

# 数字化转型与领导力变革



# 目录



一、战略转型 干部先行

二、统一思想 构建规划

三、线下线上 学考联动

我们正在穿越一条边界进入一个充满**难以预测的混乱**和**指数级变化**的世界，我们对此尚未做好准备。

——《变革加速器》作者 哈佛商学院 教授 约翰·科特

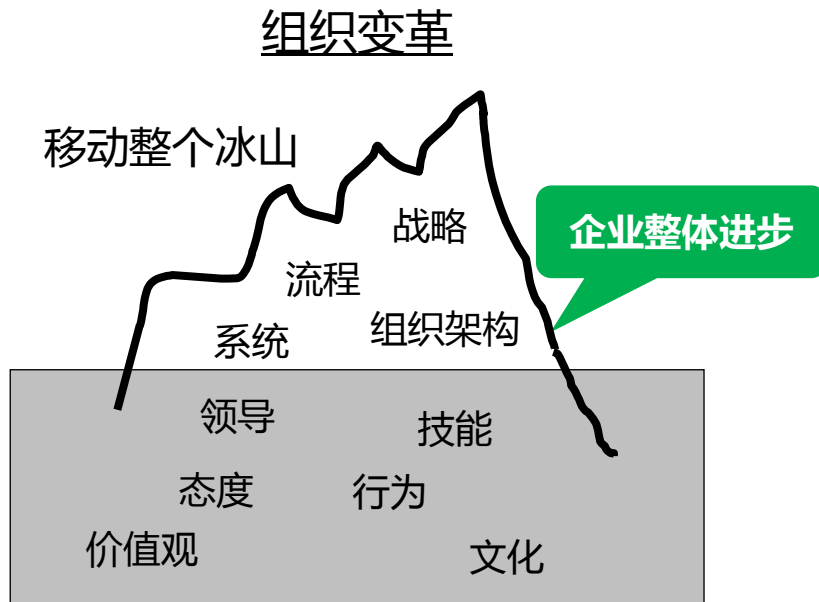
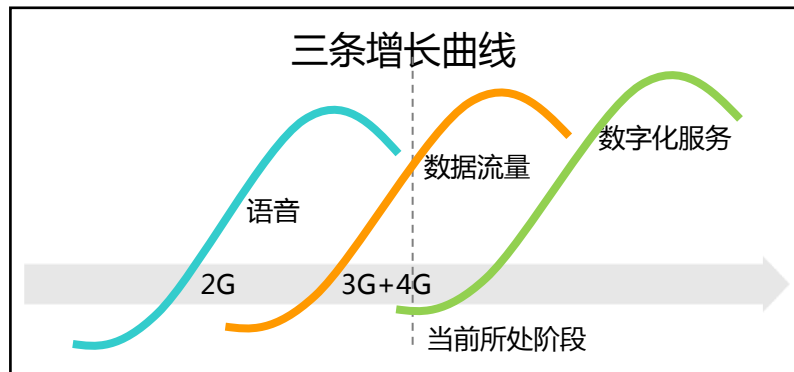


