

2023年组织行为学 组织行为学的学习心得体会组织行为学学啥(通用8篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

组织行为学篇一

近一个多月，利用工作之余学习了《组织行为学》及刘戎教授的课件，了解到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，目的是应用这些知识改善组织绩效。我认真地从个人、群体行为到个人心里、群体建设，再到群体沟通、冲突到组织、激励，再到组织结构、文化以及变革等进行了研读，收获颇丰，深深感受到组织行为学的魅力，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，为我们提供有益的启示。结合本人生活、工作中的一些实践经历，从更深的角度体会到组织行为学的魅力，进一步提高了自己的理论素养和自身素质，可以说，学习《组织行为学》，也是对我的一次升华，让我受益匪浅。

通过本课程的学习，了解到《组织行为学》是从个体、群体、组织系统和组织动力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，包括个体行为、个性心理与知觉、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、组织结构与组织文化等等。使我全面深入地理解了组织中个体、群体、组织、领导的心理和行为的特点及规律性，了解了如何运用心理学的理论和方法有效地激励人的行为，充分调动人的积极性、主动性和创造性，培养和提高理论联系实际，提升组织管理和不断创新能力。在组织行为学中系统研究了组织中人的心

理和行为规律性。它采用系统分析的方法，综合运用心理学、社会学、人类学、生理学、生物学、经济学和政治学等知识，研究一定组织中人的心理和行为的规律性，从而提高各级领导者和管理者对人的行为预测和引导能力，以便更有效地实现组织预定的目标。学好组织行为学能有效提高管理人员预测、引导和控制人的行为的能力，以顺利实现组织预期目标和提高组织成员的个人满意度。

通过学习《组织行为学》，进一步明确了个体和群体互相依存关系。任何一个群体和组织都是由很多的个体所组成的，所以个体的好坏会直接影响到这个群体或组织的团结及融洽程度。同时，群体或组织的好坏也同样在影响着每一个个体的心理和发展方向。因此我们首先要认清自己的位置，不管是家庭还是工作，领导岗位、中层干部还是工作人员，我们都是这个组织中大家庭组成的一部分，所以我们在自己的岗位上要努力为自己的这个大家庭更好的发展做贡献。

结合《组织行为学》理论，客观剖析问题。组织行为学是最基本的领导理论，通过学习，使我更加客观的看待每个人自身的优点和缺点，然而不是所有的人在任何时候都会扬长避短、知己克己、取长补短，在生活、工作中，我们有可能不了解自己，不了解他人，不了解某个场合的某种情况，所以会有生活、工作中的种种不顺心或者不愉快，小矛盾、大干戈油然而生。而事后，我们静下来的时候也许还会抱怨，也许会反思，自己的不对或他人的不是。这其中就涉及到组织行为学中许多观点。在现实的工作群体中，各种个体是相互交融在一起的，作为一名水文工作者（团队的一员），如何处理好个体关系，决定了盐城水文分局（群体）的团队力量。

建立有效沟通，完善工作方法。人是理性动物，也更是感情动物。很多时候人做事情都是会被感情所左右的，要想通过沟通达成意见的一致就要学会倾听别人的想法，也要站在别人的立场上去思考问题。心存他人，尊重他人，这样才可以得到他人的尊重和认可。当做一件事情或完成一个任务，各

部门或各人之间有分歧的时候，需要去积极沟通和化解分歧，但是沟通并不等于只去表达你自己的认知和看法，以得到别人的‘赞同，而是要用一种尊重的态度去聆听各部门或每个人的观点，然后结合自己的想法找出分歧之处，求同存异，用最好的方式去向对方表达你的观点和看法，最后征求对方的意见已达到最后的一致。

一个单位、群体和组织只有融洽了，只有上下团结一致了，才能不断创新，持续发展！

《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。20xx年9月20日，我有幸的作为武大emba20xx级一班的一名学员，聆听了来自北京航空科天大学程志超教授为期四天的授课，深有感触。

通过本课程的学习，使我全面深入地理解到组织行为学是以行为学为基础，与心理学、社会学、人类学、工程学、计算机科学等学科相交叉。其应用性是在应用理论科学原理的基础上，探索和揭示组织中人的心理与行为的规律性，在掌握这些规律后进一步研究评价和分析人的心理和行为的方法，掌握保持积极行为，改变消极行为的具体方法和措施。从而提高各级领导者和管理者对人的行为预测和引导能力，以便更有效地实现组织预定的目标。学习好组织行为学能有效提高管理人员预测、引导和控制人的行为的能力，以顺利实现组织预期目标和提高组织成员个人的满意度，提高组织的工作绩效。

