

2023年组织行为学作者 许玉林组织行为学心得体会(模板9篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。相信许多人会觉得范文很难写？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

组织行为学作者篇一

组织行为学是指研究和分析员工如何在组织内部行为，并通过了解和应用这些行为来改善组织绩效的学科。在这门课程中，我有幸跟上了许玉林教授的课程，从他的教学中获得了许多宝贵的经验和启示。通过这门课程，我对组织行为学有了更深入的理解，同时也开拓了自己的思维方式和处理问题的能力。以下是我在这门课程中的心得体会。

首先，许玉林教授强调了领导力的重要性。他说，一个优秀的组织行为学者应该具备一定的领导力，并能够在组织中发挥积极的作用。在他的课程中，我学到了很多关于领导力的理论和实践方法。例如，他介绍了特德莱德模型，这个模型强调了领导者应该具备的技能，包括任务技能、人际关系技能和概念技能。我发现这些技能对于我个人的职业发展非常重要，因为只有具备了这些技能，我才能够组织中展现出自己的价值和影响力。

其次，许玉林教授强调了团队合作的重要性。他认为，一个优秀的组织行为学者应该具备良好的团队合作能力，并能够与他人协同工作。在他的课程中，我学到了很多关于团队合作的原则和方法。例如，他介绍了塔克曼阶段理论，这个理论描述了一个团队的发展过程，从形成阶段到成熟阶段。通过学习这个理论，我了解到团队合作是一个动态的过程，需要不断地沟通和协调。这对我个人来说非常有帮助，因为只

有在一个良好的团队中我才能够充分发挥自己的潜力。

第三，许玉林教授强调了组织文化的重要性。他认为，一个优秀的组织行为学者应该能够理解和应用组织文化，并能够通过改变组织文化来提高组织绩效。在他的课程中，我学到了很多关于组织文化的概念和案例。例如，他介绍了赫茨伯格和鲍曼的两因素理论，这个理论强调了员工的动机与满意度之间的关系。通过学习这个理论，我了解到组织文化对员工的工作积极性和参与度具有重要影响。这对我来说非常有启示，因为我明白了只有创造一个积极的组织文化，才能够激发员工的潜力和创造力。

第四，许玉林教授强调了变革管理的重要性。他认为，一个优秀的组织行为学者应该具备良好的变革管理能力，并能够引导和推动组织的变革。在他的课程中，我学到了很多关于变革管理的概念和方法。例如，他介绍了勒温和巴德尔的决策模型，这个模型强调了变革管理的关键过程和技巧。通过学习这个模型，我学会了如何制定变革策略、如何推动变革进程，并且明白了变革管理对于组织发展的重要意义。这对我来说非常有帮助，因为我将来可能要面对许多变革挑战，只有具备变革管理的能力，才能够应对这些挑战。

最后，通过这门课程，我认识到组织行为学是一个非常重要的学科，并且与现实生活密不可分。在许玉林教授的教学下，我学会了如何从理论中获得启示，并将其应用到实际问题中。通过他的课程，我对组织行为学的兴趣和热情得到了进一步的激发，我愿意将所学应用到未来的工作中，为组织的发展做出贡献。

综上所述，通过许玉林教授的组织行为学课程，我深入理解了领导力、团队合作、组织文化和变革管理等方面的知识和技巧。这些经验和启示将对我的职业发展产生重大影响，并使我成为一个更优秀的组织行为学者。感谢许玉林教授在教学中的辛勤付出，让我们有机会学习和成长。我相信，通过

不断地学习和实践，我们一定能够在组织行为学领域取得更大的进步和成功。

组织行为学作者篇二

组织行为学是管理学中的一门重要课程，它研究组织内部的个体行为、团队协作、领导力和管理等方面的问题。在学习许玉林教授的组织行为学课程时，我深感受益匪浅。通过这门课程，我对组织行为学的理论和实践有了更深入的了解，同时也对个体与组织之间的关系有了新的思考。以下是我对许玉林组织行为学课程的心得体会。

首先，在许玉林教授的课堂上，我深刻认识到了个体行为对组织的重要性。个体是组织的基本组成部分，组织的绩效和效益与个体行为密切相关。对于个体而言，个人能力的提升、行为的适应和职业生涯的规划都是关键。而对于组织而言，激励机制的建立、领导力的发挥和组织文化的塑造都与个体行为息息相关。通过课堂案例和实践分析，我开始认识到在组织中，每一个个体都承担着重要的角色，个体的行为不仅仅是个人的事情，而是关系到整个组织的效益和发展。

其次，许玉林教授在课堂上强调了团队合作的重要性。在组织中，团队是实现共同目标的关键力量。团队合作能够调动每个个体的积极性和创造力，提高团队的绩效和创新能力。许玉林教授通过系统的理论阐述和生动的案例分析，让我对团队合作有了更深入的认识。同时，许玉林教授也强调了团队的领导力在团队合作中的作用。领导力的发挥不仅能够推动团队的共同目标的实现，还可以提升团队的凝聚力和归属感。通过学习和实践分析，我开始认识到团队合作是组织行为学中不可或缺的一部分。

