

组织行为学心得体会 学习组织行为学心得体会(模板9篇)

心得体会是指一种读书、实践后所写的感受性文字。我们应该重视心得体会，将其作为一种宝贵的财富，不断积累和分享。下面是小编帮大家整理的心得体会范文大全，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

组织行为学心得体会篇一

组织行为学是研究个体与组织之间相互作用的一门学科。通过学习这门学科，我对组织中的个体行为以及组织整体的运作方式有了更深入的理解。在这篇文章中，我将分享我在学习组织行为学过程中的心得体会。

首先，在学习组织行为学的过程中，我深刻认识到组织的核心是人。组织是由不同个体组成的，每个个体都具有不同的特点和行为方式。了解每个个体的特点和需求，有助于我们更好地管理和激励他们，促使整个组织更加高效地运作。因此，作为组织的一员，我们需要学会尊重和关心他人，注重个体间的沟通与合作。这样的人际关系网是组织中不可或缺的资源，能够激发个体的工作积极性，推动组织实现目标。

其次，在组织行为学的学习中，我了解到领导在组织中的重要性。领导是组织中的核心力量，他们有能力激励和带领团队实现目标。良好的领导具有一定的管理技巧和领导能力，能够准确地理解和把握员工的需求，为员工提供合适的资源和支持。通过学习组织行为学，我了解到不同的领导风格和领导能力对于团队绩效的影响。一个好的领导应该有高度的情商，能够建立起与员工的良好关系，以激发员工的积极性和创造力，从而推动团队的发展和壮大。

另外，学习组织行为学让我深刻认识到组织文化对于组织的

重要性。组织文化是指组织成员共同的信念、价值观以及行为准则。一个良好的组织文化能够提高员工的归属感和工作满意度，促进员工的个人发展。通过学习组织行为学，我了解到了如何营造一个积极向上的组织文化。例如，倡导开放的沟通文化，让员工敢于表达意见和建议；关注员工的成长和发展，鼓励他们不断学习和提升自己；以榜样的力量引领员工，塑造一个正能量的工作环境。一个积极向上的组织文化将有助于组织的长期发展和竞争力的提升。

此外，学习组织行为学还让我认识到重视员工的工作满意度和工作生活平衡对于组织的重要性。一个积极投入的员工能够更好地工作，提高工作质量和工作效率。通过学习组织行为学，我了解到组织可以采取一些措施来提高员工的工作满意度和工作生活平衡。例如，鼓励员工自主决策和参与管理，使他们感到自己的工作是有意义和有价值的；提供良好的工作环境和资源，减轻员工的工作压力；注重员工的培训和发展，提供更多的发展机会等。关注员工的工作满意度和工作生活平衡，能够激励员工更好地为组织贡献自己的力量。

综上所述，学习组织行为学让我深刻认识到组织中的个体行为和组织整体运作方式之间的关系。通过了解每个个体的需求和特点，营造良好的人际关系网络，注重领导风格和领导能力的提升，建立良好的组织文化以及关注员工的工作满意度和工作生活平衡，都能够促进组织的发展和壮大。我相信，在今后的工作和生活中，我将能够更好地应用组织行为学的知识和理念，提高自己的工作效率和工作质量，为组织的发展和壮大做出更大的贡献。

组织行为学心得体会篇二

组织行为学是一门研究人在组织中的行为和动态的学科。在学习这门课程的过程中，我深感组织行为学对于个人的成长和组织的发展具有重要意义。通过学习和实践，我对于组织行为学有了更深入的理解，也从中获得了一些宝贵的心得体

会。在这篇文章中，我将分享我对于组织行为学的心得体会，包括学习的重要性、领导力的作用、团队协作的重要性、员工动机的影响以及组织文化的塑造。

首先，学习组织行为学是非常重要的，它可以帮助我们更好地理解人在组织中的行为和动态。通过学习组织行为学，我了解到人的行为往往受到多种因素的影响，如个人特质、价值观、态度等。这些因素会影响一个人在组织中的表现和发展。同时，学习组织行为学也能够提高我们的自我认知和自我管理能力，进一步提升自己在组织中的表现和职业发展。

其次，领导力在组织行为学中扮演着重要的角色。领导力的作用不仅体现在组织的目标实现上，还体现在对员工的激励和管理上。作为一名领导者，我们需要具备一定的领导力，能够激发团队成员的潜力，推动团队的发展。通过学习组织行为学，我了解到领导力是一种可发展的能力，通过不断学习和实践，我们可以提升自己的领导力水平。

