



敏捷变革

领导力工作坊

Version 1.0



MANAGEMENT 3.0

Management 3.0 Agile Change Leadership Workshop Learning Experience © 2023
by Management 3.0 BV is licensed under Attribution-NoDerivatives 4.0 International



You are free to:

Share — copy and redistribute the material in any medium or format for any purpose, even commercially.

The licensor cannot revoke these freedoms as long as you follow the license terms.

Under the following terms:

Attribution — You must give appropriate credit, provide a link to the license, and indicate if changes were made. You may do so in any reasonable manner, but not in any way that suggests the licensor endorses you or your use.

No Derivatives — If you remix, transform, or build upon the material, you may not distribute the modified material.

No additional restrictions — You may not apply legal terms or technological measures that legally restrict others from doing anything the license permits.

目录

目录	3
简介	4
总结	5
学习成果	6
变革管理高级	7
成功与失败	8
指标和OKR	9

简介

本文档是为获得许可的管理3.0促进者以及管理3.0敏捷变革领导力工作坊的潜在客户和与会者准备的。

该文档概述了标准管理 3.0 敏捷变革领导力工作坊的预期成果。作为一个组织，管理3.0 的目标是让世界各地的所有与会者体验相同的学习成果、模块和实践，而不管由哪个持牌促进者工作坊。但是，获得许可的促进者可以根据本文档中描述的指南定制学习体验。

有关 管理3.0 敏捷变革领导力工作坊的更多信息，请访问www.management30.com/agile-change

– 管理3.0团队

总结

时长	8小时
前提条件	本工作坊旨在作为管理 3.0 基础工作坊或已停办的管理 3.0 Fundamentals工作坊之后的后续工作坊。
最多参与者	20
交付方式	面对面或在线
参加所有课程的出席证书	
覆盖的模块	变革管理高级 成功与失败 指标和OKRs
覆盖的实践	实验假设 连接圈 Celebration Grids 耶！提问 OKRs

管理3.0敏捷变革领导力工作坊是四个官方后续工作坊之一。这些工作坊的目的是获取新的观点和工具，以扩大您在组织中的影响，以支持敏捷转型作为领导者和变革推动者。要获得全面的学习体验，还可以参加这些工作坊：敏捷团队领导力、敏捷共创领导力、敏捷人员领导力。

学习成果

使用具体的工具、实践和最佳策略，带领你的组织和团队应对变革。

在一个不断变化和技术创新的世界里，波动性和反应时间成为组织生存的因素，公司正在寻求应对这些变化的新方法，包括新的实践和模型。《敏捷变革领导力工作坊》深入介绍了《管理 3.0 变革模型》，研究其组成部分，并指导如何在日常业务中使用它们推动转型。此外，您将了解组织实验的含义，引入OKR对您有何帮助，以及如何以最有效的方式引入它们。

本次工作坊涵盖的模块包括：

- 高级变革管理
- 成功与失败
- 指标和OKRs

在本次工作坊结束并积极参与所有课程后，您将能够：

- 知道如何在安全的失败环境中开始自己的实验
- 有适应您的变革项目的想法
- 理解如何参与复杂适应性系统
- 知道如何促进 OKR 计划
- 判断好的和不太好的 OKR 和指标

变革管理高级

你会学到什么？

- 项目失败的最常见原因以及如何预防
- PDCA 模型如何用于改变系统
- 如何使用 ADKAR® 模型来支持人们
- 采用曲线如何在变革项目中识别不同的人群
- 如何使用“五个我”来改变变革项目中的环境
- 进行实验以了解和调整您的变革项目的重要性
- 使用假设模板定义实验
- 变革对使用 Satir 变革模型的人的影响
- 在变革期间你可以做的活动来支持人们
- 使用连接环分析复杂自适应系统 (CAS)
- 了解 CAS 中的不同元素如何相互影响。

我们将讨论什么？

- 变更项目失败的最常见原因是什么？
- 自上而下或自下而上进行更改。您如何在变更项目中找到合适的平衡点？
- 谁或什么需要做出最大的改变来支持最多的变革项目？

您将体验或了解哪些实践？

实验假设

帮助您创建下一个实验的简单框架

连接圈

可视化复杂自适应系统中的关系，使我们能够通过查看系统中的因果关系来理解复杂性。



成功与失败

你会学到什么？

- Celebration Grid, 如何将行为与结果联系起来, 以及如何在回顾和工作坊中使用网格。
- 好的做法、错误和实验都可能导致失败或成功。
- 人们什么时候学习, 人们是从失败中学习还是从成功中学习。
- 哪种组织结构最适合进行实验和学习。
- 哪种组织结构最适合重复良好实践和利用成功。
- 不同组织结构之间的健康平衡, 以支持学习和使用良好实践。
- 安全失败环境的重要性以及如何创建。
- 进行实验的重要性, 以及进行实验与学习的关系。
- 耶! 问题, 如何应用它们

我们将讨论什么？

- 重点应该是什么: 庆祝成功还是庆祝失败?
- 您如何创建故障安全环境?
- 您如何鼓励团队和同事进行更多实验?

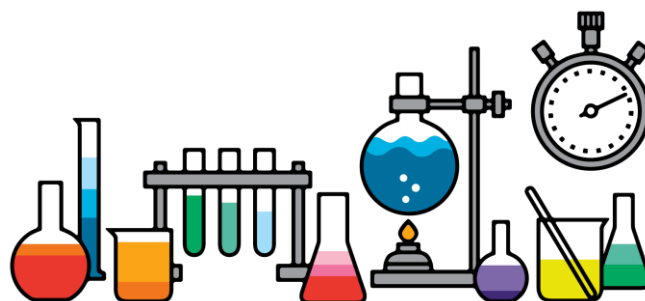
您将体验或了解哪些实践？

Celebration Grids

无论我们成功还是失败, 重要的是从我们的实验中学习并庆祝学习

耶! 问题

我们在哪些方面做得很好, 我们学到了什么? 强调学习是非对错



指标和OKRs

你会学到什么？

- 在组织中采用指标的好处和坏处。
- 良好指标的 12 条规则。
- 虚荣指标和可操作指标之间的区别。
- 指标如何与健身景观思维和复杂系统相关。
- 衡量一个系统将如何影响一个系统。
- 什么是目标和关键结果 (OKR) 以及如何使用它们。
- 文化和强大的价值观如何最大限度地减少对指标的需求。
- 领先指标与滞后指标的区别。

我们将讨论什么？

- 为什么我们有指标，这是好事还是坏事？为什么？
- 谁负责或应该负责制定和维护指标？
- 您会向所有人推荐贵组织的哪些关键指标，哪些指标应该避免？

您将体验或了解哪些实践？

OKRs

OKR 是为公司、团队和个人创建结构的简单方法。OKR 帮助您创建学习型组织，让团队和人员走出他们的舒适区。