市场经济的重要特征就是充满竞争，而竞争归根到底是人的竞争，是人的素质的竞争，也是人的心理活动和行为的竞争。现代企业管理的特点是‘以人为中心’的管理，随着社会文明的发展进步，人的作用显得日益重要，如果一个企业的员工素质不高或者积极性没有调动起来，那么这个企业的资金、设备、信息等物质因素都不能实现其真正价值。通过这次学

习我想结合我所处的工程建设这个行业，谈谈我个人对个体行为、群体行为和组织行为的一些感悟。

第一：在工程项目中的个体行为管理个体行为研究的主要对象包括个人简历、个性、能力、价值观和态度等。简历在员工入职时都需要填写，一般而言，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！

感谢程教授的辛苦授课，也衷心的感谢中科通达公司的总经理王开学同学精心为我们移动课堂布置提供的舒适场所，让同学们在轻松愉快的环境下进行了一场切磋交流。

组织行为学篇二

组织行为学作为一门研究人和组织之间相互作用的学科，在蔡地组织行为学的课程中得到了全面的学习与了解。通过这门课程的学习，我深刻领悟到了组织行为学的重要性和应用价值。在整个学习过程中，我所获得的知识和理论，对我个人和组织发展都起到了积极的推动作用。

首先，在蔡地组织行为学的课程中，我学到了很多与个人行为和工作效能有关的理论与模型。例如马斯洛的需求层次理论，给予了我对于个人需求的理解与分析能力。在以往，我

常常只是停留在生理需求和安全需求的层次，但通过学习这个理论，我意识到心理需求和自我实现需求同样重要。因此，在工作中需要给予员工的关怀和支持，提供成长和学习的机会，以满足他们的需求，从而提高工作效能。

其次，在课程中，我还学习到了良好的人际关系对于组织的重要性。人际关系是组织中不可或缺的一环，良好的人际关系能够促进团队的凝聚力和协作能力。通过学习人际关系的相关理论和模型，我逐渐认识到沟通、信任和冲突解决的重要性。在今后的工作中，我会更加注重与他人的交流与沟通，加强团队合作，建立良好的工作关系，以提升整体工作效能。

此外，蔡地组织行为学的课程还强调了组织的文化和价值观。组织的文化和价值观是组织行为的重要驱动力，能够影响组织成员的态度和行为。通过学习组织文化和价值观的概念，我明白了组织在制定目标和策略时应该保持一致，营造一个积极、融洽的工作氛围。同时，我也认识到组织文化和价值观的塑造需要时间和贡献，是一个长期而持续的过程。在今后的工作中，我会积极参与塑造组织文化，与团队共同建立一种积极向上、开放包容的文化氛围。

最后，蔡地组织行为学的课程中还介绍了领导力的重要性和相关理论。领导力能够影响组织的发展和运营，对于提高组织效能具有重要的作用。在课程中，我学习到了不同的领导风格和理论模型，并通过案例分析了解到领导力在实际中的应用。通过这方面的学习，我认识到作为一个领导者应该具备与员工良好的关系，能够鼓励和激励员工，同时也要有良好的决策能力和执行力。在今后的工作中，我会积极锻炼自己的领导能力，成为一个有能力、有激情、有责任感的领导者。

总而言之，蔡地组织行为学的课程给予了我全面而深入的学习，在理论和实践上都有了很大的提升。通过课程的学习，我对于个人行为与工作效能、良好的人际关系、组织的文化

价值观以及领导力等方面有了更深刻的认识。在今后的工作中，我将充分运用这些知识和理论，积极提升自己的组织行为素养，为组织发展做出更大的贡献。

组织行为学篇三

人际关系就是人们在生产或生活活动过程中所建立的一种社会关系。在人际交往中，我们总会遇到很多问题，要走向成功就必须处理好人际关系。那么在组织行为学上是怎么教我们处理人际关系呢？下面是本站小编搜集整理的一些内容，希望对你有帮助。