第三，组织文化是组织行为学中一个重要的概念。组织文化是组织内部共享的观念、价值观和行为规范。它是指导个体行为和协调组织关系的基础。在许玉林教授的课堂上，个体

与组织的关系以及组织文化的塑造都是重要的讨论点。许玉林教授强调了组织文化对个体行为的影响，以及个体行为对组织文化的塑造作用。通过学习和案例分析，我开始思考组织内部的价值观和行为规范对个体行为的引导作用，以及个体行为如何影响乃至改变组织文化。

第四，领导力是组织行为学中一个重要的研究领域。在组织中，领导者在实现组织目标、激励员工和传递组织价值观方面发挥着关键作用。通过许玉林教授的分享和案例讨论，我对领导力的内涵和外延有了新的认识。在许玉林教授的课程中，我了解到领导力不仅仅是个人能力的体现，而是与人际关系和情绪智商密切相关。通过领导力的培养和发挥，领导者能够激发员工的积极性和创造力，提高组织的竞争力和核心竞争力。

最后，通过学习许玉林组织行为学课程，我深刻认识到组织行为学对组织管理的重要性和价值。通过了解组织行为学的理论和实践，我开始思考个体和组织之间的关系，个体行为对组织的影响，以及人力资源的重要性。我相信，在未来的职业生涯中，我将能够充分运用组织行为学的知识和理论，提升自己的个人能力和组织绩效，推动组织的发展和改进。同时，我也希望能够成为一个具备领导力和团队合作能力的人才，为组织的发展做出积极的贡献。

综上所述，许玉林组织行为学课程给予了我许多启发和思考。在这门课程中，我深刻认识到个体行为、团队合作、组织文化和领导力等因素对组织的重要性。通过学习和实践，我开始思考个人与组织之间的关系，以及个人行为对组织绩效和发展的影响。我相信，在今后的学习和工作中，我将能够充分运用组织行为学的知识和理论，提升自己的个人能力和组织绩效，为组织的发展和改进做出积极的贡献。

组织行为学作者篇三

自从学《组织行为学》回来之后，我认真地从个人、团体行为到个人心里、团体建设，再到群体沟通、冲突到组织、激励，再到组织设计、文化以及变革等进行了研读，并做了大量的读书笔记，收获颇丰，深深感受到组织学的魅力，它是以组织行为规律为研究对象，研究组织体系中人的行为与心理表现。针对组织行为的特征，找出特定组织环境下的组织行为共性，作为企业管理人员，为我们提供有益的启示。

一、《组织行为学》有很强的实践特色。《组织行为学》是从个体行为、团体行为、组织行为和组织发展四个方面进行研究的，它系统而完整地阐述了组织行为学的基本概念和基本理论，包括个体知觉、个性心理与行为、群体规模与行为、团队组织和管理、群体沟通与冲突、领导与决策、权利与政治、组织设计与组织文化等等。我感到全书构思新颖、科学，内容生动、活泼，案例丰富、经典，有助于提高学习兴趣，注重理论的实用性，是围绕一定组织中人的心理与行为活动的相互作用，通过对个体、群体心理特征和心理活动的分析，揭示其与组织行为的各种关系，这是《组织行为学》的基本思路，也是其内容的逻辑发展过程，比较注重联系公共管理(公共组织)的实践则是《组织行为学》的一大特色。通过对组织行为的系统，科学分析，可以有效的提高组织运作的绩效。

二、《组织行为学》是一种文化，是一种魅力。从卓越企业文化论和美国企业精神，我感受到企业文化的魅力所在。企业文化的决定取决于组织者，组织的成功或者失败常常被归为其所拥有的文化。对组织文化有着多种理解，尽管组织文化的定义没能统一，大多教学者都把价值观作为组织文化的核心内容，组织文化就是指组织成员的共同价值观体系，它使组织独具特色，区别于其他组织。它是组织中成员的一种共同认知，能够强烈的影响组织成员的态度和行为。我从书中了解到，组织文化的内涵，它基本涵盖了四个层次，第一

