

企业管理创新与组织变革高级研讨课程大纲

(互动半天版)

(如欲公开以下内容，或者需对大纲作专业化调整，请与本人联系确认)

【课程关键词】 创新提效、变革突破、领导力、有效协同、有序转型

【课程时长】 0.5 天 (估计 3 小时)

【课程对象】 董事长，董事会成员，总经理，高层管理人员，中层管理人员

【课程形式】

丰富新鲜的案例分析,深刻的问题解决建议,将与授课紧密结合。

授课现场需准备投影仪,电源拖板,如再配白板和白板水笔更好。

采用了电影剪辑和情境片断等多媒体培训技术,力求既紧紧扣住培训要点又营造活跃,轻松和积极的培训氛围。

采取论坛式教学,在现场影音设备的良好配合下,学员人数无限制。

【课程背景】

在经济由高速增长阶段转向高质量发展阶段,科技革命和产业变革不断兴起的新时代,主动变革和创新已经成为企业发展壮大、提升全球竞争力的决定性力量。企业应加快从要素驱动向创新驱动转变,从追求规模、速度升级为追求高品质、高附加值、高效率发展,不断增强自身实力和全球竞争力,实现高质量发展。全球化经济为市场带来剧烈的变化,在持续追求最低成本的竞赛之外,也推升了以「创新」为企业目标的知识经济浪潮。为了从激烈的市场竞争中脱颖而出,愈来愈多的企业试图通过成功的创新变革实现战略转型,市场突

破。但是，管理会不会成为障碍性的因素？变革会不会将企业引入误区？

本课程重点关注变革管理这一对命题，以解析企业追求可持续发展的过程中：

如何进行有效的创新和变革？

变革又何以能够在整体上始终保持积极作用？在时序上始终保持有效动力？

本课程通过经典的方法论研讨、大量案例剖析、学员企业现场分享等多种形式，带领大家重新理解和审视变革管理，其主要目的在于帮助学员把握管理变革和变革管理的核心；分析人在变革过程中需要的安全感和产生的价值感，把握住变革的中坚力量；并学习如何在合适的时机推出变革、推进变革、避免变革和暂停变革；了解变革的切入点。使企业在纷繁复杂的外部环境下决定变革的起点、路径、保证措施、评估方法以及成果维护，找到一条保证企业可持续发展的正确变革管理之道。

【课程收益】

本课程按照从个人到组织，从思维到行为的思路展开，以大量的商业案例教学，结合小组讨论和互动研讨，给企业家一个全面的“管理创新和组织变革管理地图”。

全面提升管理创新能力和变革管理能力，在思想跟上企业创新的步伐，从组织的角度如何理解创新与企业创新精神，掌握为何要进行创新的原因，创新的基本规律。保持和提升变革时期员工对组织的信任与合作，逐步转变对创新

和变革的态度。学习掌握创新的策略和方向以及创新策略的管理，全面助力企业高质量创新发展。

理解和审视变革和管理的关系，把握变革管理的核心；分析变革参与者的安全感和价值感，学习如何寻找变革的中坚力量，了解变革的切入点，领导团队为共同的追求和利益参与变革、协作管理。提升变革领导人的号召力和领导能力，掌握高效协同沟通的能力。学习业内先进管理经验，培养员工的职业认同，使变革计划走上正规。

【课程大纲】

第一单元 管理创新的战略意义

- 企业管理创新案例分析
- 企业不同阶段创新的突破口
- 企业领导者面临的挑战与机遇
- 创新是为了抓住趋势性机会
- 未来科技趋势
- 未来管理趋势
- 未来商业模式趋势

第二单元 管理创新能力的跃升

- 创新的定义

创新是创造新的生产函数（熊彼得）

案例分析

个人的创新能力开发

企业的创新能力建设

企业家的创新素养推动企业创新

案例分析：既要，又要型问题的创新解决之道

既要解决审批太多的问题，又要控制企业经营风险

既要解决客户满意率低的问题，又不能增加企业成本

既要让团队成员互相竞争，又要让团队成员积极合作

既要，又要型问题，需要如何创新突破？

领导者创新思维能力自测—“尤金·劳德塞测试”

创新的不同层次和深度

国际上主要的创新模式的异同

案例分析

第三单元 管理创新与组织变革的挑战

管理创新与组织变革有什么关系？

企业领导者常出现的思维劣势

领导者变革思维不足会导致的问题

企业变革的阻力

□ 被颠覆的大公司们

□ 帕金森定律

- 创新变革者的窘境
- 绩效至上缺乏平衡
- 组织利益格局
- 员工面对变革的心理分析
- 创新变革的风险

变革成功率分析

第四单元 持续克服变革阻力，管理变革风险

系统化的组织级变革方法

企业变革管理八步法解析

永远保持目标的独特和明确，避免“假”创新变革

- 变革时机的把握
- 外部驱动力
- 内部驱动力
- 在突破和风险之间保持平衡的方法

如何保持长期持续创新变革状态

- 保持长期持续创新变革状态的业务布局
- 保持长期持续创新变革状态的组织布局