第一，要有容人之量，换位思考，善解人意。事实上，只要站在客观的立场就会发现，冲突的双方几乎完全不理解对方，完全是不互相体谅对方。想处理好自己和他人的关系，最需要做的就是改变从自我出发的单向观察与思维，而要从对方的角度观察对方，替对方着想，也即由彼观彼。在此基础上，善解他人之意。如此处理人际关系，就有了更多的合理方法。不能由彼观彼、善解人意，就没有别开生面的新人际关系人际关系中。

第二，关心帮助别人。患难识知己，逆境见真情。当一个人遇到坎坷，碰到困难，遭到失败时，往往对人情世态最为敏感，最需要关怀和帮助，这时那怕是一个笑脸，一个体贴的眼神，一句温暖的话语，都能让人感到安慰，感到振奋。因此，当别人遇到困难，陷入困境时，你能伸出援助之手，帮助困难者，安慰失意者，可以很快赢得别人，建立起良好的人际关系。如果对别人漠不关心，麻木不仁，小心吝啬，怕招引麻烦，交往很可能因此而中止。

第三，要注意仪表美。人的仪表，包括相貌、穿着、仪态、风度等，都是影响人际交往的因素。人们总是倾向于觉得仪表有魅力的人更活泼愉快，更友善合群。衣着整洁、大方，

仪表举止自然会给人一种亲近感，反之，过分修饰，油头粉面，浓装艳抹，则会给人一种不合宜的印象。

第四，做一个忠实的听众。每个人都需要有自我表现的机会。在初次交往中，有效地表现自己固然重要，但做一个耐心的听众，鼓励别人多谈他们自己，同样是不可少的。

第五，主动交往。在现实生活中，有许多人尽管与人交往的欲望很强烈，但仍然不得不常常忍受孤独的折磨，他们的友人很少，甚至没有友人，因为他们在社交上总是采取消极的被动的退缩方式，总是等待别人来首先接纳他们。因此，虽然他们同样处于一个人来人往，熙熙攘攘的世界，却仍然无法摆脱心灵的孤寂。因此，我们要想赢得别人，同别人建立良好人际关系，建立起一个丰富的人际关系世界，就必须做交往的始动者，处于主动地位，你的人际关系处境也会越来越好。

第一，人际交往促进深化自我认识

在人际交往的过程中，我们给他人的印象是怎样的，以及他人怎样评价我们？认真思考这个问题，比较一下他人对自己的评价和自己对自己的评价的异同，将有助于我们更好的认识自己。

第二、人际交往促进社会化进程

人际交往是社会发展的必然产物，也是社会发展的基本前提。没有人际交往过程中所形成的各种各样的网络关系以及人们所担当的各种各样的社会角色，社会就不成其为社会，发展也无从谈起。

第三、人际交往是实现人生价值的桥梁

人际交往是思想、情感、态度、信息和学习的交往。交流思

想，一个头脑就有了多种思想。分享快乐，快乐就会加倍。分担忧愁，忧愁就会减半。每个人都是一个独特的生命个体，必然知道一些别的个体所不知不会的东西；而善于从每一个人身上学习自己所不知不会的东西，我们才能不断的进步。

组织行为学篇四

蔡地组织行为学课程是一门关于组织内部行为和动态变化的学科。在这门课程中，通过学习和实践，我对组织的行为规律和管理方法有了更深刻的认识。通过探索实际案例，我发现组织行为学研究的重要性和现实意义，同时也深刻体会到了不同组织中所面临的各种问题和挑战。

段二：学习蔡地组织行为学的重要性

在蔡地组织行为学课程中，学生们通过深入研究和分析各种组织案例，了解了不同情境下的组织行为规律和管理方法。这使得我们能够更好地理解组织中的人际关系和沟通方式，并能够迅速适应和应对组织发展中所面临的变化。在今天日新月异商业环境中，掌握组织行为学的知识和技能对于个人和组织的成功都至关重要。

段三：在蔡地组织行为学课程中的收获

通过学习蔡地组织行为学，我对于组织的内部运作和管理有了更深入的了解。首先，我意识到一个有效的组织不仅需要合理的组织结构，还需要良好的领导力和有效的团队协作。这需要领导者具备良好的沟通和决策能力，并能够激发员工的积极性和创造力。其次，我认识到组织文化的重要性，它可以有效地塑造员工的行为和价值观。最后，我明白了员工的满意度和工作绩效之间的密切关联，合理的激励机制和良好的员工关系对于提高员工绩效和促进组织发展至关重要。