是指标，包括故事，仪式，语言和符号等；第二层是行为规范，包括任务支持规范，任务创新规范，社会关系规范，个人自由规范等，第三层是基本价值观，包括绩效价值观。最后一个层次是核心假设，包括人类的本性，组织与环境的关系，现实，真理，时间与空间的性质，人类活动的性质以及人类关系的性质等假设。结合书上的知识，结合自己的实际，为我们所处的企业组织文化做了简单概括。对于我们传统的国有大型企业文化公司来说，企业的组织文化可以分为两类一方面是从生长点的角度去看，其命运扎根于改革，属“改革全新型企业文化”；另一方面是从对外引进的程度去看，又属于“全面引进型企业文化”。这时组织文化对企业发展更为重要。其实文化本身就是实践的产物，又是实践的动力。它源于实践，又反作用于实践。同煤集团在多年的煤炭生产实践中，深深地认识到，传统发展模式的弊病，已严重影响到了企业的生存、发展和市场竞争力。面对危机，我们及时创新规范，社会关系规范，转变思路，迎挑战抓机遇，结合自身行业特点，提出了煤炭行业发展循环经济。

三、解读权力与政治是一种重要的组织行为现象。从书中了解到，权力的构成因素和行使方式，以及政治行为的表现形式对政治行为的道德制约，都是一个企业领导人必须的基本要素。这对于我们从事企业领导干部来说，给出了一定的标准。从权力的特性来看，我知道权力与职权上存在着很大的差别，它不仅包换职权，而且还包括一些不是来自职位的权力。而权力从层面上来说，有两层意思，一是个人权力的基础的范围，二是团体权力的基础的范围。从两层意思中，我们可以看清，权力对于国家、企业都非常重要。正确认识、严谨行使权力，不仅直接影响个人的思想行为、价值取向，甚至关系到改革、发展和稳定的大局。我觉得我们共产党人应树立权力是政治、是信任、是责任、是奉献、是约束的正确观点，坚决抵制错误的、不健康权力观对自己的侵蚀，努力为人民执好政、掌好权。领导干部，每时每刻都面临着权力、地位、利益的现实考验，如果不能正确认识和行使权力，不仅直接影响个人的思想行为、价值取向，而且会影响一个部门的干部风气好坏，

甚至关系到社会改革、发展和稳定的大局。因此,在改革开放和发展社会主义市场经济的条件下,正确认识和行使权力,成为每个党员领导干部必须认真对待和解决的重大问题。权力是在不同的产业中不同的部门里得到分配的,尤其在一些企业中,成功的企业具有一些销售和研发部门控制的战略权变。在我们煤炭企业,决策权置于生产部门和营销部门。在生产中协调安全生产是最重要的。

组织行为学作者篇四

组织行为学是一个研究人们在组织中的行为和互动的学科,通过学习组织行为学,我对于人们在工作环境中的行为和决策过程有了更深刻的理解。在许玉林老师的指导下,我在学习中收获了很多,并形成了以下几点心得体会。

首先,组织行为学教给了我如何更好地了解和管理人们的行为。在组织中,人们的行为往往受到个人特质、环境因素和组织文化的影响。通过学习组织行为学,我知道了如何识别不同的人格类型,并理解他们不同的动机和行为方式。例如,在团队合作时,了解每个成员的个人特质,可以更好地分配任务和提高工作效率。同时,我也学会了如何通过建立积极的组织文化来塑造员工的行为。一个积极的组织文化可以激励员工更加努力地工作,提高整体的绩效。

其次,组织行为学教我如何更好地沟通和协调团队。有效的沟通是组织中不可或缺的一部分。在学习中,我了解到了沟通的重要性,以及不同沟通方式的适用性。在面对团队冲突时,学会运用有效的沟通技巧可以化解矛盾、增进合作。此外,组织行为学还教会我如何有效地协调团队的工作。通过了解团队成员的个人特点和技能,我可以更好地分配任务和激励成员发挥其优势。

第三,学习组织行为学让我意识到了领导力的重要性。一个好的领导者能够激励团队成员、制定明确的目标并指导团队

朝着目标努力。在许玉林老师的课堂上，我了解到了不同的领导风格以及适用于不同情境的领导行为。领导者要根据团队成员的能力和的工作环境来选择合适的领导风格。通过学习，我知道了如何成为一个有效的领导者，如何激励团队成员并利用他们的潜力。

第四，组织行为学教给我如何更好地处理变革和适应环境。在现代社会中，变化是不可避免的。组织行为学的学习，让我认识到了变革对于组织和个人的重要性。我了解到了许多关于组织变革的方法和策略，以及如何帮助员工适应变化。在工作中，遇到变化时，我能够更快地适应环境，并帮助团队成员顺利度过变革期。

最后，学习组织行为学让我认识到了持续学习的重要性。在快速变化的时代，只有不断学习和更新知识，才能适应环境的变化。组织行为学是一个不断发展的领域，学习组织行为学意味着我要与时俱进，学习最新的理论和实践。通过学习组织行为学，我从中获得了不断学习和发展的动力，并不断提升自己。

在总结中，通过学习组织行为学，我获得了许多宝贵的知识和经验。我了解了人们在组织中的行为和决策过程，知道了如何更好地理解和管理人们的行为，如何有效地进行沟通和协调团队，以及如何成为一个有效的领导者。组织行为学还教会了我如何处理变革和适应环境，并提醒我持续学习的重要性。在未来的工作中，我将继续运用这些知识和技巧，提升自己的专业素养。