第三，团队协作在组织行为学中被重视，并且被广泛运用于组织中。团队协作不仅可以提高组织的效率和创造力，还有利于个人的成长和发展。通过学习组织行为学，我了解到团队协作不仅需要大家拥有共同的目标和价值观，还需要建立良好的沟通和合作机制。只有通过有效的团队协作，才能够实现组织的长期发展和个人的成长。

第四，员工的动机对于组织的发展和个人的表现都有着重要的影响。通过学习组织行为学，我了解到员工的动机可以通过内在动机和外在动机来提高。内在动机是指个人对工作本身的兴趣和满足感，而外在动机则是指外部因素对个人的激励。组织可以通过提供良好的工作环境和机会来增强员工的内在动机，同时通过薪酬、奖励等方式来增强员工的外在动机，从而提高员工的工作积极性和效率。

最后，组织文化对于组织的发展和员工的行为也有着重要的

影响。组织文化是指组织中共同的信念、价值观和行为规范。通过学习组织行为学，我了解到组织文化可以影响员工的行为和组织的发展。良好的组织文化可以激发员工的工作热情，提高员工的工作积极性和效率。同时，组织也可以通过塑造和传承特定的组织文化来达到特定的组织目标。

总之，学习组织行为学是一项非常有意义和重要的任务。通过学习组织行为学，我们可以更好地理解个人在组织中的行为和动态，提高自我认知和自我管理能力。在这个过程中，我也获得了关于学习的重要性、领导力的作用、团队协作的重要性、员工动机的影响以及组织文化的塑造等方面的宝贵心得。这些心得将对我的个人成长和职业发展产生积极的影响，并帮助我更好地适应和发展于组织中。

组织行为学心得体会篇三

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，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。

在学习《组织行为学》之前，我是一向不去注意激励方面的例子的。但现在通过以下这两个例子，更加使我了解到组织

行为学中激励机制的要点。

比如，我看过这样一个案例：销售部有位高级销售代表小李非常适合做销售，极聪明，善于沟通，有良好的学历背景，能言善辩，几句吸引力，同时也了解自己产品，并懂得如何销售，部门的人都挺尊重他。但是，销售部经理发现，小李并不比自己包房更多的客户，通常他的拜访总是足以达成其业绩时停止，很少依规定的频率去拜访新的客户，每月销售目标的完成情况销售代表中属于中上之列。多年的工作习惯使他变得很散漫，宁肯去和朋友，同学聊天，也不愿意再多拜访几个客户。实际上，在他的个人生活中，及其圈子中，都说他是一个挺严谨的人，并拥有多方面的兴趣和爱好。销售部经理和小李谈话，一便了解他，激励他，因为经理知道小李可以做得更好。小李表示他现有的收入不值得他投入更大的精力，他说他比团队内的其他销售代表教育程度更高，只是更加丰富，并在公司服务时间最长，但并没有比他们多得到多少。销售部经理告诉小李，如果他想赚更多的钱，他必须比他的同事表喜爱那个更好，而不是单单达到销售目标就可以了。小李似乎被说动了。在下一个季度，小李明显付出了更多的努力，做出了更好的业绩，销售部经理又给他增加了工资，在以后的一个月里，业绩继续上升。但是渐渐的，他又开始懈怠起来，几个月里，他又是老样子。销售部经理承认，看样子，小李想得并不是钱，但是，确实搞不懂“这小子在想什么？”

另外一个例子是，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。

20世纪80年代以来，信息技术革命给人类社会带来的最大冲击之一，就是动摇了企业金字塔组织结构的基础，在世界范围内掀起了一股企业组织革命的狂潮，价值链组织，水平组织，流程再造，柔性组织，无边界组织，网络组织，模块化组织等组织形式纷纷应运而生。现在企业已经进入一个多元化的组织结构创新时代。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。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。

组织行为学心得体会篇四

组织行为学是一门研究组织内部成员行为以及组织与环境之间相互作用的学科。在蔡地组织行为学的学习过程中，我深深感悟到了组织行为学的重要性以及对个人和组织的意义。下面我将从学习的内容、实践的体验、思维方式的改变、解决问题的能力以及对未来的展望五个方面，对我的蔡地组织行为学学习心得体会进行总结。

