

# 组织行为学 组织与行为学的心得体会(通用6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。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

## 组织行为学篇一

组织与行为学是研究组织内部和外部活动与行为的学科，它帮助我们了解和分析组织成员在工作环境中的行为和动机。通过学习这门课程，我深刻认识到组织与行为学对于管理学的重要性，同时也对我个人的职业发展产生了积极的影响。在这篇文章中，我将分享我在学习组织与行为学过程中的心得体会。

首先，组织与行为学为我们提供了一种全面的视角来认识和分析组织内的行为现象。通过学习这门课程，我认识到每个组织都是一个复杂的社会系统，它包括组织结构、决策过程、领导风格等多个方面。了解这些方面对于理解组织的运作和改进组织绩效至关重要。例如，在学习组织结构方面，我了解到不同的组织结构对于组织绩效和员工满意度有着不同的影响。这使我深入思考了我所在的组织的结构是否合理，是否需要进行调整以更好地实现组织目标。

其次，组织与行为学帮助我更好地理解个体在组织中的行为和动机。在过去，我常常认为个体的行为仅仅是受到个人意愿和能力的影响。然而通过学习组织与行为学，我深刻认识到个体的行为受到组织的激励和约束因素的影响。比如，激励理论使我了解到组织可以通过提供适当的激励措施来激发员工的动力和工作热情。这使我更加重视激励措施的设计和

实施，以提高员工的工作效率和满意度。

第三，组织与行为学还为我提供了一种有效的解决组织问题的方法和工具。在组织中，常常会遇到一些问题，如沟通不畅、合作不力等。通过学习组织与行为学，我掌握了一些解决问题的方法和工具，如系统思维、决策分析等。例如，在学习系统思维方面，我了解到问题往往是相互关联的系统中的一部分，应该从整体的角度去认识 and 解决问题。这使我能够更好地分析和解决组织中的问题，提高工作效率和工作质量。

第四，组织与行为学培养了我组织中的领导能力。组织与行为学强调领导对组织和员工的影响力，通过学习和实践，我逐渐培养了自己的领导能力。例如，在学习领导风格方面，我了解到不同的领导风格对于组织的绩效和员工的满意度有着不同的影响。这使我深入思考自己的领导风格，并不断地调整和改进自己的领导能力，以更好地实现组织目标和员工发展。

最后，组织与行为学引导我更加关注组织的人文关怀。在过去，我常常关注组织的绩效和效益，而忽视了组织成员的需求和感受。通过学习组织与行为学，我认识到给予组织成员关怀和支持，提高员工的工作满意度和幸福感对于组织的可持续发展极为重要。例如，在学习组织文化方面，我了解到组织文化是组织成员共同价值观念和行为规范集合，它对于组织成员的凝聚力和归属感有着重要的影响。这使我更加重视组织文化的塑造和维护，为员工提供一个良好的工作环境和机会。

总之，学习组织与行为学是一次极为有益的经历，它为我提供了一种全面的视角来认识和分析组织的行为和动机。通过学习这门课程，我不仅拓宽了自己对于组织运作的认识，也培养了自己在组织中的领导能力和解决问题的能力。我相信这些经验和知识将对我个人的职业发展和组织的发展产生积

极的影响。

## 组织行为学篇二

1. 组织行为学：是综合运用与个体及群体行为有关的各种知识，采用系统分析的方法，研究一定组织中个体及群体行为规律，从而提高各级管理人员对组织中个体及群体行为的预测和引导力，以便有效地实现组织目标的一门学科□□p1□