组织行为学作者篇五

一、本大纲的制订依据

中央广播电视大学主办的各管理专业，其培养目标是：培养我国社会主义现代化建设需要的德、智、体全面发展，适合

当代国际先进的组织管理方式和现代组织发展需要的，从事管理研究或实际操作的管理人员。组织行为学作为管理专业的主干课程，在教学中占有重要地位。加强此学科的研究和应用，对于提高管理水平，特别是对于提高各级管理人员对所属员工的心理和行为的预测、引导和控制的能力，及时地协调个人、群体、组织之间的相互关系，充分发挥和调动人们的积极性、主动性和创造性，有效的实现组织目标，取得最佳的经济效益和社会效益，具有十分重要的意义。

二、本课程的基本任务

组织行为学是管理专业的一门核心课程，通过教学使学员掌握组织行为学的基本知识、基本原理和研究方法以及最新发展动态，使学员对组织中人的行为规律有较明确的了解，并能结合实践解决管理中的相关问题，在实现组织目标中，成为一个合格的管理者。

三、教学要求

教学过程中，对教学内容分“重点掌握、掌握、了解”三个层次，来把握本课程的基本知识、基本概念和主要理论观点。

掌握：要求学员能够理解并把握这部分内容；

了解：要求学员知道某些内容，对涉及到组织行为学基本理论的人物和事件等内容进行把握。

四、预修课程：管理学基础；后续课程：人力资源管理、企业战略管理。

第二部分：媒体使用与教学过程

一、媒体形式与使用

本课程的教学要求采用文字教材、音像教材、计算机网络及辅助教学课件、老师面授等多种媒体形式。

（一）文字教材采用分立式（即主教材、案例和导学手册）。为适应远程教育需要，组织行为学教材应反映当前世界各国在本学科的最新研究成果，力争做到视野开阔、资料丰富、论述精辟、语言简洁、通俗易懂。使学员在学习中，能够一书在手，别无所求。

（二）录像教材对文字教材起配套和补充作用，主要讲授本课程的重点、难点和疑点；

（五）面授以老师指导学生如何采用多种媒体进行学习和当面及时释疑为主。

二、教学环节

（一）音像课：这是广播电视大学传授教学内容的重要媒体，是学员获取知识的重要载体。本课程采取录像教学媒体，它以教学大纲为依据、以文字教材为基础，结合我企业管理的典型案例，以专题形式主要讲述本课的重点、难点和疑点。配合主教材讲本课程的思路、方法，帮助学员了解和掌握本课程的基本原理。

（二）网络课：这是中国广播电视大学采用最新internet网络技术为学员提供学习服务的一种重要媒体。本课程网络教学平台开设了课程简介、问题咨询、在线讨论、学习自测、作业讲评、虚拟课堂、课件ip或cai案例库、考前练兵、学术动态、资料室等十几个栏目，为学员学习本课程提供方便。

（三）面授导学：这是广播电视大学学员接触教师、解决疑难问题的重要途径，是弥补广播电视大学教学缺少双向交流的有效途径。讲授和导学应以教学大纲为指南，结合录像讲座，通过讲解、讨论、座谈、答疑等方式培养学生独立思考、

解决问题的能力。导学教师要认真钻研教学大纲和教材，熟练掌握本课程的基本原理，了解和熟悉远程教育规律，研究成人学生的心理特点，为学生提供优质服务。

（四）案例教学：案例教学是工商管理学科实现培养目标的重要手段。在教学过程中，各地电大要结合教学进度，依据教学内容安排案例使用的进度。

（五）小组讨论：这是适应成人学习的特点，开展远程学习的一种好形式。它有利于学员们通过互相讨论解决学习中的疑难问题，还可以交流学习方法，营造学习氛围，培育电大文化。

（六）自主学习：这是以学生个别化学习为主的远程开放教育的显著特点，是学生系统获取学科知识的重要方式之一。因此对学员自学能力的培养与提高是广播电视大学教学的目标之一，各级电大在教学的各个环节都应注意。

（七）练习与形成性考核：形成性考核不是平时的作业，而是开放式的、需要多次和多种方式来回答的各种问题所组成的一种开卷考试。管理与监控的办法是由辅导老师来指导完成和批改、讲评。

（八）考核：考核是检查教与学效果的重要方式，是教学环节不可缺少的组成部分，是保证教学质量、培养合格人才的重要手段，必须予以高度重视。考核的目的是检查学员对课程基本原理、基本知识的掌握程度，检测学员运用基本原理分析和解决社会问题的能力。