首先，学习蔡地组织行为学让我对组织行为的相关概念、理论框架以及具体研究方法有了全面的了解。在课上，我们学习了组织目标与效能、个体差异与多样性、组织结构与管理、团队行为与领导、组织变革与创新等知识点。通过理论的讲解和案例的分析，我逐渐认识到组织行为学在解决实际问题中的重要性。同时，我也学会了如何进行有效的团队合作和沟通，以及如何调动个体的积极性，提高组织的效能。

其次，实践是学习蔡地组织行为学的重要环节。在实践中，我通过团队项目的合作与实践，更深刻地体会到了组织行为学的实际应用。在与团队成员的合作过程中，我学会了如何平衡不同个体之间的差异，如何倾听和尊重他人的意见。通过实践，我也不断意识到自己的不足之处，努力改进自己的缺点，提高了自己的沟通和协调能力。

在学习蔡地组织行为学的过程中，我发现自己的思维方式也发生了一定的改变。以往，我更注重个人的利益和目标，往往忽视了整个团队的利益。然而，通过学习组织行为学，我逐渐将个人视野扩展到整个组织的发展和目标上。我学会了从整体角度思考问题，更注重团队的合作与协调。这种思维方式的改变不仅帮助我更好地理解组织内部的问题，也使我更加成熟地处理与他人之间的关系。

此外，学习蔡地组织行为学培养了我的问题解决能力。组织行为学强调解决实际问题的能力，通过课堂上的案例分析和团队项目的实践，我学会了如何根据具体情况采取不同的解决方案和抉择。我学会了通过有效的沟通和合作，在多元团队中解决复杂问题。这种问题解决能力对于我未来的职业发展至关重要，无论是在管理岗位上还是在团队协作中，都能够发挥重要作用。

最后，学习蔡地组织行为学让我对自己的未来有了更加明确的展望。我意识到，组织行为学作为一门应用型学科，将为我将来的职业发展带来更多的机会。我将结合自身的专业背

景和组织行为学的知识，从人力资源管理、组织发展与变革等方面入手，为组织提供更多的价值和帮助。

总之，学习蔡地组织行为学让我深刻认识到了组织行为学的重要性与应用价值。通过学习的内容、实践的体验、思维方式的改变、解决问题的能力以及对未来的展望，我对自己的蔡地组织行为学学习心得体会进行了总结。我相信，这门学科的研究将进一步推动组织与员工之间的和谐发展，为组织的可持续发展作出更多的贡献。

组织行为学心得体会篇五

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。

组织行为学心得体会篇六

如果把一个组织比喻为一艘船，组织的愿景就是船头，决定着船前进的方向；组织的经营业务流程属于船身，它贯穿整个操作过程；而组织管理则是船尾，决定着船的平衡。而组织管理的核心是人的管理，只有激发组织中每一位成员的积极性，让成员的目标与组织的目标一致，才能完成高效的管理，而只有正确高效的团队管理才能保证组织这艘远游航船的平衡，最终顺利到达彼岸。

那什么是组织，什么是团队呢？一个公司从外部来看应该是一个组织，具有明确的层级结构，具有清晰的部门分工，具有高效的组织运转；而从内部来看，则应该是一个团队，一个由所有伙伴组成的共同体。团队中，充分发挥每一个成员的优势和才华，合理利用每一位成员的知识技能从而达到协同工作、解决问题的目的。团队的管理并不是所有工作的简单加总，而是代表一系列倾听、鼓励和回应，倾听成员的意见，鼓励成员的积极性，回应他们对于组织和团队的诉求，对他们的工作和生活提供支持并尊重他们的兴趣和成就，将企业的企业精神化作他们自己的价值观念，将企业的目标化作他们自己的目标和愿景，将企业的生存发展化作他们自己事业的发展，从而让每一位成员都成为团队这个有机体的一部分，让每一位成员的工作与努力都遵从企业发展目标的指引。

由于群体中的所有个体的行为并不等同与单个个体行为的简单累加，因为个体在群体中的行为与他们独自一人时的行为十分不同，所以对组织行为有更全面的了解，就需要研究群体，而组织行为学正是侧重与群体行为研究的学科。