这是一个VUCA世界

# 一、 战略转型 干部先行

## ——电信行业数字化转型战略对管理者提出的领导力变革要求

### 1. 电信行业数字化转型与组织变革



## 2. 中国移动数字化转型与人才工程

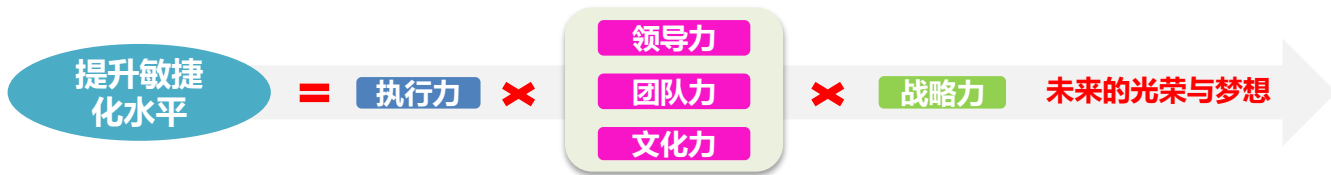
---

### 中国移动十三五期间的“大连接”战略

**大连接战略**：明确了公司的战略愿景、业务布局，关注了面向数字化时代的下一代网络能力，首次将IT能力提升、**人才工程**上升为公司的战略举措。

### 3. 北京移动数字化转型战略与五力模型

- 北京公司地处首都，坚持“**六者**”定位，以首都意识、首善标准打造中国移动首强之网、精品服务、协同运营，致力于**成为客户首选的数字化服务的引领者。实现区域领先，成为数字化转型的示范单位。**
- 以“提升敏捷化水平”为核心，坚持不懈打造“战略力、领导力、团队力、文化力、执行力”五大基础能力，为战略有效落地提供全方位保障。



## 二、统一思想 构建规划——北京移动卓越领导力工程

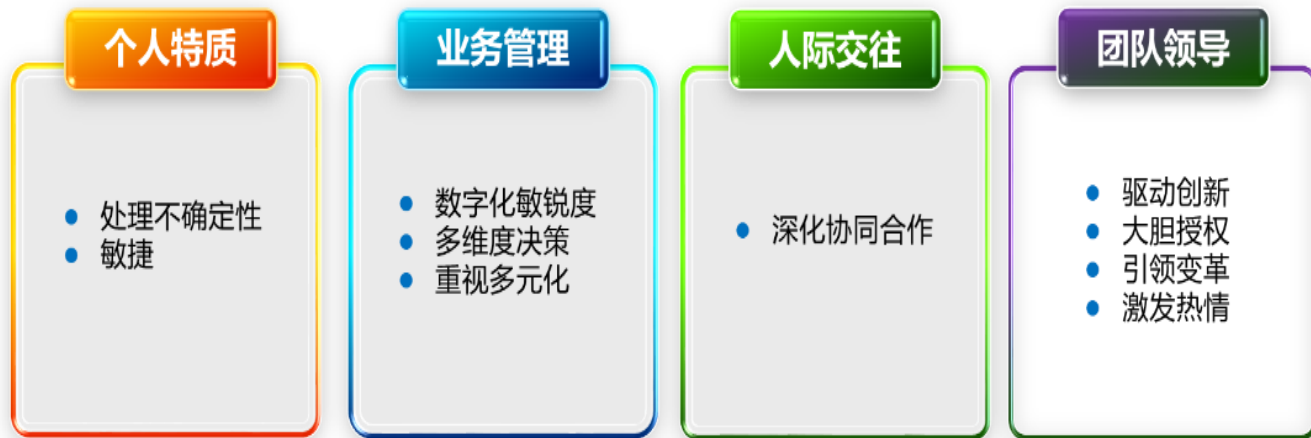
---

### 1.数字化领导者的关键角色

- 领航员：探索高不确定性环境，识别机会与风险，制定决策；
- 践行者：提出创造性解决方案，快速大胆行动，落实成果；
- 赋能者：大胆授权，广泛结盟，以多样性为优势，构筑合力；
- 变革者：提倡敏捷，描绘愿景，传递信心与热情，推动变革。

