

# 组织行为管理及其管理者的使命

## 【课程背景】

组织行为管理是对组织行为学的延伸内容，其目的是解释—预测—控制员工的行为。在企业从事管理的工作中，我们常常发现当要求管理者们描述他们最经常碰到的或最棘手的问题时，所得到的答案都是趋于一个共同的主题——人的问题，他们会经常谈到如何进行人与岗位匹配及定岗定编的棘手问题所引起的组织效率降低的问题，其实人的行为的不确定性也是企业管理中所遇到的管理问题。如何提高组织运行的效率，如何达成人力资源管理的有效实施是企业管理的重要使命。

本课程就是为了帮助目前和潜在的管理者开发卓有成效的人力资源管理效能，以提升管理的效用。

## 【课程收益】

- 1、了解组织高效管理的及其使命的内容
- 2、掌握个体行为的心理及规律
- 3、掌握群体行为的心理及规律
- 4、掌握领导行为的心理及规律
- 5、掌握组织中高效运行的经典模型
- 6、掌握组织中高效运行的主要内容及其构建方法
- 7、提高管理者的效能实现企业管理的使命
- 8、通过学习组织中组织及人的行为的管理提高管理的效能，完成企业战略目标。

## 【培训时间】

2天

## 【培训学员】

企业中、高层管理者，企业总经理

## 【课程大纲】

### 第一部分 组织行为学导论

- 1、组织行为管理的概念
- 2、组织行为管理与企业管理的关系
- 3、组织行为管理的框架内容
- 4、组织行为学的四个组织部分

### 第二部分 个体行为分析与管理应用

- 1、个体之间的差异分析
  - (1) 员工的能力与人格
    - ① 人与人之间能力是不同的
    - ② 人与人之间的性格是不同的
    - ③ 人的性格与工作绩效之间的关系
  - (2) 员工的态度表现
    - ① 员工态度及其影响的要素
    - ② 员工满意度及其影响的要素
    - ③ 组织的承诺及其影响的要素
  - (3) 员工的知觉和归因现象
    - ① 知觉的含义及其意义
      - ✚ 凯利 (Kelly)的归因理论
- 2、工作动机的理论及其应用

(1) 人的多重需要与组织的报酬形式

①A.Maslow 需求层次论

✚ 马斯洛需求层次理论的内容

✚ 马斯洛需求层次理论在管理中的应用

②Herzberg 双因素理论

✚ 赫兹伯格双因素理论的内容

✚ 赫兹伯格双因素理论在管理中的应用

(2) 组织公正与报酬分配

① 亚当斯的公平理论的含义

② 亚当斯的公平理论在管理中的应用

(3) 期望理论与绩效薪酬

① 弗鲁姆的期望理论的含义

② 期望理论在管理中的应用

(4) 综合激励与绩效考核

① 综合激励的含义

② 综合激励与绩效考核的运用

3、员工的学习和行为的管理

(1) 员工的学习行为理论

① 强化学习法则

② 认知学习理论

③ 社会学习理论

(2) 学习行为理论在管理中的运用

单元小结

**第三部分 群体行为分析与管理应用**

1、工作团队有效性的理论

(1) 工作团队的含义

(2) 工作团队有效性的模型

(3) 团队动力性因素分析

(4) 心理学在团队管理中的运用

2、群体决策与团队沟通

(1) 群体决策的优缺点

(2) 影响群体决策的群体因素

3、团队中的人际关系与人际沟通行为

(1) 人际关系的发展阶段

(2) 个人沟通风格的模式

单元小结

**第四部分 领导行为分析及管理应用**

1、领导的角色与角色

2、领导者的特质、风格及其权变因素

(1) 领导者的特质

(2) 领导的行为和风格

(3) 领导行为的权变理论

✚ 费德勒的领导权变模型

✚ 领导情景理论

✚ 路径 - 目标理论

✚ 参与模型

### 3、情景领导理论在管理中的应用

单元小结

## 第五部分 组织高效管理及其管理的使命

### 1、中国企业组织高效运行的经典模型

- 1) 战略
- 2) 组织
- 3) 人力资源
- 4) 制度管理
- 5) 文化整合

### 2、组织高效管理中五大模型的构建

#### 1) 战略是组织形成与发展的指引和方向

战略的要素

- ◇ 远景：发展的方向
- ◇ 目标：明确的目标
- ◇ 方法：执行的方法

#### 2) 组织是实施战略的载体；组织的产生是为了解决效率问题

- ◇ 旧组织的主要特点
- ◇ 新组织的主要特点
- ◇ 组织的旧模型和新模型的特征比较
- ◇ 组织的挑战
- ◇ 组织与战略的关系
- ◇ 组织结构设计的原则
- ◇ 组织结构中的工作系统的构建

#### 3) 人力资源是支持组织达成战略目标的条件和资源保障

- ◇ 什么是人力资源管理
- ◇ 人力资源管理的相关内容
- ◇ 组织与人力资源管理模型
- ◇ 人力资源管理中的六大模块
- ◇ 人力资源管理与人岗匹配的核心
- ◇ 人力资源管理与人岗匹配的模型
- ◇ 人力资源管理中的实质与人岗匹配的工具与技巧

#### 4) 制度设计解决了组织发展过程中的管理提升问题

- ◇ 制度管理的意义
- ◇ 人力资源管理的制度体系
- ◇ 制度与企业战略、组织、人力资源的关系

#### 5) 文化整合是组织管理的最高层次

引例：不同国家的文化差异

- ◇ 文化的要素有哪些
- ◇ 文化的差异对比
- ◇ 组织文化的本质
- ◇ 组织文化的层次
- ◇ 文化动力学：组织文化的创建

◇ 文化整合与战略、组织、人力资源及制度管理的关系

#### 第六部分 组织高效管理中行为管理对人的思考准则

- 1、组织人力资源管理遵循的一个原则  
人岗相匹配的原则
- 2、组织人力资源管理的两条主线
  - 1) 组织与工作系统研究
  - 2) 人与工作匹配的原则
- 3、组织行为管理中对人的八大假设
  - 1) 人性是恶的
  - 2) 人是没有自觉性的
  - 3) 人是需要控制的
  - 4) 人是重要的
  - 5) 人是需要尊重的
  - 6) 人是难于管理的
  - 7) 人是多样化的
  - 8) 人力资源管理是一门科学

#### 【课程呈现】

30%理论+30%讨论+30%练习+10%总结