

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提升个人管理效能
- 3、掌握群体行为的心理及规律提升团队管理效能
- 4、掌握领导行为的心理及规律提升领导力
- 5、掌握组织中高效运行的经典模型提高企业运营效能
- 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 组织行为学的发展

一、组织行为学的产生和发展

- 1、组织行为学产生的历史背景
- 2、组织行为学产生的理论
- 3、组织行为学的产生和发展

二、组织行为学人性理论和研究方法

- 1、东方人性理论
- 2、西方人性理论
- 3、东西方人性假设的比较
- 4、概念的界定
- 5、管理学上的人性与管理
- 6、组织行为学的研究方法

第二部分 组织行为学导论

- 1、组织行为管理的概念与企业管理的关系
- 2、个体、群体、领导、组织心理和行为管理的内容

3、组织行为学管理的框架内容

4、组织行为学的四个组织部分

第三部分 个体的心理和行为分析与管理应用

一、气质

1、气质概述

2、气质的四种体液说

3、气质类型在管理中的应用

二、性格

1、性格的概述

2、性格的构成

3、性格与个性测评

三、能力

1、员工的能力

2、胜任能力模型与组织应用

四、员工的态度

1、态度的分析与管理应用

2、工作满意度与管理应用

3、组织承诺理论与管理应用

4、员工的知觉与归因及管理应用

五、工作动机的理论与应用

1、马斯洛需求层次理论

2、Herzberg 双因素理论

3、组织公正与报酬分配理论

4、期望理论与绩效奖金

六、员工的学习和行为管理

1、员工的学习和行为的管理

2、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

3、学习行为理论在管理中的运用

单元小结

第四部分 群体心理和行为分析与管理应用

一、群体的内涵

1、群体的概念和功能

2、群体的发展阶段

(1) 形成阶段

(2) 震荡阶段

(3) 规范化阶段

(4) 执行任务阶段

(5) 中止阶段

3、群体的行为

(1) 群体对个体心理的影响

- (2) 群体压力与从众行为
 - 4、群体决策与冲突管理
 - (1) 群体的决策
 - (2) 群体的冲突与人际沟通
 - 5、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

第五部分 领导行为分析及管理应用

- 1、领导的活动与角色
 - 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

第六部分 组织高效运营管理及其管理的使命

- 一、组织高效管理及运行的经典模型
 - 1、战略
 - 2、组织
 - 3、人力资源管理
 - 4、制度管理
 - 5、文化整合
- 二、组织高效管理中五大模型的构建与高效能管理
 - 1、明确组织的目标
 - 2、明确组织的架构
 - 3、明确组织的人力资源管理提高团队管理效能
 - 4、明确组织高效运营管理相关规范制度
 - 5、明确组织的文化及价值观
- 三、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