三、学时与学分

（一）本课程4学分，72学时。

（二）学时分配

序号章目学时数

第一章组织行为学导论8

第二章个体行为12

第三章激励10

第四章群体行为12

第五章领导行为12

第六章组织行为18

第三部分：本课程主要内容

第一章组织行为学导论

学习目的和要求：

通过本章的学习，重点掌握组织行为学的概念、组织行为学的学科性质和主要理论来源，掌握组织行为学的基本研究方法，了解组织行为学的发展状况。

第一节组织的类型与作用

一、组织的概念

二、组织的要素

三、组织的一般性质

四、组织的分类

五、组织的功能

第二节组织行为学的研究对象与学科性质

- 一、组织行为学的概念
- 二、组织行为学的性质与特点
- 三、研究和应用组织行为学的意义
- 四、组织行为学面临的机会和挑战

第三节组织行为学的研究方法

- 一、科学的研究方法应遵循的基本原则
- 二、模型
- 三、行为变量的测量
- 四、组织行为学研究的具体方法

第四节组织行为学的产生与发展

- 一、组织理论或组织思想发展史
- 二、管理科学的发展与组织行为学的产生
- 三、组织行为学形成的理论基础
- 四、组织行为学是行为科学的新发展
- 五、组织行为学的发展动向

教学建议：重点讲清组织行为学的概念与学科性质、组织行为学的研究方法。

第二章个体行为

学习目的和要求：

通过本章的学习，重点掌握影响人的行为的主要因素、个性理论与人的行为、个性非倾向性心理特征与倾向性心理特征对人的行为的影响、知觉、情绪与情感、态度、价值观与人的行为；掌握人性假设的主要观点。

第一节人的行为分析

一、组织中的人的行为特征

二、影响人的行为的因素

第二节关于人性假设的研究

一、在管理工作中的人的因素

二、关于人性的假设

三、对人性假设理论的分析

四、人性化管理（人本管理）

第三节知觉

一、知觉的概念

二、影响知觉选择的因素

三、知觉错误

四、管理者知觉与管理方式

第四节个性理论

- 一、个性的概念与特点
- 二、影响个性形成的因素
- 三、个性理论
- 四、个性理论的应用

第五节气质、能力和性格

- 一、气质差异与应用
- 二、能力差异与应用
- 三、性格差异与应用

第六节价值观与态度为

- 一、价值观
- 二、态度
- 三、工作满意度与工作绩效

第七节情绪与情感

- 一、情绪与情感的概念
- 二、情绪情感的理论研究
- 三、情绪与情感的管理实践

教学建议：重点讲清人的行为的特征，对人性假设的认识，分析影响人的行为的因素。

第三章激励

学习目的和要求：

通过本章的学习，重点掌握激励的含义与机制，掌握激励的主要理论及应用，了解激励的模式及激励理论的发展。

第一节激励概述

一、激励的含义

二、激励机制

三、激励的作用

四、激励理论的发展

五、激励的基本模式

第二节内容型激励理论

一、需要层次论

二、双因素论

三、e

组织行为学作者篇六

《组织行为学》是一门以提高组织绩效为目的，让天下彩。探讨个体，群体以及组织系统对组织内部行为影响的学科。xx年9月xx年龄越大，任职时间越长，则其工作稳定性相对要强些。个性是个体所有的反应方式和其他人交往方式的总和，作为项目的管理者应该尽量使每个员工的个性与其工作要求

相匹配，以形成较高的满意度和较低的流动性。能力的研究是为了使个体能力与其从事的工作相匹配；例如，项目协调人员就需要有较强的语言表达能力和沟通能力。价值观是一个企业的基本信念，作为工程项目的管理者需要了解员工的价值观，尽量使个体的价值观和组织的价值观相一致，在安排人员及其任务时，不仅要考虑到个体的工作能力、经验和动机，也要兼顾其价值观，使其个人积极的态度投入工作中。

第二：工程项目的群体行为管理归根到底是对人的管理。如果成员善于社交和沟通、独立性强、则对群体的产生率和凝聚力的提高有积极的影响。不同的工程建设项目有不同的组织结构，相似的项目也可以采取不同的组织结构，企业的文化和规章制度对其群体行为影响不同，一般来说，规章制度越健全，群体及其成员的行为越一致，管理效率也越高。另外组织的绩效评估和奖酬体系越具体，则群体成员的工作效率越高。当然群体领导也必须具备进取心、正直与诚实、智慧以及与工作相关的知识和正确处理成员关系和能力和对施工环境的高度敏感性。

第三：工程项目中的组织系统涉及组织结构、组织文化和人力资源政策。在工程项目建设中对有关任务进行合理分工分组的协调合作，把建设程序分为前期、中期和后期，前期做好可行性研究和规划，中期做好资金供应和材料设备采购，后期做好维护和验收，这些需要部门与部门之间相互的配合协调。同时人力资源部门需要对员工招聘录用与培训、绩效评估、报酬体系以及劳资关系进行科学的制定政策；为提高员工的技术、人际和处理问题的技能方面可以采取职业培训。

