**《数字化领导力》**

**【课程背景】**

随着科技的飞速发展和数字化转型的深入，企业面临的环境与挑战日新月异。传统的领导力模式已难以满足现代企业的需求，数字化领导力应运而生。本课程旨在帮助学员掌握数字化领导力的核心要素，提升在数字化时代的管理效能，以应对不断变化的商业环境。

**【课程收获】**

1. 理解数字化领导力的重要性及其与传统领导力的差异。

2. 掌握数字化时代领导力的核心指导思想与实践方法。

3. 学习如何有效地管理数字化团队，激发团队的创新与协作精神。

4. 提升个人在数字化变革中的领导力和影响力，成为企业转型的引领者。

**【课程对象】**企业中高层管理者、团队负责人等

**【课程时长】**1-2天（6小时）

**【课程大纲】**

**第一部分：回溯领导力**

1.领导力的定义=领导者驱动组织成员实现组织目标的能力

2.核心要素：领导者、组织成员、组织目标

3.领导力与管理的关系

4.领导力关注的内容：

1. 目标与愿景
2. 建立团队与创建合作关系
3. 决策与解决问题
4. 沟通与倾听
5. 培养和发展人才
6. 创新与变革管理

**第二部分：定义数字化领导力**

1. 数字化领导力：数字化背景下的领导力变革
2. 数字化转型
3. 数字化转型的概念、背景、意义
4. 数字化转型的目标
5. 数字化转型的核心指导思想
6. 数字化转型的技术原理
7. 数字化专营的内容：战略、业务与商业模式创新、业务运营效率提升
8. 数字化转型背景下，领导力的要素变化
9. 组织目标之变：用户需求的个性化、场景化和多元化
10. 组织成员之变：从自建到链接
11. 领导者之变：重新定义领导者
12. 数字化领导力的特征：
13. 是一种新型环境下的领导力
14. 是由技术引发的领导力要素内涵变革
15. 对整个领导力的方式产生了质的变化

【案例】三一重工X小马智行X中远海运重工的新组织之变

**第三部分：数字化转型对领导力内涵的影响**

1. **组织目标**
2. 定义组织
3. 组织目标：公司战略目标、经营业绩指标、市场用户的需求
4. 数字化时代目标与工业化时期目标管理的区别

* 刚性到柔性
* 计划到敏捷
* 响应到洞察

1. **组织成员**
2. 组织成员存在的价值
3. 网络效应下新连接
4. 从自有、自建到跨界整合
5. **领导力特质**

（1）管理创新：从战略、商业模式、业务战略、业务效率等提出创新方法

（2）不确定性管理：在事态不清晰时，也能有效管理企业

（3）战略眼光：有全局意识、对未来的情况有长远的战略性思考

（4）提高他人的参与度：能够围绕项目调用、鼓励参与者

（5）结果导向：按照计划执行、高效的项目经理

（6）拥抱变化与颠覆，敢于打破原有传统的管理理念

（7）带领团队掌握数字化思维，实现数字化共识

（8）强大的链接能力、整合团队、拥抱多元化的胸怀

**第四部分：数字化领导力解读与应用**

1. **目标与愿景**
2. 数字化时代组织的目标是什么？
3. 如何动态地明确组织的愿景
4. 如何借助数字化手段、工具讲好一个故事
5. **团队建立与创建合作关系**
6. 数字化时代的商业模式
7. 定位团队自身所在的位置
8. 明确团队的业务范围和边界
9. 与组织外机构建立新型的合作关系

* 生态型+平台+项目型
* 插件价值创造者型

1. **决策与解决问题**
2. 传统领导力下的决策依据
3. 数字化时代的决策体系——数据决策
4. **沟通倾听与培养发展成员**
5. 沟通的对象：合作伙伴与内部成员
6. **跨组织合作伙伴：敏捷性组织与实现组织协同**

* 项目立项：市场导向，以需求构建项目，考虑业务战略
* 敏捷性组织：市场业务经理、数字化产品经理、项目运营经理、数字化转型顾问专家
* 价值认同：对项目的价值进行宣讲
* 角色分工：明确各岗位人员的职责分工，确保所有人都了解彼此的工作内容
* 价值扩展：对于需要后期加入的角色进行价值扩展
* 价值共享：按照约定，通过智能合约约定如何分钱
* 新组织：围绕项目，成立新组织
* 项目管理：对整体项目展开项目管理

1. **内部员工：沟通激励、培育成长**

（3-1）数字化时代员工的特点与需求

* 特点：技术熟练、信息素养、自主学习、跨界合作
* 需求：灵活的工作方式、学习和成长机会、工作与生活的平衡、明确的职业路径、认可与激励

（3-2）激发员工的主动性与创造性

* 建立明确的愿景和目标
* 营造创新文化
* 提供自主权和决策参与
* 提供持续学习和发展机会
* 建立有效的激励措施
* 促进跨部门的合作与交流
* 利用数字化工具支持创新
* 关于员工的工作体验和满意度

（3-3）员工的培育与成长体系建设

从管理到赋能的转变

* 打破层级，建立扁平化管理结构
* 组织内部基础管理变革
* 提供员工自我管理与发展的平台：项目管理
* 建立企业内外部信息网络
* 提高员工的素养和能力
* PDCA,实施周密的计划实施方案和敏捷系优化调控

激励与沟通的数字化手段

* 数字化激励手段：绩效管理系统、在线认可与奖励平台、员工发展计划
* 数字化沟通手段：企业社交平台、在线协作工具、数据可视化工具、视频会议、远程协助系统
* 展开有效的沟通：明确沟通目标、选择合适的渠道、保持开放和透明的沟通、倾听和理解、即时和明确的反馈、基于数据的精准调控策略、培养信任和尊总的文化

**第五部分： 案例分析**

1. 国家电网数字化领导力建设（源网荷储协同性发展）
2. 中国移动数字化领导力体系建设（中台+平台+项目组）
3. 华为数字化领导力拆解