2. 泰勒的科学管理理论四个原则：

1、研究员工完成任务的方式，并结合员工所具有的非正式工作知识，不断体验和改善工作完成的各种新方法。

2、将完成任务的新方法写成文字的运作规则和标准。

3、仔细挑选那些拥有和任务相匹配的技术和能力的员工，并按照既定的规则和标准来培训他们完成任务。

4、确立公平或可接受的任务完成水平，并开发一套支付系统以将励完成或超过可接受水平绩效的员工□□p3□

3.x理论：人性恶□y理论：人性善□□p5□

## 第二章 个体行为基础

4. 学习：行为主义心理学家者普遍接受的定义是：由于经验而发生的相对持久的行为改变□□p22□

5. 操作性条件反射理论：行为是由行为结果决定的□p23

6. 强化物：是指能增强行为的行为结果。强化物可进一步分为正强化物和负强化物□□p24□

7. 惩罚物：能减弱行为的结果叫惩罚物。惩罚通常有两种基本的形式：呈现性惩罚和消退性惩罚□□p25□

8. 强化物（不论正强化物还是负强化物）是增强行为的，而惩罚是减弱行为的。

9. 强化程序：

1、固定比率程序：是在做出固定量的行为之后才给予一个强化物。

2、可变比率程序：心管对行为有强化，但个体为获得强化而需要做出的行为数目是变化的、无法预知的。

3、固定时距程序：对强化物是定时给予的。

4、可变时距程序：的强化物给予时间不固定且无规律可循□□p27□

10. 班杜拉把观察学习分为4个阶段：

1、注意阶段。这是鸡窝学习的第一阶段。一般而言，个体更为关注那些具有魅力的、成功的、有趣的和有名气的榜样。这也是很多学生仿效明星的衣着、发型和癖好的主要原因。在培训中，讲师可以通过呈现清晰、有趣、能引起员工新异感和新奇感的材料，通过激励等方式来吸引他们的注意力。

2、保持阶段。一旦引起了个体的关注，讲师就可以示范行为，并给员工机会进行练习或复述。例如，讲师先给电话客服人员演示如何说出第一句话，然后让学员模仿并练习。

3、再现阶段。在该阶段，学生尽力使自己的行为与榜样保持一致。在培训中，对学员的评价也要在该阶段进行。例如，学员进行了几次模仿练习后，其表达内容、语气语调是否与

讲师示范的相似等。

4、动机阶段。这是观察学习过程的最后阶段。学员之所以模仿榜样的行为，是因为他们相信这样做能增加被强化的机会。在培训中，要经常表扬学员恰当的模仿行为，并给予成绩上的认可□□p29□

11. 个体行为塑造：指通过强化学习者逐步走近预期目标的每一步来教授新技能或新行为□□p30□

### 第三章 直觉与个体决策

12. 知觉：知觉是直接作用于感觉器官的事物的整体在人脑中的反映，是人对感觉信息的组织和解释过程□□p43□

13. 知觉特点：

1、知觉的选择性：指人在知觉某事物时，总是有选择性的把一些事物作为知觉对象，而把事物的其他部分作为背景来理解 and 解释。

2、知觉的整体性：指人能够根据个体的知识和经验，把事物的不同部分知觉为一个有组织的整体。

3、知觉的理解性：指在知觉过程中，人总是用过去所获得的有关知识经验，对感知的事物进行加工处理，并用概念的形式把他们标示出来。

4、知觉的恒常性：指知觉条件发生一定变化时，知觉的形象仍

然保持相对不变的特性□□p 43□

14. 归因理论三因素：一是行为者自身，二是行为所指的对象，

### 三是行为发生的情景□□p45□

15. 归因理论三原则：一是普遍性原则。所有人都以相同的方式做出反应时，普遍性高；反之，普遍性低。二是差异性原则。一个人对另一个对象也以同样的方式反应，则差异性低；反之，差异性高。三是一贯性原则。行为者的反应前后一贯，不因时、因地而异时，一贯性高；反之，一贯性低。

16. 凯利提出归因模型三种特征：一，普遍性低、差异性低、一贯性高，即行为与众不同、不因人而异、总是如此，此时行为的原因在行为者自身。二，普遍性高、差异性高、一贯性高，即行为与从相同、因人而异、总是如此，此时行为的原因在行为所指的对象身上。三，普遍性低、差异性高、一贯性低，即行为与从不同、因人而异、偶尔如此，此时行为的原因在行为发生的情景。

17. 维纳成败归因模型四个因素、三个方面：努力、能力、任务难度和机遇，而这四个因素可以按照内外因、稳定性和可控制性三个方面来划分。

18. 社会知觉偏见的表现形式：

1、基本归因错误：基本归因错误是指人在理解他人行为时，高估他人内在因素，而低估外部环境因素的现象。

2、行为者和观察者差别：指人们作为一个评价者对他人的行为进行归因时，往往倾向于做掏宝的内部归因；而当人们作为自我评价者对自己的行为进行归因时，却倾向于做外部归因。

