

# 最新组织行为学罗宾斯 组织行为学心得体会大学生(通用5篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

## 组织行为学罗宾斯篇一

### 第一段：引言（150字）

组织行为学作为一门对于大学生十分重要的课程，通过研究组织与个体相互作用的规律，帮助我们更好地理解组织运作的机制和管理的要领。在学习这门课程的过程中，我对于组织行为学产生了浓厚的兴趣，并且从中受益匪浅。下面我将通过总结心得，分享一些在学习组织行为学中的体会和感悟。

### 第二段：制定目标和激励（250字）

在学习组织行为学的过程中，我意识到正确制定目标对于管理者和个人的重要性。组织中的个体需要明确个人的目标并与组织的目标相一致，而管理者则需要制定明确的目标来激励员工。只有通过正确的目标设定和激励措施，才能调动员工的积极性和创造力，达到个人和组织的双赢。因此，在我日常的学习和生活中，我经常思考如何设定明确的目标，并且努力制定相应的激励措施来激发自己的动力。例如，我将学习目标分解为每周的学习计划，并根据完成情况奖励自己，从而保持持续的学习动力。

### 第三段：领导与权力（250字）

组织行为学也教会了我领导力和权力的重要性。在组织中，

领导是激励和影响员工的核心力量，而权力则是领导实现目标的工具。学习组织行为学让我认识到领导力的重要组成部分是倾听和理解员工的需求，依靠与员工的良好关系来影响他们。同时，权力的使用也需要谨慎，避免权力滥用和产生负面影响。基于这些认识，我在日常生活中更加注重和同伴之间的沟通和倾听，在团队合作中让每个人都得到充分的尊重和发展机会，并且避免以权力示弱的方式影响别人。

#### 第四段：团队合作（250字）

学习组织行为学让我深刻体会到团队合作的重要性。在组织中，成功绝大多数是通过团队合作而不是个人努力实现的。在团队合作中，我学会了倾听他人意见，尊重其他成员的贡献，并共同努力解决问题。每个人的独特贡献和不同视角的结合，能够使团队富有创造力和效率。基于这些认识，我在团队合作中更加注重素质的提升，积极与其他成员积累合作经验，提高自己的沟通和协作能力。

#### 第五段：个体发展与组织文化（300字）

组织行为学让我意识到个体发展与组织文化的紧密联系。组织文化对于个体的行为和价值观有着深远的影响。在组织中，个体的发展也是必不可少的，只有个体和组织相互促进才能取得长久的发展。因此，我在个人发展中注重与组织价值观的契合，通过参加组织活动、积极参与社会实践等方式，不断扩大自己的能力和影响力。同时，我也学会了在组织中传递积极的价值观，帮助他人获取成长和发展的机会。

#### 结论（200字）

总之，组织行为学给予我许多在大学生活和未来职场中都能够运用的宝贵知识。通过学习组织行为学，我更深刻地理解了组织运作的规律和成功管理的关键因素。在组织行为学的指导下，我学会了制定明确的目标和激励自己，认识到领导

与权力的巧妙运用，重视团队合作和个体发展，并注重与组织价值观的契合。这些体会和感悟将会伴随我在大学生活和未来的职业生涯中不断成长。

## 组织行为学罗宾斯篇二

组织行为学是一个关于组织内部行为和人际关系的研究领域，而激励则是其中不可或缺的一部分。通过激励，组织可以推动员工积极投入工作，提高工作效率和质量，从而达到组织目标。在学习组织行为学中的激励理论和实践中，我有了一些深刻的感受和领悟，下文将就此展开论述。

### 第二段：激励理论的深入研究

在学习激励理论时，我了解到了马斯洛的需求层次理论、赫茨伯格的双因素理论、管理学大师墨卡特里的 MBO 管理模式等多种理论和方法。其中，马斯洛的需求层次理论是我学习的重点。理论中将人类需求分为生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求五个层次，每个层次满足后才会继续追求下一个层次的需求。这启示我，作为管理者，不能只关注员工物质和安全需求的满足，还要关注到员工的心理需求和自我实现的追求。

