

CHANGE

How to Turn Uncertainty Into Opportunity™

引领变革™

一套将不确定性转化为商业机遇的成功模式

How to Turn Uncertainty Into Opportunity

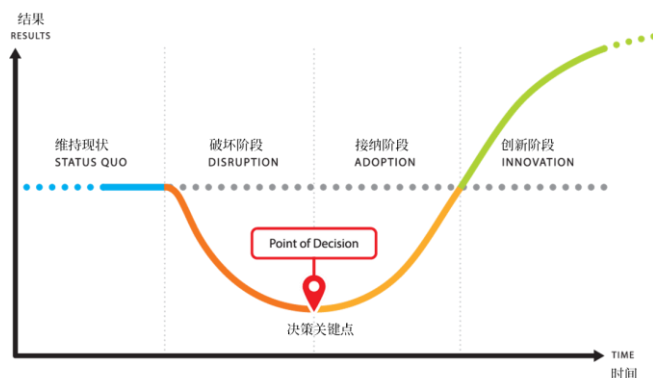
是什么阻碍了变革的落地与实现？

《哈佛商业评论》中发表的一项研究表明，约有75%的公司变革计划无法实现预期目标。而《商业周刊》将“变革管理不善”列为董事会解雇首席执行官的首要原因。毋庸置疑，对于管理者而言，成功引领团队完成变革是应当着力培养的最重要技能之量子时代充满了不确定性，无章可循，那些只强调规律、稳定的牛顿式思维已难再使用。面对巨变时代的经营环境，领导者必须做出打破思维、打破常规、破除利益阻隔、破除组织刚性的自我超越的变革选择。

变化无时无刻不在发生，无论是我们选择它还是它选择我们。然而，当面临变革时，大多数组织都主要关注流程。而成功的变革需要的不仅仅是流程，更重要的是让变革发生的是组织的员工。作为人，我们天生就会对变化做出反应以求生存，这可能会使变化感到困难或具有威胁性。成功的领导者让他们的员工参与变革，使其感觉并不是完全未知，更像是一个机会。

引领变革™：如何将不可预知转化为有利机遇

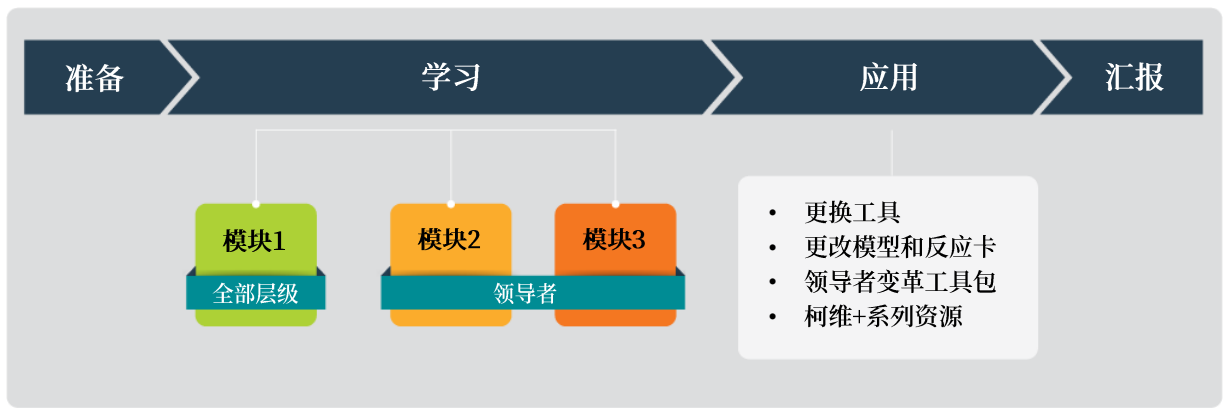
当我们认识到变化遵循可预测的模式时，我们就可以学会管理我们的反应并了解如何在功能和情感上驾驭变化。这使我们能够有意识地确定如何最好地向前推进——即使是在最具挑战性的阶段。引领变革™：如何将不确定性转化为机遇可帮助个人和领导者学习如何成功驾驭任何工作场所变革以改善结果。



多元化交付

引领变革™：如何将不确定性转化为机遇 解决方案有多种学习模式，包括线下交付、柯维+在线学习、直播和翻转课堂。本课程包括三个模块：

- 模块1：个人和领导者学习通过变革引导自己。
- 模块2-3：领导者探索如何通过变革成功领导团队。



引领变革™：新的商业市场对组织领导者的新需求

大多数组织变革都是由上层推进，在下层实现。也就是说，组织的领导团队通常是引领或发起变革的一方，但要真正实现变革，则需要依靠一线员工。多项研究表明，员工的直属经理是对其工作影响最大的因素。人们天生就会对变化做出反应以求生存，这可能会使变化感到困难或具有威胁性。成功的领导者让他们的员工参与变革，使其感觉并不是完全未知，更像是一个机会。本解决方案帮助学员培养与变革相关的行之有效的技能，通过变革模型判断变革所处的阶段，以及接下来要采取的行动，并帮助管理者确定变革实际上成功与否。

目标	方案
通过可预测的变革模型建立个人信心。	信心增强的员工利用变化，将不确定性转化为机会，并超越预期结果。
成功地引领团队应对变化的各个阶段。	变革的有效性不仅仅是一个过程，它还与参与的人有关。
优化全部有利于变革管理的流程。	让各个层级的员工都能加速和优化变革，甚至超越最初预计的可能性。



产品资料：

- 学员手册
- 技术指导：如何充分使用工具
- 变革实践卡片工具
- 线上学习资源
- 讲师手册及认证工具（针对企业讲师认证项目）

富兰克林柯维拓展您的视野，达成商业目标，对业绩产生持续影响。您可访问富兰克林柯维资源库，包括评估，培训课程，工具以及其线上和线下培训内容。联系富兰克林柯维客户伙伴，了解更多信息：

北京 010-8529 6928

上海 021-6391 5888

广州 020-8558 1860

深圳 0755-2337 3806