

《阿里六个盒子组织诊断》

HRBP&政委篇

主讲：孙倩老师

【课程背景】

企业在发展的过程中，随着规模的不断扩张，内部组织及业务等问题也会慢慢越积越多。而这些问题如不被找出来，就会成为企业发展中的绊脚石，乃至会推着企业走向深渊。今天我们谈到的这个诊断工具，是在阿里巴巴政委们都会使用的工具，“六个盒子”。这个工具在阿里现在不仅政委用，到了一定段位的 HR，业务负责人或是培训人员和 OD 也会使用。在阿里有句土话：“无论业务和组织怎么变，六个盒子跑一遍。”可见六个盒子在阿里的江湖地位了。

在阿里六个盒子的用途很广泛，除了作为组织诊断工具，也可以用作管理沟通的语言，还可以作为管理者能力提升一个工具。相信在一个组织中作为 HR 或政委我们都会因为无法赋能业务管理者或帮业务管理者找到问题而感到无力，那么你是否也遇到过如下的困扰呢？

时常感觉和业务有距离，飘在空中不落地

总找不准陪伴或支撑业务战略落地的绝佳方法

当业务管理者因为业绩或管理倍受煎熬时，除了安慰好似没什么可以帮他们的

本课程将深度剖析六个盒子价值、定位、适用范围，每个盒子在业务场景、实践中的具体应用，通过系统讲解、问题设计、案例分享等方式，让你深度掌握具体的应用方法和操作要领，以纯正的理念引领学习和实践，以落地的案例分享促进思维转变，帮助大家掌握组织诊断的利器，助力组织与业务发展！

【课程收益】

了解六个盒子的含义、理论基础和应用场景

了解不同业务情境中每个盒子的影响和干预策略

掌握六个盒子实操方法，能进行初步诊断和评估

成为业务管理者的得力助手，帮助业务管理者发现问题解决问题

【课程对象】

HR；政委；

【课程时间】

1-2 天 (6 小时/天)

【课程方式】

案例分析 + 实战方法 + 角色扮演 + 提问互动 + 分组讨论 + 精彩点评 + 课堂练习

【课程特色】

讲师，风趣幽默；逻辑，环环相扣；案例，情境带入；工具，毫无保留

【课程大纲】

什么是六个盒子？

六个盒子的定义？

六个盒子的模型及价值？

针对 HR 或政委使用六个盒子的场景及收益？

政委或 HR——给业务管理者诊断

使用场景及收益与价值

场景一：业绩指标高，管理者压力大且短时间找不到突破口

场景二：业绩提升不明显，管理者遇到瓶颈

收益：

帮助业务管理者诊断其所在部门的问题并给出六个方面的建议

帮助业务管理者了解现状及问题更好的调整并发展

价值：明确问题、清晰方向、给出建议、赋能业务

六个盒子的诊断内容与依据是什么？

BOX1-目的&目标

诊断内容

我们为谁创造什么价值

使命、目标、基本理念

诊断依据

是什么：是否清晰和明确

怎么样：内部一致性如何

使命感：是否为之兴奋

互动：你是否清晰今天来培训的目标？（小组间是得分 PK 制）

共创：小组共创学习目标，要求可衡量并选出组长

BOX2-组织&结构

诊断内容

怎样组织我们自己以便达成目标

分工、权责、边界

诊断依据

是什么：是否清晰和明确

怎么样：组织运转效能如何

共创：组内针对你们的目标进行分工，做到职责清晰

BOX3:关系&流程

诊断内容

谁和谁怎样一起工作

关系、流程、氛围

诊断依据

是什么：是否清晰和明确

怎么样：合作是否顺畅

互动：一个组织中是先有流程还是先有分工？

练习：画一张你组织内业务的流程图

讨论：给你们团队的合作氛围 1-10 分打个分

BOX4：汇报&激励

诊断内容

如何激发员工努力工作

激励的内容、形式、效果如何

诊断依据

是什么：是否清晰和明确

怎么样：是否激发了正向行为

互动：你一般采用的激励方式有哪些？

共创：设置出你小组的激励方式，并达成共识

BOX5:支持&帮助

诊断内容

帮助机制是否有效帮助业务成功

软性支持、硬性支持

诊断依据

是什么：有哪些支持和帮助措施

怎么样：实际运转是否有效

讨论：说出几个你们企业正在运转的流程？并分析优劣

共创：盘点你组有哪些帮助机制，优胜劣汰

BOX6：领导&管理

诊断内容

是否维持各盒子平衡

领导者、管理者、团队整体

诊断依据

领导力、管理水平如何

如何获取其他盒子状态反馈

调节手段如何

互动：你组的组长在如上学习过程中发挥了哪些作用，哪些需要调整？

练习：把你组组长针对在如上六个盒子中的作用及待提升点写在大白纸上

四、六个盒子如何用在不同场景？

HRBP 或政委如何赋能业务 Leader

执行要点

针对组织的六个方面做一一探讨

提问题而不是给答案

共同探讨改善计划

组织形式

日常沟通

管理例会

专门的沟通

相关话术

针对业务负责人诊断的话术

针对业务负责人下属的话术

五、应用六个盒子的作用？

建立全局思维

建立前瞻思维

六、使用六个盒子有哪些注意事项？

过度聚焦

1) 把所有问题都归结为某个盒子，并从这个盒子切进去找解决方案

互动：六个盒子中出现了问题是不是都是领导的问题？

过度简化

2) 只关注某个盒子的静态状况，忽略六个盒子动态的演进过程

过度排序

3) 把六个盒子当作强制排序，忽略了他们同时存在，彼此影响

过度理想

4) 把六个盒子当成万能钥匙，不考虑六个盒子以外的其他因素

七、现场实施流程是什么？

分2个实施方案：2天1晚体验版；3天3晚诊断版；