



SDI 内驱力[®] 变革管理

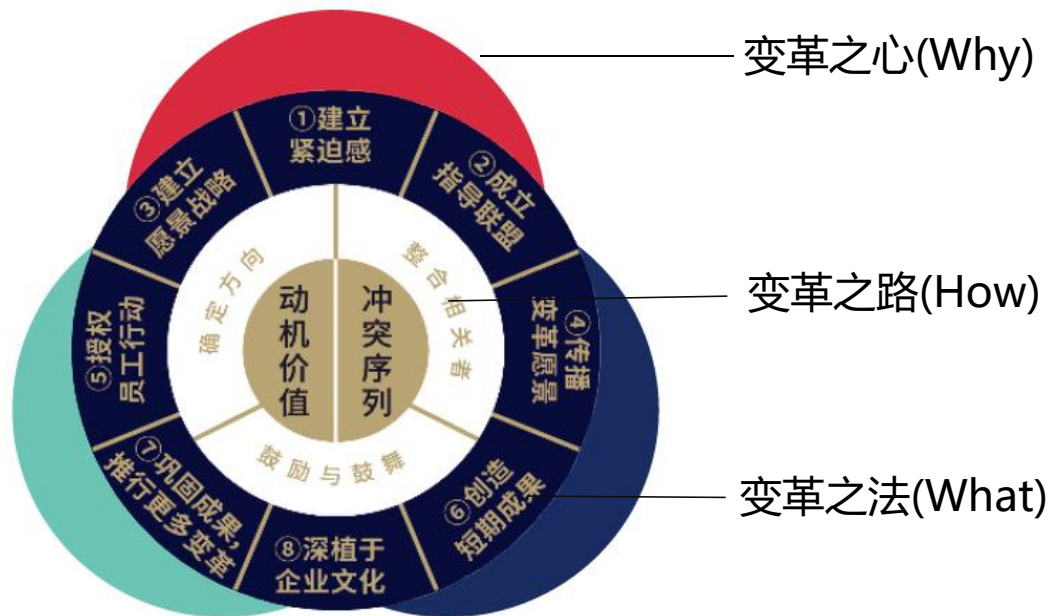
企业痛点

- 1、公司想要实施开源节流的政策，并希望从上至下执行下去，但总是不能落到实处，应该节省的没有节省，不该节省的却被节省掉了，对大家造成了很多困扰。
- 2、公司的安全政策和合规政策总是不能得到贯彻或落实，尽管为此制定了有关提升意识和认知的计划也无济于事。
- 3、团队想要努力确保在预算范围内按时完成项目，但是因为公司行政上复杂的审批制度，他们一直在重复不断地提交申请，所以也重复着不理想的结果。

解决思路

领导变革大师约翰科特和其团队在对 90 多家组织、200 多位工作人员进行访谈后得出结论是：在进行大规模变革的时候，企业所面临的最核心的问题绝对不是战略、结构、文化和系统。最核心的问题是如何改变人们的感受，从而改变人们的行为，因此推动变革的过程，也是一个洞察人性的过程。

《SDI 内驱力[®]变革管理》从解决核心“人的问题”出发，激发员工内在的变革动力，主动探索变革关键成功要素，将员工个人发展与组织变革形成深度链接，解决员工在变革中的抵抗、质疑、困惑等问题，真正地让员工认识变革，拥抱变革，推动变革，从而达成组织目标。



变革之心(Why)

变革之路(How)

变革之法(What)

应用案例及结果

某德国汽车零部件巨头面临企业转型变革和大数据时代双重影响，希望目标学员更好地调整自己的心态和能力适应组织变革的需要。通过课前测评，课程中讲解与活动，学员了解自己的内驱力，日常激励无效的原因，并给出了有效激励的原则和方法。课程帮助学员探索自己的内在价值驱动，调整自己在变革中的行为表现。知道激励他人的核心关键是帮助对方产生自我驱动，并学习了具体的策略和技巧。在变革的不确定环境中，激发了员工的自主性。

课程大纲

模块一 认识变革

- 什么是变革?
- 公司为什么需要变革
- 我为什么需要变革
- 变革中的实际问题与阻力

模块二 适应变革 (运用 SDI 测评工具)

- 了解动机价值系统 MVS(三种基本动机、七组动机价值体系及行为面向)
- 了解冲突序列 CS (基本动机的变化、十三种冲突序列及行为面向)
- 了解变革中的自我动机 MVS 及冲突序列 CS
- 自我动机与变革的协同 (Align)

模块三 领导变革

- 变革中的驱动力
- 了解在变革中的团队成员动机 MVS 及冲突序列 CS
- 创造远景、确定方向
- 整合相关者（把团队成员的远景、利益、目标整合）

课程收益

- ☑ 了解组织变革的需求，创建员工变革的紧迫感，提升个人变革及发展的动力；
- ☑ 与团队共识组织变革的关键成功要素，将组织目标与个人动机相结合，做到由内而外地推动企业变革。
- ☑ 学习驱动与变革的经典方法——约翰·科特领导力变革八步法，并将行动落实于实际工作中；
- ☑ 识别并深刻认知领导者在变革中的角色与职责，并突破固有思维，实现对变革的承诺，成为变革的践行者。

学员感言

某知名跨国制药公司

深层地了解自己的行为习惯，有助于寻找更适合的方案处理今后可能存在的变革冲突。

某法资服装集团

通过对 MVS 和 CS 的学习，懂得如何了解自己，了解他人，对黄金圈原理印象深刻，学习了变革 8 步骤。

全球知名户外服装公司

其实对我来说最大收获并不是红色蓝色绿色的 MVS，而是，让我对公司客观存在的变动变革平常心了很多，对同事间以及领导们的各种各样的性情平常心了很多，这对我乐观处事，处变不惊非常有帮助。

模块四 变革之法－变革管理八步法

- 建立紧迫感
- 建立指导团队
- 制定远景和战略
- 传播变革远景
- 授权员工行动
- 创造短期成效
- 巩固成果并推行更多变革
- 将新做法植根于文化当中

课程特色

- ☑ 夯实的理论基础，课程结合了国际经典变革八步理论与深层次的心理学工具；
- ☑ 导师引导+体验式教学，针对企业现状设计了多场的讨论，与实际相结合，推动企业变革方案的落地与执行。

课程时间

课时：2 天（14 小时）

课程对象

企业中高层管理人员、部门经理/总监、项目主管或经理

培训形式

内部培训（20-25 人）、公开课、工作坊、翻转课堂、定制项目