3、自我服务偏见：指人将自己的成功归因于内在因素，而把失败归因于外在环境因素的现象。

4、晕轮效应：又称光环效应，是指知觉主体对体某方面的较

清晰鲜明的印象后，影响到他们对体其他方面的理解和评价；或者知觉主体对体有了整体印象后，影响到对体具体方面的评价；这就像一个发光体对周围物体有照明作用一样。

5、投射作用：指假设他人与自己相同，以此进行归因，对他人的行为进行解释。

6、刻板印象：指人在评价一个人或一件事时是基于这个人或这件事情归属的群体或类型来进行判断的，认为这个人或事物具有其所属群体或类型的特点。

7、对比效应：指人们在评估一个人或一件事时，易受到最近接触到的其他人或事的影响□□p49□

19. 量性决策六个步骤：

1、认识到需要做出这一决策，这种需要产生于期望阙云太与实际情况某种程度的不一致。

2、一旦确定了决策需要，接着就要确定对决策来说十分重要的标准。

3、步骤2所列出的标准并非同等重要，为了按先后顺序列出他们在决策中的重要性，有必要给这些标准设置权重。虽然所有标准都是有关的，但是其中的一些比另一些更为重要。

4、要求决策者列出所有可能解决问题的备选方案，这一步只需要列出备选的方案，而不需要对他们进行评估。

5、备选方案一旦确定，决策者就必须批判性地评价每一种方案。把这些方案步骤2、3中建立的标准和权重进行对比，可以很明显地看出每一方案的优点和缺点。

6、最优化决策模式的最后一步是从众多列出的、并评估过的

备选方案中选择最佳方案。这一选择十分简单，总分最高即为最佳，决策者一般选择步骤5中总分最高的那个方案□□p54□

#### 第四章个体差异与管理

20. 个体差异：所谓个体差异是一个人精神面貌稳定的类型或特征差异，它由多种心理特征组合而成，主要包括气质、性格和能力□□p 79□

应在公开场所接受严厉批评。再次，在人员的选拔和工作安置方面，气质类型需要得到重视。在人员选拔过程中，对于一些特殊要求的职业和岗位来讲，需要对气质类型和特点进行严格把关。在安排工作时，管理者也需要理角，不同气质类型的员工在适应新环境方面是有所不同的，一般来讲，多血质员工适应环境的速度，要快于粘和抑郁质类型的员工。最后，在工作和管理中，也需要意识到人的气质并不是一成不变的，人的气质会因重大事件的发生和长时间的强化而发生一定的改变。尤其需要注意的是，人经常以自己的性格特点来掩盖自己的气质方面的短处，所以在实践中也不要完全静止、绝对地看待气质特点□□p 85□

22. 一般能力：是在许多基本活动中都表现出来的、并且是从从事各种活动都必须具备的能力，如观察力、记忆力、思维力、想象力□□p 86□

23. 认知能力和元认知能力□p87

24. 大五人格：

1、外倾性：它描述一个人善于社交、善于言谈、武断自信方面的人格维度。

2、随和性：它描述一个人随和、合作、信任方面的人格维度。



3、责任心：它描述一个人的责任感、可靠性、持久性、成就倾向方面的人格维度。

4、情绪稳定性：它描述一个人平和、热情、安全及紧张焦虑、失望和不安全的人格维度。

5、经验的开放性：它描述一个人幻想、聪慧及艺术的敏感性方面的人格维度□□p 97□

## 第五章 价值观与态度

25. 价值观：是指个体在长期的社会环境中所形成的比较稳定的、持久的社会信念和价值系统□□p104□

26. 价值观类型：最早的分类：理性、经济、审美、社会、政治和宗教价值观。

一、工作价值观。

二、伦理价值观。

27. 态度：员工对自己的职位或自己所在组织的看法和情感被称作工作态度。

28. 工作态度三个组成部分：情感成分、认知成分和行为成分□□p109□

29. 工作态度：是员工对自己的工作和组织的看法和情感，以及自己在工作组织中应该如体行为的信念□□p108□

30. 工作满意度：是指员工对于自己所从事工作所持有的态度，是个体对工作的认知、情感和行为倾向□p111□

31. 组织承诺：是指员工对组织的态度，是员工投入组织及认

同组织的程度□□p129□

## 第六章 激励

32. 激励的一般过程□p137 图6-2

## 第七章 群体

33. 群体：群体是介于组织和个人之间的人群集合体，是在特定的目标和需要导向下，两个或两个以上的个体相互作用、相互影响、相互依赖而形成的稳定的、规范的、彼此认同的集合体□□p168□

