
《敏捷领导力---项目团队精干化》

课程背景：

信息公司代表着先进的生产力，也代表着开放、平等、共享、敏捷等先进的管理和价值观，但同时，公司总是出现一些看似简单项目进度，就是陷在项目泥潭里来回纠结，参与项目人越来越多，反而交付越来越慢，沟通成本越来越高。这些事让人不得不怀疑，公司真的小步快跑吗？这些公司的敏捷和迭代能力真的有它们自己以为的那么强大吗？

课程将以敏捷领导为切入点，还原商业环境中的实际案例，帮助学员认知敏捷领导的核心要点是什么？项目过程，该如何沟通？企业如何根据所学来设计符合自身商业结构特点的项目管理。企业管理与企业文化之间的连接关系是什么？使学员学之解惑，学之能用，实现企业项目管理与文化创新的突破点，带给企业新的价值增量。

课程目标：

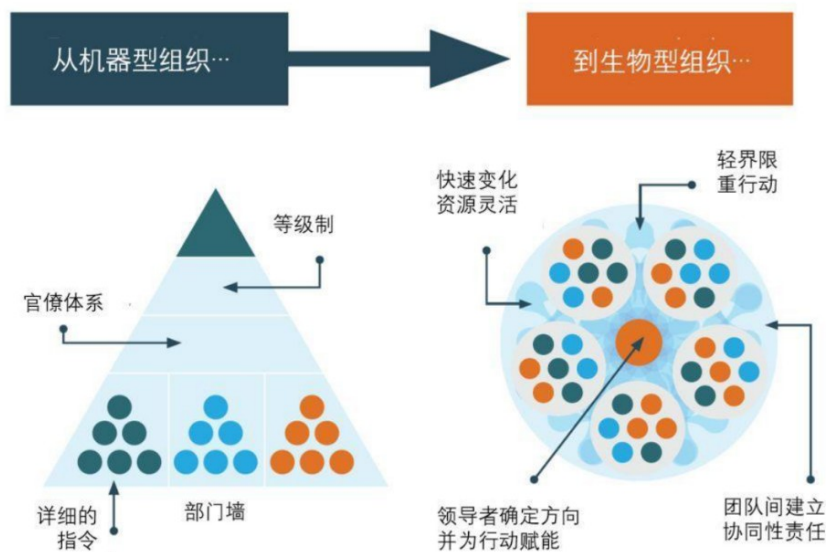
- 了解敏捷领导力对 VUCA 时代的影响力
- 认知在领导力实施中应用敏捷管理方法和时机
- 学会设定现实的敏捷项目管理目标，落实执行
- 掌握行动赋能，辅导员工快速成长
- 学会通过敏捷管理方式扩大到组织流程及企业文化