段四：在蔡地组织行为学中的感悟与思考

在学习这门课程的过程中，我发现组织行为学的理论和概念并非只适用于商业领域，也可应用于其他组织形式，如政府机构、非盈利组织等。我深刻认识到一个高效的组织需要有各种因素的综合作用，包括组织结构、文化和领导力等。同时，组织行为学也是一个不断发展和变化的领域，我们需要与时俱进，不断学习和探索，才能更好地应对各种挑战和问题。

段五：总结与展望

通过学习蔡地组织行为学，我对于组织的行为规律和管理方法有了更深入的理解。我意识到在一个复杂多变的商业环境中，学习和运用组织行为学的知识和技能非常重要。同时，我也明白了学习只是一个开始，真正提高自己的能力需要不断实践和探索。我期待在未来的工作和生活中能够运用蔡地组织行为学的知识和思维方式，成为一个具有良好领导力和团队合作能力的人。

组织行为学篇五

组织行为学学习心得体会问自己，做人，做事，做自己，做企业，这次所学的《组织行为学》都是一把规尺，来满足以后的成长，慢慢地深入了解，结合实战，真正的认识个人与企业，企业与个人之间的长久发展。

通过学习《组织行为学》，可以帮助我们能够更好的识人、读人、用人、用好人。

更好地了解新生代的员工的需求，怎样与他们进行有效的沟通以便更好的管理。

让我在建设团队、管理团队、处理团队内部各方面的关系、

激励团队等工作上有了更加有效的方法可以选择。

《组织行为学》是每个做管理者的必修课，所牵涉的面非常广，这一天的课程不可能面面俱到。

师傅领进门，修行在个人。

所以还需我们自己去理论结合实践不断，我们才会有质的变化。

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。

《组织行为学》一书中比较重要的一块内容就是激励原理。

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。

组织行为学篇六

组织行为学是许多管理系学科的重要组成部分，它涉及到组织内部员工的行为、情绪和动机等方面。在学习组织行为学的过程中，我收获了许多知识和经验，对于这门学科也有了更深刻的理解和认识。以下是我对组织行为学学习的心得体

会。

一、了解人性的复杂性

人是十分复杂和不确定的，个人的性格、行为、情绪等方面可以受多方面影响。在组织内部中，每个人的背景、经历、价值观等都不尽相同，这为组织行为学提出了新的问题和挑战。要领导好一个团队或者管理好一个组织，需要了解每个员工的特点和需求，并且根据不同的情况来采取相应的措施。

二、掌握团队管理的技巧

团队管理是组织行为学的一个重要方面，它包括如何建立良好的团队氛围、如何调动成员的积极性和如何管理团队冲突等方面。在学习中，我了解到管理一个团队需要具有良好领导能力，追求目标的同时兼顾团队成员的需求，适时给予鼓励和支持，了解彼此的优点和不足，及时予以补充和调整。

三、发现人的潜能

在组织行为学的学习中，我发现了人的潜能所在。我们的发现目标就在于如何激发员工的潜能，发挥员工的创造力。因此，管理者需要积极地发现和培养团队成员的能力，将其潜能转化为团队动力，推动组织的发展。

四、坚持学习和进步

组织行为学的学习是持续的进程，虽然学习了很多知识和技能，但团队或组织的变化是不断的。因此，管理者需要不断地学习、实践和优化，提高管理水平，适应社会发展的变化和 demand，使组织成员有更好的整体素质和团结精神，而达成组织的整体目标。

五、注重人的情感

人的情感需要得到尊重和理解， 员工需要得到管理者的关心和支持， 适时给予关怀和关注。在团队内， 合理引导团队成员情感， 佳平心理需求， 适当安排休息和娱乐活动， 让员工能够在工作中得到体面的有关关怀， 提高工作积极性， 推动组织的稳定运营。

总之， 在组织行为学的学习中， 我逐渐认识到管理是一门艺术， 要通过在管理实践中不断地积累和总结， 不断学习不断完善管理路径， 实现组织发展和员工个人成长、 发挥潜能。

