

变革领导力：系统化推进变革

标准课程时长： 2天 (12 小时)

课程内容：

开篇：**变革领导力：自我认知—7个意识层级的修炼**

- 1、意识层级与人格任性 (personal resiliency) 的自我认知
- 2、“引领变革”的意识层级提升与转折(如何成为变革引领和推动者)
- 3、变革驱动的“关键领导要素”

模块一 有效管理和推进变革的10个基本动作

一、变革项目不同于“项目”(“Change Project, not just project”)

- 1、范畴不同
- 2、周期特征不同
- 3、“干系人”定位不同
- 4、“复杂度”不同

二、从“定义变革(define the change)”到“变革实施落地(prioritize action)”

- 1、定义变革 “define the change”
- 2、构建“变革推动” “build agent capacity”
- 3、检验组织变革氛围 “assess the climate”
- 4、形成“变革推动机制” “generate sponsorship”
- 5、选择“变革路径” “determining change approach”
- 6、开发并管理“变革目标人群/准备度” “develop target readiness=”
- 7、构建“变革/转型沟通机制/规划” “build communication plan”
- 8、建立“变革成果巩固机制” “develop reinforcement strategy”
- 9、构建“文化适配机制” “create cultural fit”
- 10、“变革实施落地” “prioritize action”

模块二 变革管理过程中的角色设定(CAST of Change)

- 一、变革拥护者(champions)的辨认与开发
- 二、变革推动者(agent)的辨认与开发
- 三、变革发起者(sponsor)的“双层整合”
 - 1、变革授权发起者 (authorizing sponsor)
 - 2、变革推动发起者 (reinforcing sponsor)
- 四、变革目标 (targets)的辨认与开发
 1. 行为与思维目标
 2. 人员与人群目标

模块三 管理“变革抵抗”：managing resistance

- 一、变革(change)与转型(transition): 如何规划对行为的变革管理系统
- 二、变革曲线：正面变革与负面变革
- 三、“变革抵抗”的行为鉴别
 1. The What
 2. The How
 3. Understanding/Trust
 7. Self-Interest
 8. Habit
 9. Old Stuff
 10. Endings/Loss
 11. Red Herrings
- 四、变革的落地
 - 1、行为系统的形成
 - 2、意识层级的转折提升
 - 3、新习惯与文化的形成
 - 4、新机制与个体思维的整合