

# 企业文化共创工作坊

主讲：王震

## 【课程背景】

1.公司发展到一定阶段，需要总结沉淀过往经验，形成企业文化理念体系，借助文化的力量推动业务和团队继续发展；

2. 在环境与业务快速变化背景下，公司急需共识新的发展方向，确定组织愿景与战略，以带动各块业务模块跟着调整；

3.集团总部的文化体系确定后，分子单位需要构建兼具上下统一性又有业务指导个性的母子文化理念体系

4.事业在快速发展，负责人需要自己的想法贯彻到基层和一线，借助文化共创来统一思想、达成共识和促进风格融合

## 【课程收益】

### 文化成果部分

- 1.企业文化整体的理念架构体系；
- 2.企业文化核心理念关键词条（愿景使命价值观）及阐释；
- 3.将价值观延伸至业务和管理的员工行为规范

### 文化认同部分

- 1.参与者对企业文化更深层的认同；
- 2.参与者对组织未来发展更有信心；
- 3.参与者对现状改善方向的共识

**备注：**具体产出根据客户需要来协商，一般来说一天时间只能到理念体系和核心理念词条，两天时间可到阐释和宣贯方案

## 【工作坊成功前提】

- 1.单位一把手、工作坊发起人在现场，并配合引导师参与；
- 2.《工作坊需求确认表》填写细致，主题议题、焦点目标、体验目标三个部分描述详细、清楚；
- 3.现场参与人数 30 人以内，全程积极参与；
- 4.至少两面墙壁可粘贴使用且有自然光的标准的会议室

## 【工作坊通用流程】

### （一）工作坊前夕

- 1.发起人填写需求确认表；
- 2.电话沟通确认需求细节；
- 3.设计工作坊流程并准备物料、场地等；
- 4.引导师与发起人当面交流工作坊需求、流程设计与角色安排

### （二）工作坊开场

- 1.课前入场调查；

2.发起人入场，介绍工作坊背景信息、缘何发起、主题及目标产出、对大家的参与期望，介绍引导师上场；

3.引导者入场、构建连接、共建参与规则

### **(三) 共识企业文化的基本内涵与开展文化的价值**

1.组内共识对企业文化的概念的理解

2.组织共识对企业文化建设价值与意义的理解

3.串联各组的想法，形成本单位文化建设必要性的共识

工具方法：分组讨论

### **(四) 萃取过往成功的优秀基因**

1.业务发展奇迹旅程回顾

工具：历史奇迹墙、高峰访谈

产出：企业文化故事

### **(五) 描绘未来发展所需的文化**

1.组织发展愿景与业务形态畅享

工具：愿景拼图

产出：愿景图像及愿景描述

2.组织发展战略三步走规划

工具：头脑风暴与投票

产出：组织业务发展布局；发展战略三步走规划

备注：非本主题工作坊的核心产出

### **(六) 设计拉近梦想与现实的文化**

1.组织发展当下挑战研讨

工具：现状拼图、团队共创

产出：各业务板块行为文化导向；价值观词条完善

2.依据当下的挑战明确员工行为价值倡导与要求

工具：分组共创、拼图共创

产出：员工行为价值倡导与要求

### **(七) 明确价值观下的具体行为规范**

1.具体行为规范分组共创与合成完善

产出：价值观之下、能够指导近期工作的具体行为规范

2.文化共创工作坊总结

方式：发起人讲话、参与者分享、离场调查

**备注：**待《工作坊需求确认表》确认后，依据工作坊的整体时间、焦点目标需要和成果产出需要进行个性化选择设计。