# 什么样的数字化领导者才能领导企业成功转型？

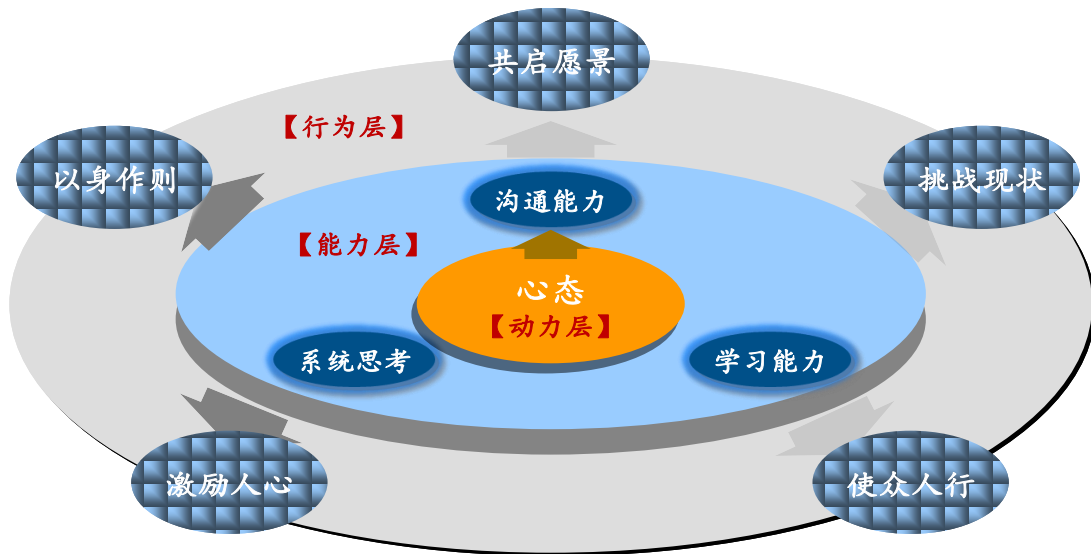
## 领导者关键能力



## 二、统一思想 构建规划——北京移动卓越领导力工程

### 2.构建北京移动经理人领导力模型

- 注重驱动和引领变革的**5大卓越领导行为**
- 心态是核心
- 能力是关键
- 行为是展现



## 二、统一思想 构建规划——北京移动卓越领导力工程

---

### 3. 实施经理人员人才盘点与动态调整

建立BPP（业绩、行为、潜能）综合评价体系，开展现职经理人员状态盘点，建立内部“智库”；

掌握各级干部日常表现，视情况做动态调整（建立与各单位主要负责人的半年沟通机制，全面了解干部）。

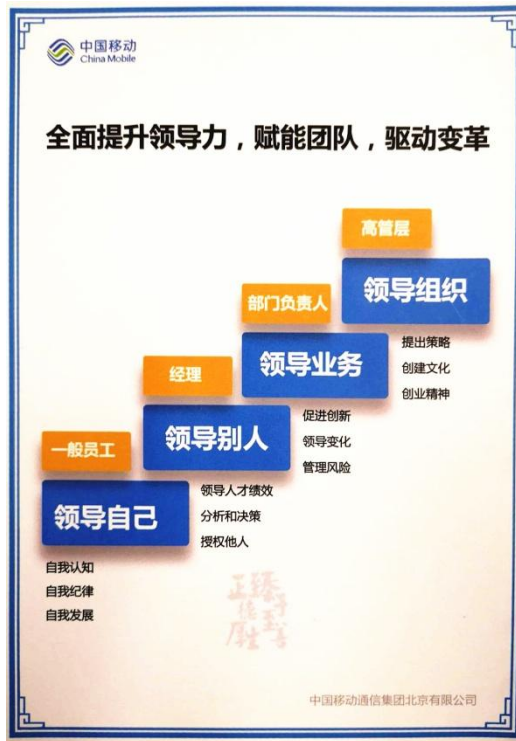
## 二、统一思想 构建规划——北京移动卓越领导力工程

### 4. 建设经理人培养体系

以领越领导力五项行为为依据，从管理自我、管理他人、管理业务、管理组织四方面，搭建经理人培养体系。

形式包括面授培训、微信学习、跨界学习、认证考核等。

对象包括：后备经理、新任经理、在任经理。



## 二、线上线下 学考联动——打造经理人团队学习与认证考核的新范式

### 1. 社群学习探索与实践

(1) 学习宗旨：组建BMCC学院微信学习群，旨在传递公司管理要求，提升经理人核心能力，助力公司战略重点落地，形成自主自发自觉的学习与工作氛围，打造卓越经理人团队，进而推进学习型组织建设。