组织行为学篇七

一、单项选择题

a

c

d

b

二、多项选择题

abde

ace

abc

d.集体领导与个人分工负责相结合的原则 e.能级相符的原则

abcde

abcde

三、问答题

1、菲德勒认为对一个领导者的工作最起影响作用的因素是什么？

更容易控制，群体成员能更明确的担负起他们的工作职责。

(3) 领导者与被领导者之间的关系。上下级关系对领导者来说是最重要的，因为职位权力与任务结构大多置于组织的控制之下，而上下级关系可影响下级领导者信任和爱戴的程度，以及是否愿意追随其共同工作。

2、影响个人能否体验到工作压力的因素是什么？

答：一般来说，压力来源于环境因素、组织因素和个人因素三个方面。(1) 环境因素。环境的不确定性不仅会影响组织结构的设计，也会影响组织中员工的压力水平。几乎所有的工作环境中任何事都可能是某人的压力源。(2) 组织因素。组织中的员工常常会因以下情况而感到压力：所做的不是自己愿意做的事。在有限的时间内完成工作，共作负担过重，同事令人讨厌，难以相处的老板等。组织因素主要包括：任务要求、角色要求、人际关系要求、组织结构、组织领导作风、组织生命周期等。(3) 个人因素。员工个人因素包括家庭问题、经济问题、员工个性特点等方面。要评估一个员工所承担的压力总量，就必须综合考虑他所经受的机会压力、限制性压力和要求性压力。

3、简述彼得·圣吉“五项修炼”的基本内容。

答：以美国麻省理工学院教授彼得·圣吉(peter)为代表的西方学者，吸收东西方管理文化的精髓，提出了以“五项修炼”为基础的学习型组织理念：

- (一) 自我超越
- (二) 改善心智模式
- (三) 建立共同愿景
- (四) 团体学习
- (五) 系统思考。

四、案例分析

参考答案或提示：

1、冯景禧是如何提高新鸿基证券有限公司凝聚力的？

答：这个案例告诉我们，一个组织的领导人的管理哲学和管理方式对一个组织的发展具有何等重要的意义，在管理中，坚持以人为本的哲学，注重发挥人的作用是一个组织成功之本。香港新鸿基证券有限公司从职工的需求出发，采用营造“大家庭”的激励措施，去满足职工对安全，人际交往以及成长和发展的需要，是内容型激励理论在实践中的映证。

组织行为学篇八

通过陈英葵老师对《组织行为学》这门课程的讲授，让我对这门课程产生了浓厚的兴趣，陈老师的讲解生动活泼，让我产生了意犹未尽之感，并详细做了读书笔记，收获颇丰，深深的感受到组织行为学的魅力，针对组织行为学的特征，找出特定组织环境下的共性，作为学校的工作人员，为我们提供有益的启示。为调动积极性、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。

现就本课程心得体会作如下陈述：

1、什么是管理

管理就是：提出问题、规划、决策、执行、检查，这是作为一个管理者需要用清晰的思维把握好的，是基础，为管理者对一个问题或者活动做出决策、资源的分配、指导别人的活动从而便工作目标以高效的、合理的方式完成，在整个管理过程中，管理者的职能就是计划、组织、领导、控制。通过周密、详细的方案设计，布局承担任务的担当者，如何把任务进行分类，作出怎样的决策，都应该组织好，从而体现一个领导，特别是一个教育管理者的能力，体现领导科学管理的决策水平。

在组织管理中管理者技能的重要性。

2、技术技能、人际技能和概念技能。技术技能：包括应用专业知识或技术的能力。通过大量的正规教育，掌握自己领域中的专业知识和技能。当然，专业技术人员并不在技术技能上具有垄断性，这些技能也不是只有通过学校教育或正规培训才能获得。所有的工作都需要一定的专业才干，许多人的技术技能是在工作中发展出来。人际技能：指无论独自一个人还是在群体中，能够与人共事、理解他人和激励他人的能力。这样才能进行有效的沟通、激励和授权。概念技能：管理者必须具备足够的智力水平去分析和诊断复杂的情况。例如：在做出决策时需要管理者具备这样的素质：看准问题，找出改正问题的各种备选方案，对这些备选方案进行评估，最后选定一项最佳方案。三项技能的高效运用，能够使我们的整个组织处于高效的管理活动中。

