



# 周海博《组织变革与赋能工作坊》课程大纲

## 一、课程背景

VUCA时代，黑天鹅事件频发，组织需要快速适应，快速学习，快速调整。企业经历了高速发展期后，瓶颈凸显，各种组织问题不断涌现，亟待改革。新生代员工不断进入企业，过去传统的生硬管理手段已经失效，必须升级

.....  
越是在艰难多变的环境中，越是要共识现状，探索未来，建立信心，开始行动，这一切对于管理者的领导能力有极高的要求。

本课程聚集在变革转型中，从用引导和教练的方式，帮助当今的管理者更好的提升团队凝聚力与决策分析力，帮助团队建立共识，增强信心。

## 二、课程

### 课程收益

- 1， 对组织现状坦诚交流并达成共识
- 2， 对企业未来进行创新与探索，形成更多思路
- 3， 对变革做好准备，建立团队支持资源
- 4， 共创后续行动计划，推动组织变革

### 课程优势

- 1， 告别碎片化，清单化，零散知识拼凑学习，基于多年管理实践经验，结合精选经典领导力理论，形成完整**逻辑和体系学习**
- 2， 建构式学习设计，**引导式授课+案例式情境+游戏化教学**，不说教，调动学员旧知，激发参与，主动思考，形成更好的体验，让学员更自信的践行所学。
- 3， 讲师会根据企业现状，面临挑战，对课程进行微调，使之更有**针对性**，做到定制化培训，让学员更有代入感，让企业培训效果更大

**课时长度**：6-12 个小时

**学员对象**：中高层管理者

**人数建议**：建议 50 人以内；分 4-6 组

## 二、课程简介



## 第一章：务实客观的分享现状

### POY卡开场：我心中的组织现状

#### 一、我们的组织的现状是什么？

- 1，市场的变化：政策与竞争
- 2，组织的变化：战略与团队
- 3，业务的变化：产品与资源

### 小组讨论：利益相关方三层次需求分析

#### 二、我们采取了那些行动？

- 1) 目前的几个突破点
- 2) 成绩与障碍分析
- 3) 未来趋势预测

### 小组讨论：企业高峰低谷分析

#### 三、我们的团队基础

- 1，管理者核心能力
- 2，对业务的信心
- 3，凝聚力与协作

### 团队雕塑：组织的现状

## 第二章：探索可能的方向

#### 一、第二曲线创新

- 1，从第一曲线中发掘
- 2，从未来趋势中探索

#### 二、组合式创新

- 1，我们的优势分析
- 2，可能的市场需求分析
- 3，复合式创新模型

#### 三、颠覆式创新

- 1，头部企业的右上角倾斜
- 2，新兴企业的卡位与颠覆
- 3，颠覆巨鳄的机会

#### 四、认知升级创新

- 1，做难且正确的事
- 2，突破现有行业的认知

### 创新发布会：企业第二曲线方案分享

## 第三章：直面转型与变革

### 一、信任比金子还要珍贵

- 1, 信任的四大要素
- 2, 坦诚的分享信息, 直面现状
- 3, 明确期待, 兑现承诺
- 4, 尊重与共赢

**小组讨论：如何在变革中快速建立信任？**

### 二、变革时期更需要赋能

- 1, 赞美是个能力
- 2, 有一双发现美的眼睛
- 3, 表现的更积极
- 4, 寻找机会进行庆祝

### 三、确保变革落地

- 1, 变革冲浪模型
- 2, 变革中利益相关方三层次诉求分析
- 3, 员工变革的 7 个阶段
- 4, 变革的六个关键步骤

**小组讨论：变革的立场分析**

## 第四章：行动是一切的开始

### 一、心态与团队的重塑

- 1, 积极主动的面对现状
- 2, 卡普曼三角转变
- 3, 团队文化的觉察与反思
- 4, 新团队文化的澄清
- 5, 确保文化落地的三要素

**小组讨论：文化凝练与落地思考**

### 二、我们现在要做什么？

**小组讨论：沙漠求生**

- 1, 目标的确定
- 2, 资源的积蓄
- 3, 计划的实施

**引导工具：35 分找出关键问题**

### 三、引导共创产出行动方案

1, 世界咖啡

2, 鱼缸会议

3, 英雄之旅

## 课程总结

**OH 卡分享：我的感受**

课程关键知识点回顾

**结束圈：纸飞机祝福**