虽然课程暂时告一段落，但程教授在课堂上分析的“角色定位”这一方法论不仅让我在工作上受益匪浅，同时再一次让我思考：“对于一位女性，事业和家庭到底孰重孰轻？”我的答案是：两手抓，两手都要硬！追求事业已经不再是男人的特权，家庭和事业对于如何一个女人而言都很重要，无论放弃哪一样都会让人觉得惋惜。当今社会，既然女人拥有了谋划事业的能力和权利，也有走出去的机会和胆识；那作为男人也应该有维护和谐家庭的义务，有走进家庭拿起锅碗瓢

盆的勇气。作为新时代的女性，我认为应该做到自信睿智地上职场，优雅从容地入厅堂，把事业作为创造社会财富，实现个人价值的渠道，再把这份收入、智慧、自信投入家庭，为爱人分担工作和生活中的压力，为子女树立一个好的榜样。家庭是每个人的温馨港湾，男人和女人都要对自己的角色定好位和转换好位，所以聪明睿智的男人们和女人们都需要左手握着家庭，右手握着事业，幸福快乐的过好美丽的人生！

组织行为学作者篇七

本人学习《组织行为学》后。结合各种资料、实例，就其中的激励机制与行为影响谈几点自己的体会。

《组织行为学》是一门十分实用的课程。它是管理科学中的一门分支学科，以组织系统及其群体、个体的心理与行为规律为研究对象，是建立在多学科基础之上的学科。

学习组织行为学后，对于管理者加强以人为中心的管理，充分调动人的积极性、主动性和创造性有极大的帮助；并能使管理者知人善任，合理地使用人才，改善人际关系，增强群体的合理的凝聚力和向心力；提高管理者领导水平，改善领导者和被领导者的关系；有助于组织变革和组织发展。

一、对激励机制的概述

《组织行为学》一书中比较重要的一块内容就是激励原理。所产生的激励机制是领导和管理企事业单位，公司中非常重要的手段(方法)。

所谓激励机制是为了激励员工而采取的一系列方针政策、规章制度、行为准则、道德规范、文化理念以及相应的组织机构，建立完善人事考核制度、评比制度、表扬制度、奖金制度等等激励措施的总和。也包括使用影响人的心理、行为活动及绩效的手段和方法。通过这一机制所形成的推动力和吸

引力，使员工萌发实现组织目标的动机，产生实现目标的动力，引起并维持实现组织目标的行为；并通过绩效评价，得到自豪感和响应的奖酬，强化自己的行为。

二、激励机制在团体中的具体应用实例

国内外许多著名公司、团体无一例外地都拥有非常成熟的'激励机制。我就本人搜集的几个具体例子对此进行阐述。

这是国外和国内两个比较著名的公司所运用的激励机制。它们很好地体现了激励机制在具体工作中的应用。在学习《组织行为学》之前，我是一向不去注意这些例子的。但现在通过这两个例子，更加使我了解到组织行为学中激励机制的要点。

第一个是ge公司的员工激励机制。ge公司对员工有着一套相当完善的考评制度。公司ceo韦尔奇随身都会携带一本笔记本，上面画满了图表，每个部门都有相关的图表，反映每个员工的情况)这是一个动态的评估，每个人都知道自己所处的位置。第一类占10%，他们是顶尖人才；次一些的是第二类，占15%；第三类是中等水平的员工，占50%，他们的变动弹性最大；接下来是占15%的第四类，需要对他们敲响警钟，督促他们上进；第五类是最差的，占10%，我们只能辞退他们。根据业绩评估，每个员工都会知道他们处在哪一类，这样没有人会抱怨得不到赏识。第一类员工会得到股票期权，第二类中的大约90%和第三类中的50%会得到股票期权，第四类员工没有奖励。图表是最好的工具，哪些人应该得到奖励，哪些人应该打道回府，一目了然。奖赏对员工而言，不应是可望而不可及的，就象鼻子碰着玻璃而穿不过去那样，他们能得到他们应得的。精神鼓励和物质奖励都是必要的，两者缺一不可。对于高层管理人员。ge公司鼓励鼓励他们在工作上相互竞争，但不要有个人恩怨。韦尔奇的做法是将奖赏分为两个部分，一半奖励他在自己的业务部门的表现，另一半奖励他对整个公司发展的贡献。如果自己部门业绩很好，但对公司发展不