目前，全球经济仍然处于一个萎缩不振的阶段，欧债危机带来的影响正慢慢显示出来，而我国经济则从通胀的预期一下掉到了对于通缩的恐惧，各行各业都面临着寒冬的考验，而物流行业作为整个产业链的中间环节，是整个产业经济发展的晴雨表，也正面临着严峻的考验。在读罢《组织行为学》一书后，我不禁对自己平时的工作产生了深深的思考。物流行业的管理和经营是对于人的管理与经营，维护上下游客户的关系，打理公路局、铁路局相关管理人员的关系，激发部门内部员工的积极性，将部门群体发展的过程尽量稳定在规范和执行的阶段，增强团队的凝聚力，从而保证组织行为的高效进行。

从事物流行业要求我们需要有比他人更多一倍的耐心和细心，因为大到运输计划的安排，小到每一次运输的顺利进行都需

要我们时时关注可能出现的突发情况，对于突然情况则需要当机立断的处理，以避免引发连锁反应。特别是对于危险品运输而言，更是如此。因此这也就要求我们的团队成员需要有更好的抗压能力和突发情况处理能力。而对于运输风险的事前防范、事中控制和事后补救则是我们所应特别注意的。

由于我们的工作不能时常在运输第一线，因此我们要格外注重对于员工意见的倾听和鼓励，关注他们所说的每一个细节，对于他们的疑问要及时给予解答。当他们需要帮助时，我们要积极调动资源来支持他们工作的展开，从而促进工作的有序进行。

物流运输工作的完成是一个团队共同努力的结果，从一开始的业务洽谈，到后来的运输计划制定和最后的运输行为实施，正是各部门通力合作的成果。而协同合作是我们团队精神的核心。只有协同合作，才能使团队的工作业绩超过成员个人的业绩，让团队业绩由各部分组成而又大于各部分之和；只有协同合作，才能使团队所有工作整合成一个有机整体，而这个有机体的工作成效才能经得起检验。这是团队建设的目标。

而协同合作的首要要求，则是成员间的相互尊重理解，相互倾听与鼓励。正是有了第一步的倾听与鼓励，才能促进成员的相互理解，才能让每一位成员都设身处地地为其他伙伴思考，才能做到问题不推诿，责任一起担，才能顺利完成工作目标与计划。

有了倾听与鼓励才能协同合作，只有长时间的协同合作才能将团队员工都拧成一股绳，才能真正实现团队凝聚力。

有了清晰明了的协作意愿和协作方式，才能将归属感形成凝聚力。有了归属感才有了团队背靠背一起努力的底气，有了协作才有了共同进退的可能，有了凝聚力才能将成员的每一份努力汇聚在一起，最终形成团队的执行力，朝着团队的目标

标奋力前进。

拥有凝聚力的团队能不断地释放团队成员的潜在才能和技巧，能让员工深感被尊重和重视，鼓励坦诚交流避免恶性竞争，为每一项业务的达成找到最佳的协作方式。

组织行为的考量需要建设一个高效的团队，而团队的建设贵在坚持。团队建设是一个持续的动态过程而不是一劳永逸的工作。它需要我们所有人在保持相对稳定的企业凝聚力的前提下，不断改进、提高，因时而变，因事而变。将每个员工对企业的忠诚转化为巩固经营成果的安全防护墙；最终保证业务经营的健康持续发展。

团队的真正意义在于找到一群人，他们技能互补、目标相同、工作表现指标一致、具有协调的认知、彼此为对方负责。而我作为团队的一份子，正要为这个团队的建设贡献自己的价值。

组织行为学心得体会篇七

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。这对我个人来说非常有启示，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。这对我个人来说非常有帮助，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。

组织行为学心得体会篇八

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。

组织行为学心得体会篇九

题目：加强组织文化的建设

姓名：

专业：

学号：

成绩：_____

一、研究背景

组织文化是一种无形资产，对于组织发展具有凝聚内力，增强外力的重要意义。然而相当多的各类型组织并没有意识到组织文化对于组织发展的重要意义，往往是贴几张宣传标语，喊几句响亮口号，文化建设流于形式。作者就这个问题做了一些思考，试图对组织文化建设起到一定的帮助作用。

从某种角度说，企业就是一个组织，组织文化就是企业文化。一般认为，组织文化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。其表现的具体特征有：组织鼓励员工创新、冒险的程度，员工做事方式的风格，组织内部的人际关系导向，团队精神，员工的进取心和竞争性，组织的稳定性等等。

