



组织行为与组织发展 培训方案-
2020 新精品课程

破译组织发展密码 组织行为与组织发展

课程背景

作为管理者，你是否正面临这样的难题：

- 团队成员性格各异，猜不透、看不清。管理，为何难于上青天？
- 合作伙伴貌合神离，跨部门沟通障碍重重。沟通，为何总是沟而不通？
- 找不到自身发展方向，管理水平再难提升。如何突破管理瓶颈？
- 组织持续发展动力不足，员工工作热情下降？
- 战略到目标，目标到任务，战略正确不出结果？任务正确，偏离战略？
-

管理就是管控与理顺资源，一个企业的资源系统的稳定性和科学性，往往决定者企业运行的健康度。资源系统里信息是入口，方法是出口，而人是核心，任何一种资源整合永远不可能脱离人的主体。中国人与西方人最大的不同就是我们是一个以情感和关系为导向的社会，团队的凝聚力就是团队成员之间的和谐度，组织矛盾丛生的企业不可能具有好的资源整合配置能力。

现代中国社会，人与人之间的关系参杂着虚伪、极端、不透明三大问题，这三大问题是企业组织运营的毒瘤，如果不能实施手术或觅得良药，这是企业发展最大的隐形隐患。学习型组织不仅仅能够促进组织发展与成长，还可以通过组织的建立大大提升组织的凝聚力、文化力、执行力、学习力，本课程立足于人性、伦理、管理、资源四大问题，有效帮助企业管理者参悟组织真谛，改善管理思维与行为，从而实现团队协作的诉求，达成组织良性发展的夙愿。

课程目标

- 正确认识现代新型组织的特性，摆脱对组织的片面认知；
- 认知组织的要素，并通过自我调整，成为型组织的一部分；
- 进一步通过透析组织问题，多角度、全方位提升团队协作能力，实现组织绩效提升；

- 输出组织的标准，通过管理实施，达成组织改善的结果；
- 形成延伸性思考，有效改善职场行为，增加组织归属感；
- 通过剖析资源主体“人”有效把握提升执行力的关键要素；
- 萃取执行力提升的方法与工具；
-

课程特色

- **科学性**：融会贯通多种国际顶尖的管理理念及行之有效的管理工具，如 DISC、盖洛普测评、SWOT 等，并采用解构+建构的形式，用实践、分享、提炼、升华等方法，梳理旧知、激活新知；
- **启发性**：运用多种互动方式，结合精心设计的案例、活动等，深入浅出地将深奥理论在短时间内清晰透彻地加以分析，并通过学员自身不断的反思与发现，带给其更深层次的领悟，逐步剖析、层层递进，深入领会沟通与管理精髓；
- **落地性**：既有模拟场景，又有实际案例，结合工作、结合实践，将理论化的方法化为熟练掌握的技能，并与现实工作相联结，形成切实可行的行动计划，使课程真正成为提升团队协作力的助力

课程内容

壹、 导入

- 什么是当代企业的优秀组织？
- 组织建立的关键词确定
- 组织对个人与企业的重要意义是什么？

贰、 新型组织的搭建流程

(一) “人”是什么？

- 1、 人的社会性
 - 2、 人的精神性
- 马斯洛对人五种需求的定义
 - 人的动机维度与人的行为关系

- 人的思维模式改善的主要方式
- (二) 新型组织搭建的主要流程
 - 突破自我的局限性思考
 - 冷静理性发现问题的本质
 - 建立整体思考的习惯
 - 合理的分配工作精力
 - 建立危机管理意识
 - 突破经验以信息为依据
 - 建立团队整体发展的管理模式

参、 建立组织的五项修炼

- (一) 全面的认知自我
- (二) 建立健康的心智模式
 - 1、 内心 X 光测试
 - 2、 职业人的工作动机分析
 - 金钱
 - 感受
 - 安全
 - 生活
 - 成长
 - 价值
 - 3、 动机逻辑与动机识别
 - 六欲
 - 四利
 - 二因
 - 因果
- (三) 化解组织矛盾与协作冲突
 - 对下级的管理矛盾
 - 对上级的认知矛盾
 - 对平级的协作矛盾

- 对组织的资源矛盾

(四) 系统思考建立标准化

- 思维标准化
- 行为标准化

(五) 建立科学的学习型团队

- 管理工作日志的建立
- 盖洛普 Q12 调研分析
- 确立个体成长的主要方向
- 确立组织改善的主要方向

四、 组织执行力提升实战

(一) 战略到目标，目标到任务的准确性

- 工作简报的价值意义
- 工作资源申请的主要方法
- 指令传递的精准性

(二) 管理节点的确立与监管模式

- 时间节点
- 流程节点
- 风险节点

(三) 基于执行的 PDCA 把控

- 执行人的分析-二次调整管理方式
- 执行方式的分析-方法评价与改善
- 执行资源的分析-资源评估与分析
- 执行问题的分析