34. 三种典型的角色表现：

1、任务型角色。

2、关系型角色。

3、自我型角色□□p172□

35. 解释社会从众行为：当一个人的思想和行为和群体多数人有较大差异时，一般会产生心理紧张，从而产生群体压力。这种压力促使个人与群体的行为保持一致，从而产生社会从众行为□□p176□

36. 阿希实验□p176

37. 影响群体凝聚力的因素：

1、群体目标。

2、群体规模。

- 3、群体的地位。
- 4、群体的领导方式。
- 5、奖励方式。
- 6、成员的相似性。
- 7、内部的协作。8外部的竞争。

织绩效不利，导致低绩效□□p181□

39. 群体决策产生的结果：

（二）在生产率方面见书□p184□

40. 群体决策与个人决策的比较□p186 表7-5

41. 群体决策的优势：群体决策将性格、气质、年龄、性别等不同的人整合在一起，群策群力，最大限度地发挥了群体成员的积极性，并提高了决策的可接受性。群体决策实现了知识结构上的互补，增强了观点的多样性，提供了更完全的有助于决策的知识和信息。在群体决策中，具有不同知识结构的人能够相互启发，在观点的碰撞中产生灵感的火花，从而使决策更全面、更准确和更具创新性。群体决策增强民主性、合法性□□p186□

42. 群体决策的缺点：

- 1、办事缓慢、成本高昂。
- 2、常常导致妥协和盲从的群体思维。
- 3、极端化倾向。

#### 4、责任分散□□p186□

### 第八章 沟通、冲突、谈判

#### 43. 沟通的一般模式：

1、发送者与编码：发送者是信息源，他把头脑中的想法进行编码而生成了信息。

2、信息：事实上是经过信息源编码的物理产品。

3、通道：是指传送信息的媒介物，由发送者选择。

4、接收者与解码：接收者是信息指向的客体。

5、反馈：如果接收者对发送者所编码的信息进行解码，而信息最后又返回到发送者，这就意味着反馈。

6、干扰：也称为噪音，存在于沟通过程的各个环节，给沟通造成失误、失败、损耗或使之失真□□p198□

44. 非正式沟通网络：是建立在组织成员的社会关系之上的，亦即组织成员的社会一种交互行为□□p207□

#### 45. 人际沟通的障碍：

1、信息发送者的障碍。

2、信息传递中的障碍。

3、信息接收者的障碍□□p203□

#### 46. 人际沟通的改善：

- 1、选择适合的沟通方式。
- 2、善于运用反馈。
- 3、学会积极倾听。
- 4、减少沟通的中间环节□□□p211□联系实际 论述

## 第九章 团队性向诊断及优化

47. 团队与群体的区别：协作性是团队最明显的优势□p231  
图9-1

48. 高绩效团队的特征：

- 1、清晰而超凡的目标：团队的目标必须是超凡的目标，即需要综合两人或人努力、各个成员的全力以赴才能完成。
- 2、相互的信任：成员间相互信任是指每个成员对其他人的品行、个性和能力都确信不疑，是有效团队的显著特征。
- 3、良好的沟通：群体成员产通过各种申通的渠道交流信息，包括言语和非言语信息。