利，则资金为零。

韦尔奇一向鼓励员工勇敢地展示自己，谈出自己的看法，争取上司的赏识。“我希望员工能充分发挥潜能，提出他们的建议，而我会为他们提供各种资源。这样员工们给我的将是许多建议和计划，我可能会说：‘我不喜欢这个想法，但那个主意非常好’。这样的交流更有创意。”在今天ge的各个部门，每当公司取得一些成绩，他们都会把生产线停下来，大家一起出去庆祝。ge公司每位员工都有一张“通用电气价值观”卡。卡中对领导干部的警戒有9点：痛恨官僚主义、开明、讲究速度、自信、高瞻远瞩、精力充沛、果敢地设定目标、视变化为机遇以及适应全球化。这些价值观都是ge公司进行培养的主题。也是决定公司职员晋升的最重要的评价标准。

接下来要谈的是联想集团。它是侧重于以业绩为重。联想是一个以业绩为导向型的公司，不惟学历重能力，不惟资历重业绩。联想现在许多高管人员其实在公司工作时间并不长，能从普通员工升到最高管理层，原因不是跟谁有什么关系，而是全凭业绩。为什么外企一些有相当级别的管理人员愿意到联想工作，就是看重了这一点。不同层次的人员收入不同是很自然的，但联想的干部没有贵族化的倾向。

联想的干部比例适中，中级以上管理人员有200多人，而公司全部员工有1.1万多人(其中职员约5000人)。其实联想每一个事业部的规模，都相当于一个中型it企业，这些管理者得到的收入高些也是理所应当的。当然从薪酬结构上看，固定工资部分，经理层跟员工层的差异并不十分巨大。联想员工的收入分为3块，固定工资、绩效浮动和年底分红，在一个以业绩为导向型的企业里，员工的收入是跟其贡献直接挂钩的。任何一个企业都是20%的人才创造80%的财富，对这20%员工的薪酬当然不能少了。现在市场竞争很激烈，人才争夺很激烈，争夺的焦点就是一些高级管理人才和高级技术人才，因为这些人才可以为公司做出重大贡献。

组织行为学作者篇八

《组织行为学》是一门十分实用的课程。它是管理科学中的一门分支学科，以组织系统及其群体、个体的心理与行为规律为研究对象，是建立在多学科基础之上的学科。学习组织行为学后，对于管理者加强以人为中心的管理，充分调动人的积极性、主动性和创造性有极大的帮助；并能使管理者知人善任，合理地使用人才，改善人际关系，增强群体的合理的凝聚力和向心力；提高管理者领导水平，改善领导者和被领导者的关系；有助于组织变革和组织发展。

学习了组织行为学我对其中的领导一章节非常的感兴趣，他主要讲我们注意到激励机制理论中有一条是“使用影响人的心理、行为活动及绩效的手段和方法”。其实就是领导阶层的言行对下属员工或整个团体的影响。我认为，这种影响，比之那些人事考核制度、评比制度、奖金制度等激励机制，虽不那么显明那么“硬”，但绝对不可忽视。一旦把握不好，后果非常严重。这缘于我所听到的一件事和看到的一则新闻。

我曾经听到这么一件事。某厂有一青年工人，他原先进过监狱。后来“浪子回头”，改造好了，来厂里做工。他是个很要面子并且自尊心很强的人，领导为了帮助他，使他能安下心来工作，因而在他刚来的时候就对员工隐瞒了他的牢狱经历。当有部分员工知道他的过去后，领导就特地告诫那些员工：“不要因他‘曾进过监狱’而对他产生偏见，疏远他，瞧不起他。也不要因此事挖苦他。”

而事实证明，他在厂里工作确实非常勤恳，待人也很热情，真诚。刚来的时候还因自己的经历而在思想上有所顾虑，后来就完全放开了。对人生也乐观起来。这正是应了“领导阶层的言行对个体或整体的影响”。领导的关心和员工的尊重使他脱离了心灵上的阴影。

人是经济动物，更是知识动物。人是理性动物，更是感情动

物。每个人都需要周围人的支持、鼓励与帮助。对这个事例来说，尽管那位青年工人本身心理也有一定缺陷，但关键因素——领导的言行是不可忽视的。一次不恰当批评，一场不该有的争吵，就很有可能对一名员工产生伤害。这是激励机制中“领导阶层的言行”对个体影响的一个活生生的反例。

管理层的表率行为确是很重要的。研究表明人是很容易进入角色，被环境同化的。如果你的领导经常迟到早退，那么下属也很容易变得自由散漫。同样，如果你的领导经常大手大脚，挥霍浪费，甚至贪污腐化，那么下属也将会跟着效仿。如此一来，再坚强的大厦也会倾塌，再宏伟的基业也会毁灭。

这就是我要说的第二个例子：1997年9月，一个分布在16个国家、拥有461家企业、年收入达5000亿元的国际知名公司——日本八佰伴宣布破产！

公司创始人阿信当年挑着扁担卖蔬菜，后来办起了蔬菜派送公司。尽管它在创业之初就遇到重创，1950年的一场大火将其辛苦经营多年的蔬菜铺烧个精光，阿信就租了温泉浴室，带领大家重新干。由此而出的“扁担精神”成了公司文化的重要组成部分，成为领导和员工们奋斗的精神指南。