课程亮点：

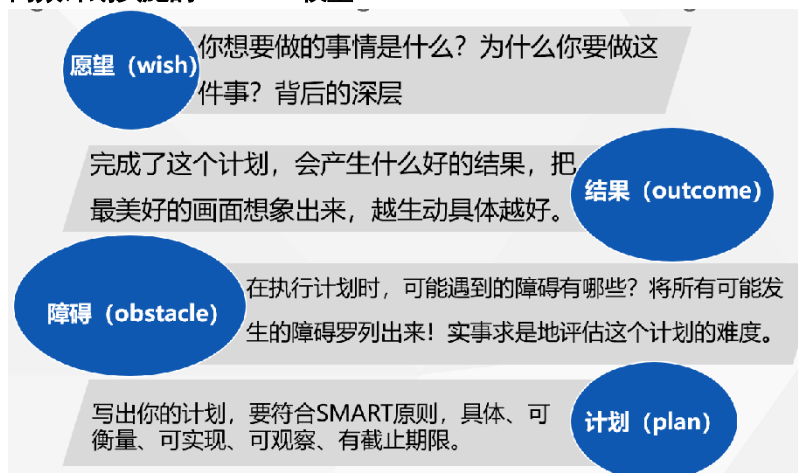
适应 VUCA 时代的变化



敏捷组织---团队具备快速调整战略、结构、流程、人员和科技以获得产生价值和保护已有价值的
能力



高效计划实施的 WOOP 模型



课程形式：讲授、分组讨论、学员分享、活动、测评、视频、角色演练

课程流程：



课程课时：2天

课程形式：讲授、分组讨论、学员分享、活动、测评、视频、角色演练

课程内容：

课程题目	授课形式	课程内容
第一章： VUCA 时代的敏捷组织变革	课堂讲授 案例分析 视频播放 分组讨论	<p>1. 我们会迷失在 VUCA 时代中</p> <p>Volatility (易变性) Uncertainty (不确定性) Complexity (复杂性) Ambiguity (模糊性)</p> <p>2. 敏捷组织---团队具备快速调整战略、结构、流程、人员和科技，以获得产生价值和保护已有价值的能力</p> <p>从“机器型”组织到“生物型”组织 从“等级制”到“轻界限重行动” 从“官僚制”到“快速变化资源灵活” 从“详细指令”到“领导者确定方向并为行动赋能” 从“部门墙”到“团队间建立协同性责任”</p> <p>3. 麦肯锡根据对企业中实践的调研与总结，提出了敏捷组织理念</p> <p>敏捷性=稳定性+活力度（敏捷性矩阵） 指导方向与原则---更加紧密的贴近市场与客户，提升对客户的响应速度与服务质量 提升敏捷性措施---塑造具备敏捷反应能力系统，这个系统既具备持续的稳定性，也具备更好服务客户的活力</p> <p>成果输出：掌握 VUCA 时代的组织特质；掌握麦肯锡敏捷组织模型</p>
第二章： 从“机器型”组织到“生物型”组织	课堂讲授 案例分析 视频播放 分组讨论	<p>1. 从泰勒的系统标准化到现行的“多维度判断”管理</p> <p>2. 领导者的职权力与非职权力</p> <p>3. 驱动力 (drive) 3.0 时代的到来</p> <p>驱动力 1.0---生物性驱动力 驱动力 2.0---外在动力（奖励与惩罚） 驱动力 3.0---完成任务取得成绩就是内在奖励</p> <p>4. 高参与员工 vs. 低参与员工</p> <p>高参与投入的员工相信他们可以对企业有更多的贡献，忠诚度也较高。</p> <p>成果输出：掌握高效“多维度判断”管理；重视非职权力；掌握驱动力三个时代；如何让员工做到“高参与度”</p>

课程题目	授课形式	课程内容
<p>第三章： 以结果为导向 --- 可控与低成本</p>	<p>课堂讲授 案例分析 分组讨论</p>	<p>1.从“等级制”到“轻界限重行动”</p> <p>2.案例：现行的工作模式---多失败，快失败</p> <p>3. WOOP 模型</p> <p>Wish (愿望) ---你想要做的事情是什么？为什么你要做这件事？背后的深层</p> <p>Outcome (结果) ---完成了这个计划，会产生什么好的结果，把最美好的画面想象出来，越生动具体越好</p> <p>Obstacle (障碍) ---在执行计划时，可能遇到的障碍有哪些？将所有可能发生的障碍罗列出来！实事求是地评估这个计划的难度。</p> <p>Plan (计划) ---写出你的计划，要符合 SMART 原则，具体、可衡量、可实现、可观察、有截止日期。</p> <p>成果输出：有及时止损的工作理念；掌握高效完成计划的“WOOP 模型”</p>
<p>第四章： 快速变化资源灵活---迭代与创新</p>	<p>课堂讲授 案例分析 分组讨论</p>	<p>1.从“官僚制”到“快速变化资源灵活”</p> <p>2. 快速迭代，小步快跑</p> <p>3.案例：HE 集团领导转型</p> <p>4. 测量你的创新变革的能力</p> <p>5. 视频：上海的哥的创新变革思维</p> <p>6. 创新变革的思考模式：</p> <p>利于创新变革 思维缜密 有益问题分析解决</p> <p>成果输出：不要忌惮失败，尽管曾经获得过巨大成功；尽力创造一个有创造力的环境，人人有创新的意思；掌握创新变革的思考工具；对决策带来的风险，要做好充分准备</p>
<p>第五章： 赋能式领导力 --- 从权威到教练</p>	<p>课堂讲授 案例分析 分组讨论</p>	<p>1.从“详细指令”到“领导者确定方向并为行动赋能”</p> <p>2.了解情境领导理论</p> <p>下属的四种发展层级 领导者的四种领导风格</p> <p>3.衡量下属的两把标尺</p> <p>能力：完成任务的知识与技能 意愿：部属意愿、动机与信心</p>

课程题目	授课形式	课程内容
		案例：这些员工的问题在哪里？应该如何使用领导风格？ 成果输出：尽力“赋能”员工，授权与培育平衡；诊断员工的意愿与能力；掌握处理不同员工的方法
第六章： 建立协同性责任--- 承诺与共担	课堂讲授 案例分析 分组讨论	1.从“部门墙”到“团队间建立协同性责任” 2.组织的健康胜于一切 (1) 组织聪明 战略 营销 财务 制造 技术 (2) 组织健康 最少的办公室政治 最少的混乱 高涨的士气 高效率 优秀员工的低流失率 3.明确承诺 4.冲突管理策略---TK模型 5.冲突管理的步骤 6.教学视频：他是如何运用冲突管理步骤的？ 成果输出：建立组织的健康胜于一切的意识；掌握冲突的TK模型，运用工作案例分享；
课程总结与行动计划		

《培训行动计划表》

学员姓名	部门/职务	培训时间	
培训师	课程名称		
我所学到的 5 点		我能实际运用的 3 点 ---请在左边选择---	
1-		1、	
2-		2、	
3-		3、	
4-			
5-			
我计划未来 10 天内立即使用的 1 点			
实施步骤	1-设定情景，回顾课程内容 2-匹配工具，练习过程 3-行动实施		
追踪人：我推荐我的行动计划检查人是 ---请通知到检查人---	我推荐的检查人是 本人签名： 日期：		