组织文化之所以成为团队活力的源泉，成为调动员工积极性的动力，就在于一方面它能把广大员工的潜力发掘出来，使之服务于该团队共同的事业；另一方面是使个人目标和团队目标得到统一（“为提高丰台区小学学科教学质量提供优质服务”是我们这个团队的大目标，“成为本学科教学研究的专家”是每个教研员的奋斗目标）。在一个团队里，什么样的行为受欢迎，什么样的行为会被禁止，什么样的行为才能为周围的人群所接受，组织文化可以发挥规范性作用。强调凝聚力的团队，必定重视内部的干部教育、员工教育，全体员工个人的思想感情、命运与团队的命运紧密的联系在一起，使他们感到个人的工作、学业、生活等任何事情都离不开这个集体，从而与团队同甘苦、共命运。不仅使领导层之间、也使干部与员工之间产生凝聚力、向心力，使员工有一种归属感。这种向心力和归属感反过来又可以转换成强大的力量，促进团队发展。

另外，组织文化不同于国家文化、民族文化、社会文化等等，它应该具有“实用性”，它是团队在现实中形成的，是作为现实的需要而逐渐成长起来的，又反过来对现实发挥作用，推动团队的发展。它应该具有导向、激励、凝聚和约束作用。

这里我们要强调“先进”两个字。我们认为，随着社会主义市场经济体系的不断完善，企业改革的不断深化，我们邮政企业的组织文化，也应该与时俱进，建立一套锐意进取的满足企业发展要求的先进的企业文化和价值观体系。

二、组织文化的理论分析

（一）组织文化的定义

所谓组织文化，就是组织信奉并付诸于实践的价值理念。具体地讲，它是组织全体成员，在长期的创业和发展过程中，培育形成并共同遵守的最高目标、价值标准、基本信念和行为规范。组织文化是某一特定群体的文化，因而它也表现出与社会文化不同的特点：一方面，组织的文化理念必然要包含中长期的准则和目标，顾及组织长期的生存和发展；另一方面，组织文化的底蕴又必须要务实，追求实效，它只能在不断实现短期的利益中以谋得长远的发展。

（二）组织文化的构成

组织文化是社会文化与组织管理实践相融合的产物。它是一个三层次的体系，从结构上它可以分为核心层、中间层和外在层，他们分别指组织的精神文化、行为文化和物质文化。

1. 组织的精神文化。组织精神是组织文化的高度浓缩，它是组织全体成员共同一致、彼此共鸣的内心态度、意志状况和思想境界。组织精神是组织文化的核心层，它是组织成员理念的最深层，是在长期的生活、学习和工作中逐渐积淀而成的，具有牢固的基础，所以是很难改变的。它决定着组织成

员的行为，因而也就决定着组织的业绩，它是组织文化最重要的部分。

2. 组织的行为文化。中间层是组织的行为文化，指的是组织成员在工作、学习、娱乐中产生的活动文化，它包括组织经营、教育宣传、人际关系活动、文娱体育活动中产生的文化现象。它是组织经营作风、精神面貌、人际关系的动态体现，也是组织精神、组织价值观的折射。

3. 组织的物质文化。组织文化作为社会文化的一个子系统，它是由组织成员创造的成果和各种物质设施等构成的器物文化，是一种以物质形态为研究对象的表层组织文化。组织文化不仅体现在物质载体上，还通过生产和工作环境的改造，生活设施、文化设施等诸多方面来体现组织的物质文化。

3. 组织文化对组织发展的作用

(1) 凝聚功能。组织文化像一根纽带，把组织成员和组织的追求紧紧联系在一起，使每个成员产生归属感和荣誉感。组织文化的这种凝聚作用，尤其在组织危难之际和创业开拓之时更显示出巨大的力量。

(2) 导向功能。导向包括价值导向与行为导向。组织价值观与组织精神，能够为组织提供具有长远意义的、更大范围的正确方向，为组织的发展战略和政策的制定提供依据。

(3) 激励功能。激励是一种精神力量和状态。组织文化所形成的组织内部的文化氛围和价值导向能够起到精神激励的作用，将组织成员的积极性、主动性和创造性调动与激发出来，把人们的潜在智慧诱发出来，使成员的能力得到充分发挥，提高成员的自主管理能力。

