他行业的组织变革案例

课程总结

对敏捷组织变革的行动计划总结

【培训准备清单】：

- 1、 学员分成若干组（建议最多不超过 6 组），此项可选
- 2、 白板

部分案例



基于产品的 工作体系构建与变革

徐增利



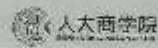
学员姓名： _____

腾讯敏捷项目管理

徐老师
2018-11

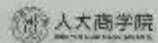
银行数字化与敏捷

徐增利
2018-10



几个问题

- 阿里腾讯为何大举布局新零售
- 数字化与敏捷的边界
- 智能制造2025
- 如何转型升级
- 本行业与其他行业的优秀实践



敏捷组织转型

徐增利

2019-12-02

视听可见的学科

1410



THE HEADHUNTER

主讲老师：徐培利

2018.12.21-22 上海



知行合一

敏捷项目管理