

《组织行为学》培训大纲

讲师：唐建光

【课程目标】 学员接受培训后，将能够：

1. 了解《组织行为学》的应知应会，为实现人本时代的管理效益最大化提供理论指导。

2. 认识管理者与被管理者的职业感知、认知、能力、态度、理念等心理形成特点，实现管理效能最大化。

3. 辨析常用的组织结构及优缺点，学会因地制宜地设计符合企业个性需要的组织结构为企业发展提供最适宜的管理环境。

4. 学习现代博弈学技巧，艺术地转化组织冲突，变零和为双赢。

5. 掌握组织文化建设的路径、方法，使自己成为有思想、有抱负的管理者。

【课程方法】：鉴于该课程为 MBA（EMBA）核心的基础课程（在学员已经学习了绩效、沟通、团队建设等课程的基础上），该大纲注意了学科知识点的把握，在“应知”的基础上，进行能力培养，进而达到培训落地的实际效果。所以在培训中以讲授、案例分析、讨论、游戏、推演、考试等多种培训方法为主。

【课 时】：7 天（可根据具体需求分拆课程）

一、 组织行为学基本知识

（一）组织行为学的学科特性

（二）组织行为学的主要内容

（三）如何实现组织行为学在经营管理中的应用

二、企业员工心理与行为分析与管理应用

(一) 被管理者心理与行为分析

1. 员工个体心理系统

- (1) 本我过程的目的、模式分析与应用
- (2) 自我过程的本质、模式分析与应用
- (3) 超我过程的本质、构成分析与应用

2. 员工的个性差异与管理

- (1) 对组织行为有重要作用的个性特征
- (2) 员工个性的测量
- (3) 职业风格的差异化管理

3. 员工职业能力、职业态度的培养

- (1) 现代胜任岗位素质模型的绘制与应用
- (2) 愿景导航与企业文化的落地
- (3) 心理契约的动态性与应变性的统一

(二) 领导心理与行为分析

1. 领导十八种能力的测量

- (1) 战略决策能力的测量
- (2) 目标管理能力的测量
- (3) 绩效管理能力的测量
- (4) 人力资源管理能力的测量
- (5) 财务管理能力的测量
- (6) 信息提炼能力的测量
- (7) 危机处理能力的测量

(8) 组织管理能力的测量

.....

2.领导四大成熟度的测量

(1) 生理成熟度的测量及管理应用

(2) 心理成熟度的测量及管理应用

(3) 社会成熟度的测量及管理应用

(4) 职业成熟度的测量及管理应用

3.领导行为的选择与应用

(1) 四分图模式的选用条件与应用技巧

(2) 管理方格模式选用条件与应用技巧

(3) PM 型系统模式选用条件与应用技巧

(4) 领导生命周期与权变理论的应用

三、企业组织结构与设计

(一) 组织环境与效能效率

1.决定组织结构的“六大要素”

2.影响组织结构的“五大制约”

3.结构设计的程序与文件组成

4.三三结构、扁平结构等组织结构优劣分析

(二) 组织变革与发展

1.变革的主要方式

2.变革的常见阻力

3.组织的发展趋势与干预措施

(三) 组织冲突的正效能转化

1.组织冲突分析

- (1) 冲突的系统分析
- (2) 冲突的过程分析
- (3) 冲突的因素分析

2.冲突的处理

- (1) 处理的原则
- (2) 处理的模式
- (3) 处理的策略

四、组织文化的创建与传承

(一) 组织文化的三大体系

1.如何创建企业的标识体系

- (1) 主要的内容
- (2) 文化落地菜单
- (3) 完善与传承

2.如何创建企业的行为体系

- (1) 主要的内容
- (2) 文化落地菜单
- (3) 持续改善与传承

3.如何创建企业的理念体系

- (1) 主要的内容
- (2) 文化落地菜单

(3) 传承与发展

(二) 如何创建学习型企业

- 1.彼得·圣吉的团队学习基模与落地形式
- 2.彼得·圣吉的自我超越基模与落地形式
- 3.彼得·圣吉的团队愿景基模与落地形式
- 4.彼得·圣吉的改变心智模式基模与落地措施
- 5.彼得·圣吉的系统思考基模与落地措施