(4) 约束功能。组织文化对组织成员行为具有无形的约束力，经过潜移默化形成一种群体道德规范和行为准则，实现外部

约束和自我约束的统一，为组织提供“免疫”功能。

（5）塑造形象功能。优秀的组织文化向社会大众展示着组织成功的管理风格、良好的经营状况和高尚的精神风貌，从而为组织塑造良好的整体形象，树立信誉，扩大影响，是组织巨大的无形资产。

三、国内组织文化现状及存在的问题

（一）组织文化现状

程度相对较低；大多数组织的管理者比较重视组织文化中成员发展与团队合作、社会责任、创新、制度标准化等方面。

多数组织已经认识到组织文化是增强组织凝聚力的重要原因，组织文化建设与组织的发展有着密切的关系，组织文化建设具有深厚的群众基础。但是组织所发布的理念和规范并没有真正融入到管理体系中去，文化建设停留在表面工作上，未能对组织战略和运营管理等方面起到足够的支撑作用。

总体来看，多数组织的组织文化建设尚处于基本形成和酝酿探索阶段。

（二）组织文化普遍存在的问题

1. 缺乏核心价值观和组织精神的提炼。使得组织各项管理工作非常零散，缺乏向心力。比如由于缺乏服务意识，会发生问题反复出现却没能解决的现象，工作不能令人满意，2. 缺乏规范的行为准则和完善的规章制度。虽然有些组织也制定了一些规章制度并下发到每一位成员手上，但有的得不到落实。成员对组织的一些措施如激励措施、员工手册等认识不足。

3. 缺乏良好的组织文化环境，比如没有建立起民主沟通的管

理氛围，管理混乱，政出多头，屡屡出现越级指挥或管理以及工作指令重复下达等现象，管理层和组织成员之间也缺少必要的沟通。

四、组织文化建设的实施对策

组织文化建设可以分为三个部分

（一）精神文化的提炼与设计

1. 组织价值观体系设计。组织价值观是指组织及组织成员的价值取向，即对事物的判断标准。换句话说，是组织在追求成功过程中所推崇的基本信念和奉行的目标。比如某组织将价值观概括为“开拓创新、超越自我、永不满足”。它包含着成员以在组织中不断创新、追求卓越为实现自己人生价值的理想追求，即首先使组织发展壮大，进而也使得个人的人生价值得以实现。组织的管理者应不断地给组织成员提供一个宽松的创新环境，鼓励他们敢于创新和勇于创新，并加大对他们的激励力度。

2. 组织精神的提炼。组织精神是指组织所拥有的一种积极向上的意识和信念，它是一种个性化非常强的文化特征。组织精神是现代意识与组织个性相结合的一种群体意识，它往往以组织的歌曲、训令、规章、徽记等形式形象地表现出来。某组织提出“百纳精华，瑞泽四海”作为组织的追求和特征，代表组织在发展中广泛吸取各家之所长，吸引各方之英杰，造福社会的含义。

（二）行为文化的设计

1. 制定成员的行为规范。组织为了保持规范、高效的运转，有必要为其成员制定出具体的行为规范，以规范组织成员的行为。比如某商场为营业员制定的行为规范包括：至少提前5分钟上岗，检查计算机、打印机以及触摸服务器等，做好营

业前的各项准备工作；工作结束后，应清理好现场，不能留有残留物和污迹，做到设备、场地清洁；遇见熟人，应点头或微笑示意，不能因此影响手中的工作或怠慢了正在接待的客户。

2. 完善规章制度。完善规章制度有助于提高组织的管理效率。规章制度包括日常管理制度、薪酬制度、考核制度、培训制度、激励制度等内容。

（三）物质文化的实施

bbs与局域网，除此之外，组织还可以实施广告、文化展、画册、书籍等诸如此类的文化传播媒介。

2. 实施视觉形象工程。组织文化的一个功能是外塑形象，实施视觉形象工程主要包括：规范组织各类简称及组织标准字；规范组织标志、专用字体、组织造型；设计并规范组织徽章、旗帜、臂章、胸牌、名片等；规范各种办公用纸、专用笔记本、信封等办公用品。

综上所述，组织要想真正发挥组织文化的作用，首先需要认真提炼和设计组织的精神，其次应根据组织的特点设计行为文化，最后应当从传播网络和视觉形象方面加以实施，从而使组织文化的建设落到实处。更要注重加强组织文化建设，营造良好的文化氛围，才有利于推进企业的发展。