

## 卓越機構培訓系列一

# 組織行為變革培訓

### 訓練形式:

- 運用體驗式培訓法作為次主題訓練
- 樹立參加者的集體觀念和協調意識，教會他們自覺地與他人溝通和合作，實現公司目標
- 富經驗的小組導師會在各個主題上提出問題，讓參加者參與討論分享，而過程中則有一些體驗活動作應用配合。

### 訓練內容： 整個培訓共分四個環節

#### (一)組織及工作環境架構

- 何謂組織?
- 工作環境架構的意義
- 架構模式
- 最有效的組織架構

#### (二)工作小組及領導

- 個人於小組中角色
- 工作小組定義及利弊
- 小組作風
- 不同領導方式
- 成功領導者

#### (三)工作中的個體

- 價值觀及態度的形成、關係及改變
- 感官的影響
- 影響個性形成的因素
- 個性與組織行為的關係
- 工作中的學習、學習的強化作用

#### (四)組織變革與發展

- 何謂組織變革
- 組織變革的類型、原因、成功因素及過程
- 抗拒變革
- 克服變革
- 組織發展的特性、程序、及成敗因素

**地點:** 馬灣公園通識學園訓練基地 (全新開幕、環境優美的體驗式培訓場地)

### 培訓時段:

- 整個主題培訓需時四節，而每節最佳為四小時
- 貴公司可選擇兩個整天的活動日，或兩日一夜的營會。 兩日一夜的營會可讓各同工在遠離工作空間下輕鬆投入訓練；而營會的效果亦遠比多節形式的訓練來得連貫及關係緊密。

**培訓費用:** 視乎培訓形式及人數而定

### 理論基礎:

#### 1 經驗學習法(Experimental Education)

一般學習過程都是單方面的導師教授，而學生則參與及發掘問題及答案。 但據「經驗學習法」的理論所指出，學習是可以從具體的經驗中得到的。 它強調導師、學員及四周之間的互動。 它指出學習過程可分為四個階段(David Kolb)：

##### 一. 具體經驗：

於第一階段，在預設的經驗中，一般人也曾用以往處理事情的方法和態度去面對。 但當那些舊有的方法和態度未能應付目前的問題時，他們會較容易察覺和了解到自己目前的問題及困境。

##### 二. 觀察及反省：

在第二階段中，透過觀察及反映，使人們去反省及推敲新的解決問題方法。

##### 三. 歸納及整理心概念和原則：

在第三階段中，透過個人的反省及回應中，重新歸納及整理出新概念及原則。

##### 四. 嘗試把新的概念和原則用到其他情境及工作上：

第四個階段中，把重頭預設的經驗中所學到的新概念和原則用到其他生活情境上。

總觀以上四個階段，學習的過程是透過親身體驗、反省、歸納及整理所得的。 是次訓練主要以活動形式作為一些預設的具體經驗，使學員能從活動中學習，除可增加學員的參與性，更可加深學員對所學的領會及印象。

以上為我們就過往培訓公司機構之經驗所作出的建議，如有任何其他補充、建議或要求，歡迎與我們聯絡，我們樂意作出適切之活動建議，或與 貴公司面見相議。另亦可根據 貴機構培訓需要及人數等，特別設計培訓活動內容，歡迎閣下與本機構聯絡詳談。