49. 组织变革：就是组织根据内外部环境的变化，依据其核心价值观对其组织结构、组织行为等不断调整以适应环境变化的一系列策略和体系总和□□p302□

50. 卢因的组织变革“力场”模型：三阶段变革实施过程：解冻—变革—再冻结□□p305□

51. 个体层面的变革阻力：

- 1、习惯和惰性。

- 2、经济地位和利益。
- 3、对未知的恐惧。
- 4、选择性信息加工。
- 5、心理原因造成的障碍□□p312□

## 第十三章压力管理

### 52. 压力的表现：

- 1、生理症状：新陈代谢紊乱，患上心脏病和中风，更容易感冒。
- 2、心理症状：一旦紧张性刺激被认为对我们有威胁，一系列基本的认知功能便会受到影响。
- 3、行为症状：嗜烟、酗酒、暴饮暴食或没有食欲，言语速度加快、睡眠失调等□□p331□

### 53. 压力源：组织外部压力源，组织内部压力源，个体压力源□□p337□

### 54. 个体层面的压力管理：

- 1、调整思维方式。
- 2、调整生活方式。
- 3、进行放松训练□□p342□

## 组织行为学篇三

### 一、单项选择题（本大题共25小题，每小题1分，共25分）

在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的，请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选或未选均无分。

1. 行为的理论模式用函数关系式表达为（）

a.  $b=f(s \cdot p)$  b.  $b=f(p \cdot e)$  c.  $b=f(s \cdot e)$  d.  $b=f(p \cdot m)$

2. 组织行为学的多层次相交切性主要表现为（）

a. 三层 b. 四层 c. 五层 d. 六层

4. 指导人们行为的准则是（）

a. 世界观 b. 人生观 c. 价值观 d. 态度

5. 激发行为并给它以方向性的心理因素是（）

a. 需要 b. 动机 c. 态度 d. 信念

6. 泰勒的科学管理的理论基础是（）

a. x理论 b. y理论 c. z理论 d. 超y理论

7. 创造性行为的特点是（）

a. 系统性 b. 有用性 c. 社会性 d. 管理性

8. 事业生涯的组成部分之一是（）

a. 意识 b. 价值观 c. 行为 d. 知觉

9. 在组织中，通过满足成员的社会需要而发挥着重要作用的群体是（）

a.正式群体b.任务群体c.命令群体d.非正式群体

11. 对处理日常性事务的工作，最适合的沟通网络形式是（）

a.轮式b.y式c.链式d.全方位式

13. 最早提出社会测量理论的学者是（）

a.韦伯b.霍曼斯c.莫里诺d.阿西) ) 1)

14. 舒兹认为，每个人都有人际关系的需要，这些需要一般可以分为（）

a.二种b.三种c.四种d.五种

15. 员工的出勤率与满意度之间的关系是一种（）

a.正相关关系b.负相关关系c.非线性关系d.正比关系

16. 成功的群体间工作绩效受到一系列因素的影响，其中最主要的因素是（）

a.竞争b.协作c.人际关系d.个性差异

17. 在领导有效性中，最重要的权变因素是（）

18. 在决策理论中，决策者被看作为一个（）

a.经济人b.社会人c.复杂人d.自然人

19. 动机是一种主观状态，其表现的方式为（）



a.激励b.目标c.需要d.行为

20. 人们为了追求目标的达成，不但常改变其手段，而且因学习或训练而变换手法，这表明了人们行为特征的（）

a.自发性b.持久性c.目的性d.可变性

21. 按照赫茨伯格的双因素理论，与激励因素有关的是（）

a.工作内容b.工作环境c.组织变革d.决策

22. 公平理论的提出者是著名心理学家（）

a.马斯洛b.麦克里兰c.弗鲁姆d.亚当斯

23. 在现代组织结构的形式中，事业部制也被称为（）

a.斯隆模型b.直线职能式c.立体组织制d.职能制

24. 组织成长阶段理论指出，最适合于组织合作发展阶段的组织结构为（）

a.职能型结构b.地区性事业部型结构c.矩阵结构d.超事业部型结构

25. 在组织行为学中，将一个组织在长期发展过程中把组织成员结合在一起的行为方式、价值观念和道德规范的总和称为（）

a.组织理念b.组织伦理c.组织规范d.组织文化

二、多项选择题(本大题共5小题，每小题2分，共10分)