尽管破产原因是多方面的，譬如，世界经济“大气候”的影响，决策的失误等等。但比较关键的因素是：公司末代掌门人和田一夫的亲弟弟，公司“第二把手”把和田一夫架空了。多年的汇报是假的，财务报表是假的，公司的繁华是假的。和田一夫本人因为丢了“扁担精神”，变得奢华，懒惰，甚至自我封闭。他花费天文数字的钱在香港置了豪宅，并常年在那里享福。

特别要提到的是，他的办公桌是一块100平方米的玻璃，为了把这块玻璃放进去而把房顶打开，用直升飞机吊装，玻璃花去近百万美元，吊装也花了近百万美元。而这一放不当紧，更重要的是，老板的行动深深地“感染”了公司的每个管理

人员和普通员工，大手大脚之风也日渐兴盛起来，什么公司创始人阿信挑着扁担卖蔬菜留下的“扁担精神”统统抛到了九霄云外。在这种情势下，公司的大塌方——破产，也就难以避免甚至有点势不可挡了。最后，直到破产，和田一夫才幡然醒悟，可大势已去。

由此可见，领导阶层的言行举止直接影响到下属员工和整个团队。而整个团队的氛围及行为直接决定着团队的最终命运。因而，把握“领导阶层的言行对个体或整体的影响”是件非常关键和重要的工作。实质上，以上领导者的语言和行为，都是在无意中“激励”（当然是不良的“激励”）员工从而影响员工及其团体。看来，在实行激励原机制中，对于语言、行为的暗示，若无法很好地把持，所导致的后果确是相当严重。以上二例，一例毁人，一例毁业，皆因于此。

以上所有实例，成功，抑或失败，都传达给我这样一种信息：在平时的工作实践中，需要管理单位内部的工作人员，合理利用激励机制至关重要。需多参照他人的实例，结合自己所在团体的具体情况，实施各种考评制度。因人而异，因材施教，调动员工的主动性、积极性和创造性。在工作中，发挥每位员工的力量，产生较强的凝聚力，使员工的个人需要和整体的管理目标合二为一，产生合力，使整体工作效能有效提升。另外要注意领导本人的言行，用良好的作风来感染每一位员工。在员工有所成就时，就要对他进行鼓励和褒奖。在员工犯错时，也要耐心的进行批评，切莫失去理智。组织行为学是一个研究领域，它探讨个体、群体以及结构对组织内部行为的影响，以便应用这些知识来改善组织的有效性。组织行为是一个具有大量普通知识的独立的技能领域。它研究什么呢？它研究组织中行为的决定因素：个体、群体和结构。另外，组织行为学把研究个体、群体和结构对行为的影响所获得的知识用到实际中，使组织的运作更有效。

总之，组织行为学关心人们在组织中做什么，这种行为如何影响组织的绩效。因为组织行为学特别关注与就业有关的情

境，所以毫不奇怪，你将会发现这一领域强调的是与工作岗位、缺勤、员工流动、生产率、绩效和管理有关的行为。人们对于构成组织行为学主题领域的成分或题目的看法越来越趋于一致。虽然还有孰轻孰重的大量争论，但人们对于组织行为学研究的核心题目基本上达成了共识，这些题目包括激励、领导行为和权威、人际沟通、群体结构与过程、学习、态度形成与知觉、变革过程、冲突、工作设计、工作压力。

组织行为学作者篇九

六、案例分析(12分，要求答出题中指定的基本理论的主要观点，并结合案例提供的具体情况进行适当分析、解释和说明。对理论依据正确，问题分析清楚者，可给满分，评卷者可参考标准答案，酌情给分)

29. 答案要点：

1、通过案例可以看出，一方面魏亮老师的对先进教师认知观念，没有随学校对评先进教师标准的改变而改变，另一方面他也产生了不公平感觉。从亚当斯的公平理论来看，如果一个人的劳动投入和所得报酬的比值与另一个人的劳动投入和所得报酬的比值相等，那他就会感到公平，显然魏亮认为自己认真仔细地教学；劳动投入大，就应该评上先进教师，结果却未被评上；而孙强只是会写文章，并没有像他那样认真仔细地教学，劳动投入不大，却评上了先进教师。他觉得二人的劳动投入与所得回报之间的比值是不等的，所以他感到不公平。

2. 高山大学的经济系主任要想做好魏亮的思想工作，协调魏亮的认知，使之达到平衡状态，同时使他感到公平。根据菲斯廷格的认知不协调理论，系主任需要帮助魏亮重新认识先进教师的评选标准；或是帮助魏亮在继续搞好教学工作的同时，也多发表论文；或是下年度评选先进时广泛征求大家意见，提高评选标准，如既要看看其教学工作的好坏，也要看科研成果

的水平与数量。