

企业文化落地工作坊（一天）

一、工作坊适用情景

- 1.企业文化行为规范出台后，如何与业务行为、管理行为结合，落实文化考核的场景及开展文化考核试点成为必然选择；
- 2.企业文化体系构建后，如何与公司发展战略一起，协同指导和推进近期核心业务，成为企业文化与战略目标落地的关键；
- 3.企业文化理念宣贯过后，如何与员工尤其基层员工的工作结合，让员工切实感受到文化建设变化，成为文化落地的关键；
- 4.从企业文化建设推进部门的角度，需要结合公司战略与领导要求，针对性开展一系列专题工作，以让企业文化建设持续。

二、工作坊目标产出

文化成果部分

- 1.价值观考核内容与试点实施细则；
- 2.典型场景下价值观现状与差距分析；
- 3.各场景下价值观落地的关键策略；
- 5.近期文化主题工作及行动计划

文化认同部分

- 1.参与者对企业文化落地尤其价值观落地更有思路；
- 2.参与者开始投入企业文化主题任务；
- 3.参与者对价值观现状改善方向达成共识

三、工作坊成功前提

- 1.工作坊发起人在现场，并配合引导师参与；
- 2.《工作坊需求确认表》填写细致，主题议题、焦点目标、体验目标三个部分描述详细、清楚；
- 3.现场参与人数 30 人以内，全程积极参与；
- 4.至少两面墙壁可粘贴使用且有自然光的标准的会议室

四、工作坊通用流程

（一）工作坊前夕

- 1.发起人填写需求确认表；
- 2.电话沟通确认需求细节；
- 3.设计工作坊流程并准备物料、场地等；
- 4.引导师与发起人当面交流工作坊需求、流程设计与角色安排

（二）工作坊开场

- 1.课前入场调查；
- 2.发起人入场，介绍工作坊背景信息、缘何发起、主题及目标产出、对大家的参与期望，介绍引导师上场；
- 3.引导者入场、构建连接、共建参与规则

时间：15 分钟

（三）共识企业文化的内涵外延

- 1.针对企业文化的内涵与外延开展交流，达成共识；
- 2.找到企业文化建设与业务发展、团队发展的关键抓手

工具方法：世界咖啡

时间：75 分钟

2X

(四) 共创价值观考核的内容

- 1.明确价值观考核的适用对象
- 2.分组共创价值观考核的内容
- 3.合成完善价值观考核的内容
- 4.明确价值观考核的试点方式

工具方法：团队共创、漫游挂图

时间：180 分钟

(五) 呈现价值观场景下的现状与差距

- 1.按照价值观词条结构，呈现经营、管理、学习、创新等典型场景的现状表现以及与未来愿景所需要的表现的差距；
- 2.收敛至各业务模块工作的重点差距（每项工作提炼 3-5 条）

工具方法：思维导图、现状拼图、钻石模型

时间：60 分钟

(六) 设计近期价值观改善策略

- 1.梳理近期的 5-7 项弥补差距的工作；
- 2.分组头脑风暴，明确各自应对策略；
- 3.组合策略，形成近期的文化主题任务；
- 4.成立联合工作组，明确责任人，指定行动计划

工具方法：钻石研讨模型、团队共创、行动拼图

时间：90 分钟

备注：待《工作坊需求确认表》确认后，依据本次工作坊的整体时间、焦点目标需要和成果产出需要进行个性化选择设计。