(2) 学习主题：一季度领导业务、二季度领导组织、三季度领导别人、四季度领导自己。

(3) 学习形式：拆影、拆书、直播（音视频）、互动答疑、电子书、读书推荐、资料学习（培训课程要点）

(4) 学习活动安排：每周一、三发布早报，周二、五发布拆书音频，周四发布人人学IT；每季度组织三次直播（2次直播微课、1次专家论坛）。

## 二、线上线下 学考联动——打造经理人团队学习与认证考核的新范式

### 2. 团队研习探索与实践：

内外师资属地授课、全球筛选经典内容、团队参与研讨练习

《领越领导力》（库泽斯、波斯纳）



《克服团队协作的五种障碍》（兰西奥尼）

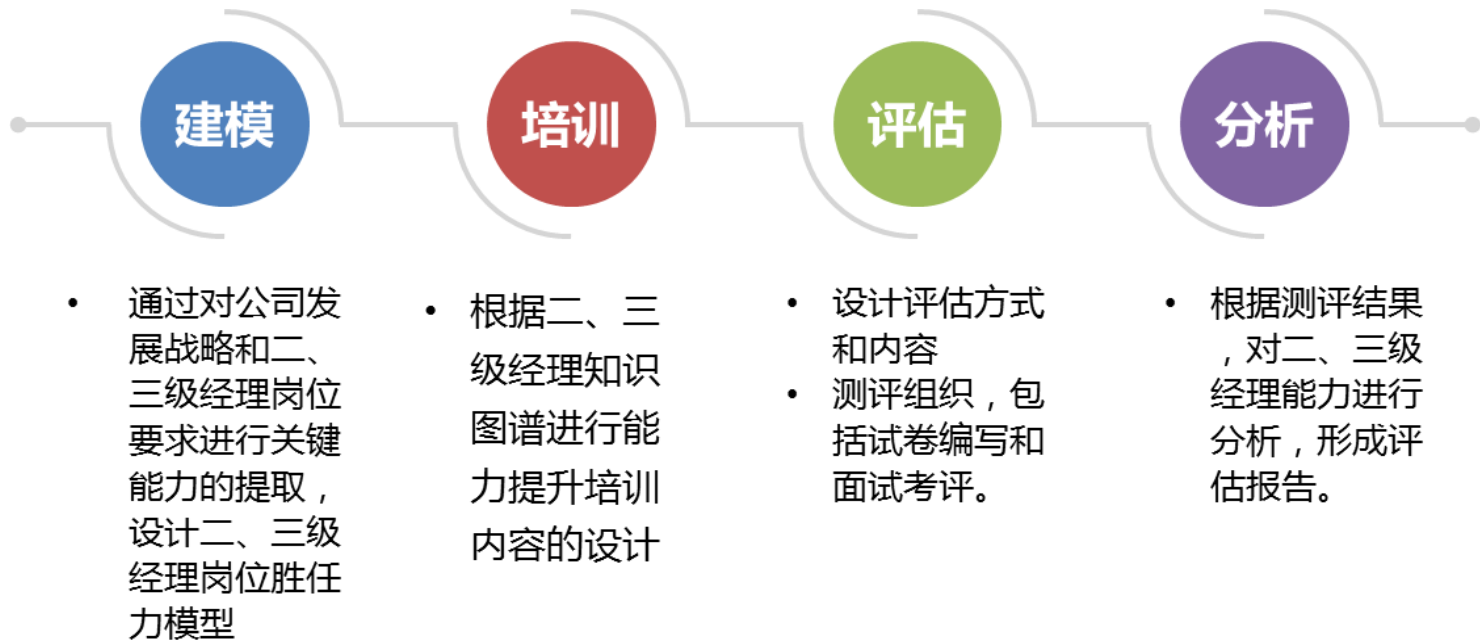


《有效的个人生产力》（保罗·麦尔）



## 二、线上线下 学考联动——打造经理人团队学习与认证考核的新范式

### 3. 资格认证探索与实践



# 谢谢

