

变革各流程 & 相应沟通重点

前期准备及诊断阶段

- 建立沟通团队或任命专人负责沟通工作。
- 通过沟通，了解员工对变革的看法、认识。
 - 制定沟通计划。
- 宣传变革，介绍变革的概况、意义、愿景。建立对变革的意识、紧迫感。
 - 高管通过会议，对组织状况达成共识。
- 保证信息沟通的透明、及时，减少前期员工的不确定感、焦虑感。

试点实行及大规模实践阶段

- 持续跟进了解员工的态度、意愿，发现阻碍后制定针对性的沟通策略。
 - 收集员工及关键人员的建议或意见，搭建双向沟通机制。
 - 采用多种媒介、渠道，持续扩大变革的影响力。
- 根据变革的具体内容及能力要求，搭配一定的培训项目、coaching。
- 不断对变革中的成功、模范以讲故事的方式宣传，树立企业内部变革的信心。

变革成果维持阶段

- 庆祝变革成果。
 - 讨论、盘点变革过程，指出优势或待改进之处。
- 与实践阶段相比，适度减少沟通干预，通过观察、部分 KPI 跟踪等方式巩固变革。