3、《组织行为学》是种文化，一种魅力，是种激励机制的体现。

通过对“黄河小浪底”工程案例的学习，深深的感悟到，外

国企业的企业文化魅力所在，企业文化的决定取决于组织者，组织的成功或失败受文化的影响很大，在整个工程中，精细化管理，规范的操作模式，制度的严格化，使整个工程质量得到很好的保证，从企业文化可以看我们的教育教学，教育工作者应该在教育、教学的管理上，制定详细、可行的、人性化的管理措施，针对学生的特性制定适合学生发展的目标。

4、《组织行为学》是激励为核心，强调团队协作的精神

从课程学习过程中，理解了激励和管理目标，工作设计和职业生涯规划 and 建立有效的奖惩体系的重要作用，激励能够鼓舞教职员，提高素质，增强组织凝聚力，本人看来，在一个组织中，激励的根本目的就是为了让员工创造出高的绩效水平。在教学工作中，激励对学生的发展也具有重要意义，当我们在教学中用一种培养学生自信心，相信学生的心态去鼓励学生的学习和活动，那么学生更能融入到整个班集体中，找回自己的信心，同时也更贴近老师，说出他们的心理话；在一个组织中，一个人的能力是有限的，只有通过团队合作才能把事情做好，作为一个学校，这一点体现更明显，只有当整个组织在分工，协作的基础上，才能把一件事情做得更完美。

5、《组织行为学》是领导的艺术，是沟通的艺术。在沟通的时候我们要做到四点：听、看、问、说。要学会倾听，考虑对方的需求点，分析说话的语气所要表达的意思，分析心理，让对方感觉你很尊重对方。要观察当事人说话的神情和手势、身体动作、眼神等，最主要的是听懂对方所要表达出来的意思问，往往是当局者迷旁观者清，从一些客观的方面循序渐进的问些关键的问题，所有都做完了，就根据以上的观察说一些对方需要的话。说话要注意自己的身份、语气等。在沟通中包括对上级、与平级和对下级的沟通。对不同的对象有同的沟通技巧。在沟通的时候要摆好自己的位置，做好自己的工作，在遇到意见相同的时候要强烈的反应领导的意见，

意见有些差异时首先要表示赞同上级的意见，再添加自己不同的意见，在持相反意见的时候不要当场顶撞或者否认领导的意见，要耐心听完，用引申式的方法说出自己的想法，当然还要考虑好当时的场景。在与对平级沟通的时候要彼此尊重，从自己先做起。要在自己的立场也要考虑到对上的立场，了解情况，在合适的时候阐述自己的观点，知己知彼达到上方都想要的结果。与下级沟通时：先不着急说，听对方想说什么，多说小话，少说大话，不要讲些空洞的口号和什么规章制度，语气要和蔼亲切。对提出来的意见要虚心接纳，对于有错的先批评在晓之以情，动之以理。

在一个组织中，领导人很重要，但是领导不是所有的大小事情都事必躬亲。真正的领导人要会招揽人，会用人，各持其长，不一定自己能力有多强，只要懂信任，懂放权，懂珍惜，就能团结比自己更强的力量，从而提升自己的身价。管理大师们认为：绝大多数团队表现在第一年的初始阶段会先走下坡，无法维持原来的水准，而往往经过一段时间以后，有时甚至必然长达十八个月，才能见到显著的效果。他们指出，你的团队必须经过四个可预知的阶段，分别是：形成阶段、风暴阶段、标准阶段与表现阶段。所以我们不要怕放权，也不要怕暂时出现的困难，此时的领导是要协助团队建立信心、目标、加强团队的融合。一个团队管理好了，其能力是远远大于这些人各自的能力总和。

作为一个个体，我开始反思自己，认清楚自己，自己的心态，自己的性格，自己的兴趣爱好所向，自身的长短利弊所在。在生活中，我们有可能因为不了解自己而作出错误的选择和决定，从而言行不一到致。了解他人，认清环境，只有知己知彼，才能够把握分寸。站在不同的位置和角度，看待问题和处理问题是不一样的，但是如何综合全局，结合掌握的信息，更好地处理事情呢？通过学习组织行为学，让我更明晰了做为一个个体，在生活工作需要一种积极良好的姿态的重要性。

通过本课程最后一天所做的活动，“商品竞拍”，让我更加的理解到，组织行为学在生活和工作过程中的重要性，为以后的教育教学管理提供了一种指导性的意见，更加的明白，在一个组织中，个体与团队之间的关系、作用，对问题的思考、方案制定、策略的确立，个体与组织之间的沟通、协作、决策管理是多么的重要。