在每小题列出的五个备选项中有二至五个是符合题目要求的，

请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选、少选或未选均无分。

26. 态度的构成因素包括（）

a.认知b.情感c.意向d.行为e.价值观

27. 一般来说，个人加入一个群体的最常见的原因有（）

a.安全需要b.地位需要c.自尊需要d.情感需要e.权力需要

28. 按沟通的表现形式来分，沟通可分为（）

a.正式沟通b.口头沟通c.书面沟通d.非言语性沟通e.非正式沟通

29. 影响人际吸引的因素有（）

a.容貌b.个性特点c.相似d.互惠e.邻近

30. 根据需要的功能特征的不同，可以把需要划分为不同类型，它们主要包括（）

a.自然需要b.社会需要c.物质需要d.生理需要e.精神需要

三、名词解释题（本大题共5小题，每小题3分，共15分）

31. 行为：

32. 群体结构：

33. 角色：

34. 领导：

35. 决策程序：

四、简答题（本大题共5小题，每小题6分，共30分）

36. 简述群体规范的形成。

37. 简述人际关系的作用。

38. 在哪些情况下，运用回避策略处理冲突最合适？

39. 简述制约领导行为的权变因素。

40. 简述人类行为的共同特征。

五、论述题（本大题共2小题，每小题10分，共20分）

41. 组织管理者应如何制定组织变革的方案？

42. 联系实际谈谈公平理论在现代管理中的重要意义。

组织行为学参考答案

二 26abc27abcde28bcd29abcde30ce 三名词解释

31是有机体的所作所为及其活动，即人这种主体对所处环境作出的反应。

32. 是群体成员的组成部分，可以从不同角度上加以划分。

33. 是指人们对某个社会性单位中占有一个职位的人所期望的一系列行为模式。

34. 领导是影响和指引他人或组织在一定条件下实现其目标的行为过程。

34. 是根据模式，模型的性编制出的实施决策的步骤顺序，它是科学决策的一个重要组成部分。

四. 简答题。

私人交谊；

过去历史中的保留行为。

组织中的人际关系，对组织的工作绩效和员工满意度都有很大影响。

首先，良好的人际关系是群体凝聚力的基础；

其次，良好的人际关系是保证员工身心健康的重要条件

第三，人际关系还影响自我发展。

38. 回避属于一种消极的策略，即不合作也不竞争，对自己和他人的利益都缺乏兴趣。他适用于下列情况：

1) 当问题微不足道或还有更为紧迫更为重要的问题需要解决时；

2) 当处理者认识到不可能满足自己的要求和关心时

3) 当问题解决后带来的潜在破坏性将超过它能获得的复兴时

4) 当收集信息比立即决策更为重要时

5) 当其他人能晚有效地解决冲突时

6) 当所要解决的问题与其它问题无关或是成为其它问题的导火索时

39. 权变理论又称应变理论或情景理论。权变理论认为，制约领导行为的权变因素主要是以下几点：

2) 被领导者的特点，被领导动机与需求，职业能力和心理素质的构成，工作经验。工作成熟度，以及被领导者工作群体的构成，特点，人际关系和工作关系等，都属于权变因素。

3) 领导的情景，领导的情景变量包括领导者及其下属的人的因素，组织的特点，工作的特性以及一些物化因素，它呈现出多重，复杂，多变的特征。

自发性；因果性；目的性；持久性；可变性。

## 五. 论述题。41

1) 组织变革是为组织发展提供达到目的的手段。组织的变革应根据组织成长阶段和未来的发展战略有计划，有步骤地进行，它主要包括确立组织变革的内容，策略及程序等内容。

2) 确立组织变革的内容。这是制定组织变革对策所需要考虑的关键问题，主要应从组织结构方面，技术方面，人事方面和影响环境方面入手进行改革。

3) 确定组织变革的策略。主要指在确定关键环节的基础上，继而选择组织变革的配套环节。

4) 确定组织变革的程序。一般而言，主要包括以下八个步骤：一是在科学预见的基础上，发现征兆认识到进行变革的重要性；二是诊断问题，指出明确的目标；三是进行具体分析，确定变革内容；四是分析变革的限制条件；五是正确地选择变革的策略和步调；六是制定具体的变革计划；七是实施变革计划；八是及时收集信息，监控变革计划的实施进程。

