

数字化领导力

课程说明

企业的转型起始于领导力的转型。彼得圣吉说，领导力就是人类组织塑造未来的能力！然而领导力如何提升呢？在数字化主导的时代，高效敏捷的管理模式往往就代表着高领导力。近年来从微软、亚马逊到国内的小米与阿里，都开始专注以数据为驱动的数字化管理模式，尤其是在未来人口红利下降的时代，数字化能力将是各个企业的竞争力核心，谁能运用数字化的管理模式，更能协助人才高效工作，实现创新价值，谁就能胜出并占领市场！数字化领导力将是未来组织发展，聚集人才，推动企业完成数字化转型的关键技能！

课程特点

在课程中直接针对人员进行战略思考定位，了解新时代中在组织内领导中应该产生怎么样的变化，才能有效的支持企业未来的发展需求，并且应用数字化工具加以教导，协助学员转变以往的管理模式，协助组织成长，激发他们成为能够独当一面的数字化领导者。

培训方法

以讲师讲授、学员互动、室内拓展、视频教学以及小组交流讨论为主。

对象时间

领导管理干部，课程时长为 1 天(6 小时)

课程提纲

第一章 数字化领导力的定义与应用

1. VUCA 时代的到来
2. 组织的变化与协同方法
组织进化线路与协作演化
3. 领导者的思维与行为转变
 - 领导者的定位：了解新的组织的规则与最终目标
 - 领导者的职责：治理而非管理
 - 使人人成为创新者：赋能使每个人成为超级个体
4. 应用德西内在动机与福格行为触发模型
 - (1) 自我决定论三原则
 - (2) PBL 方法的使用
 - (3) 建立自主管理机制
 - (4) BMAT 曲线的设计
 - (5) 设计有效的行为文化

第二章 领导力的意识层次

务

1. 领导者分级

无为而治 - 亲力亲为 - 上下权变 - 严刑峻法

2. VUCA 时代的四大工作原则

活动: VUCA情景中寻找平衡点,众人在缺乏沟通的条件下如何快速协作并达成任务

反映VUCA时代的四大工作原则:

(1)自主参与; (2)目标明确; (3)规则清晰; (4)即时反馈

个人感知层面: 自主(全体)参与

a. 自主选择权 b. 他人支持感 c. 事件成功率

团队共创层面: 目标明确与规则清晰

a. 使命驱动 b. 身心完整 c. 自我管理

组织敏捷层面: 即时反馈

a. 信息化 b. 分析化 c. 平台化 d. 模块化 e. 智能化

* 团队反思: 我们目前表现如何? 如何改善?

第三章 数字化组织的核心使命: 驱动并赋能人才发展

1. 数字化组织的六大方面

- 结构: 打破内部平衡 - 消除消构障碍, 划小单元, 元固定领导
- 文化: 基于契约的信任 - 信念的透明与管理员工期望
- 模式: 授权各级员工 - 鼓励试错与打造自组织
- 激励: 设定新激励 - 合约合伙人制, 打造幸福组织
- 绩效: 创造可见绩效 - 以客户立场, 关注机会不是问题
- 生态: 价值共同体 - 开放平台, 生态系统

2. 数字化组织的应用案例

- 使用混序式小组, 驱动业务发展, 例如韩都衣舍
- 使用平台制组织, 使组织业务多元化, 例如海尔工厂
- 使用共创式平台, 使业务和市场零距离, 例如青色组织晨星蕃茄

第四章 数字化时代的组织胜任力与领导力转型

1. SAP 的数字能力框架: 三大能力与三个目标

三大能力: IT 能力, 转型能力, 创新能力

三大目标: 高效的知识工作者, 运营卓越性, 以客户为中心

2. 组织管理者应具备的六大数字领导力

- (1) 拥有实现组织数字化战略愿景的能力
- (2) 对创新坚持不懈
- (3) 聚焦成长
- (4) 努力确保愿景被理解
- (5) 减少对运营和基础设施的关注
- (6) 敢于冒险

3. 数字领导力驱动组织转型实践案例: 雅高酒店

- (1) 实施组织诊断: 协助全员理解数字化如何改变我们的行业
- (2) 重塑愿景: 定义数字化时代公司的成功定位
- (3) 调整心态: 创造学习, 共担风险的创新文化
- (4) 全员参与: 调动所有成功因素与关系来支持数字化战略

(5) 设定路线图：调整组织治理结构,为用户体验负责