42. 1) 公平理论是由美国心理学家亚当在认知推敲理论的基础

基础上提出的。公平理论认为员工的工作态度和积极性不因其所得报酬的绝对值而受其所得相对值的影响。这就从到那时候提示了利益分配的合理性，公平性对员工生产积极性和工作态度影响的心理学问题，为现代管理工作提供了非常现实的意义。

2) 在我国的各级管理组织及活动中，由于历史的，社会的和个人主观的等方面的原因，尤其是长期以来工种任务不均匀，劳动定额不合理，分配机制不健全等因素，使员工心理上普遍存在着不公平感。这些主客观的不公平感已忧为影响员工积极性发挥的重大问题之一。

3) 为了尽量消除主观与客观不公平感，提高员工积极性，管理人员在管理实践中必须做到以下几个方面：一是领导者应该尽可能公平无私地对待每一个员工，做到一视同仁，一碗水端平；二是进一步提高管理水平，加强和完善基础工作，使绩效考核评估有理有据，科学，有说服力。三是改革不合理的规章制度，打破平均主义大锅饭的思想框框，坚持按劳分配与按生产要素分配相结合的原则；同时，要创造条件建立人才流动，公平竞争，机会均等，人适其事，事得其人的机制；四是进行必要的思想教育，引导员工进行全面客观的比较。

## 组织行为学篇四

组织与行为学是一门研究组织的建设与管理以及人的行为和决策的学科。在我学习这门课程的过程中，我有幸深入了解了组织与行为学的核心理论，通过课堂的学习和实践的探索，我对组织与行为学有了更深刻的理解。在本文中，我将分享我的心得体会。

首先，组织与行为学强调组织的机构设计和管理。在组织的机构设计方面，我们学习了如何确定组织的结构，包括分工、协调、控制和决策等方面。它帮助我认识到一个良好的组织

结构对于组织的顺利运转和成长是至关重要的。在实践中，我也深刻体会到了组织结构对于团队合作和工作效率的影响。一个合理的组织结构能够使得各个部门之间相互协调，减少冲突，提高工作效率。同时，组织与行为学还强调了组织的管理，包括人力资源管理、领导与决策等方面。通过学习这些理论，我认识到一个好的管理者需要具备良好的人际沟通能力和领导才能，能够有效地激励员工，提高员工的工作积极性。

其次，组织与行为学还研究了人的行为和决策。人的行为是组织与行为学的核心内容之一。学习了组织与行为学后，我发现人的行为是复杂多变的，受到许多因素的影响。人们在组织中的行为是受到组织文化、领导方式、激励机制等因素的影响。通过学习组织与行为学的理论，我更加了解了人的行为背后的动机和决策过程。我认识到一个理解员工需求的管理者，能够根据员工的动机和需求制定激励机制和绩效评价体系。同时，组织与行为学也研究了人的决策过程。人的决策是一个复杂的过程，需要考虑到风险和不确定性。通过学习组织与行为学的理论，我了解到了一些决策的心理偏差，并学会了如何减少决策中的错误和偏差。

再次，组织与行为学强调团队合作和组织变革。团队合作是现代组织的重要形式，学习组织与行为学让我意识到一个高效的团队是组织成功的重要因素。通过学习组织与行为学的理论，我学会了如何建立一个团队，如何激发团队成员的潜力，并学会了一些团队决策和团队冲突管理的方法。同时，组织与行为学还强调了组织变革。在当今充满竞争的商业环境下，组织需要不断适应和变革。学习组织与行为学的理论，让我了解到了组织变革的重要性以及如何有效地进行组织变革。

最后，我认为组织与行为学是一门非常实用的学科。通过学习组织与行为学的理论，我能够更好地理解组织的运作和人的行为，能够更好地管理和领导团队，提高组织的效益。同

时，组织与行为学也提供了一些实践的工具和方法，能够帮助我更好地适应和应对组织变革和挑战。

总之，学习组织与行为学让我对组织的建设与管理以及人的行为和决策有了更深刻的理解。无论是在理论上还是在实践上，组织与行为学都给了我很多宝贵的启示和帮助。我相信通过不断地学习和实践，我能够更好地应对组织与行为学的挑战，成为一个优秀的管理者。

## 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。