### 第三段：实践案例的分析

学习完激励理论后，我们学习了一些实践案例。其中印象最深刻的是，学习了宜家家居的激励方式。宜家采用“共享生效”方式，即如果公司的利润和目标达成了，所有员工将合理分享这些成果。这让员工们感受到了公司和自己利益的共同体，让员工更加愿意为公司努力工作。这启示我，在激励员工时，不仅要关注到个体，还要关注到团队和组织整体的利益，通过有效的奖励机制来实现共赢。

### 第四段：个人心得体会

通过学习激励理论和实践案例，我对激励员工有了更加深刻的理解。激励不仅仅是通过奖金和晋升来激励员工，还包括了符合员工心理需求的激励和基于共赢的激励。同时，要激发出员工的激情和才能，就需要从员工的内部动机出发，了解员工的需求和努力的方向，并为员工提供合适的工作环境和机会。

## 第五段：总结

通过本次学习，我深刻认识到激励是组织运作中非常关键的一个方面。管理者需要了解激励理论和实践，并能够制定行之有效的激励计划，从而推动员工积极投入工作，提高组织的整体效率。同时，需要从员工的角度出发，关注到他们的心理需求和个人追求，创造出真正符合员工利益的共赢机制，让员工和公司共同成长。希望在未来的职场生涯中，我能够把这些理论和实践融会贯通，切实实现员工和公司的共同发展。

## 组织行为学罗宾斯篇三

组织行为学是一门研究人在组织中的行为与互动的学科，对于大学生来说，学习组织行为学不仅可以帮助他们更好地适应大学生活，还可以提高他们在未来工作中与他人合作的能力。在我学习组织行为学的过程中，我深刻体会到了团队合作的重要性、领导力的培养、沟通技巧的应用以及人际关系的处理。以下将分别从这四个方面来谈谈我的心得体会。

首先，组织行为学让我深刻认识到了团队合作的重要性。在大学生活中，我们需要经常与他人进行合作，不管是小组作业还是社团活动。通过学习组织行为学，我明白了团队合作可以将个人的优势发挥到最大，同时也能够补充和弥补个人的不足。团队合作需要大家彼此信任、理解和互相配合，只有这样，我们的目标才能够更好地实现。所以，在实际的团队合作中，我会积极地与他人交流和合作，始终保持团队的

凝聚力和战斗力。

其次，组织行为学对于培养领导力能力也起着重要的作用。在组织中，领导者的作用是至关重要的。一个好的领导者能够激发他人的潜力、提高团队的整体效能。通过组织行为学的学习，我学到了领导力的重要要素，例如自我认知、情商、沟通技巧等。我深刻地体会到，领导并不是一种天赋，而是可以通过后天的学习与锻炼不断培养和提升的。因此，我努力锻炼自身的领导能力，积极参与组织中的领导岗位，提高自己的组织能力与影响力。

第三，组织行为学也教会了我如何运用有效的沟通技巧。沟通是人际关系中非常重要的一环，它直接影响着人与人之间的交流和理解。通过学习组织行为学，我了解到沟通不仅仅是信息的传递，还要关注交流的方式、语言的运用以及非语言的表达。在大学生活中，我尝试运用积极的语言、亲和的态度与他人进行有效的沟通，不断提高自己的表达能力和倾听能力，从而加深与他人之间的交流和理解，建立起良好的人际关系。

最后，组织行为学也帮助我更好地处理人际关系。在大学中，我们会和各种各样的人交往，有时候会面临他人的冲突和抵触。通过学习组织行为学中的人际关系管理理论，我懂得了如何正确对待人际关系的困境。例如，当我遇到与他人产生冲突时，我会尽量保持冷静，并通过积极的沟通和协商，寻找解决问题的方法。此外，我也明白到了在维护人际关系中需要保持尊重和包容，尽力满足他人的需求，以建立长久的友谊。

总结一下，组织行为学的学习给予了我很多有益的启示。通过学习团队合作、领导力、沟通技巧和人际关系的理论，我意识到这些是我在大学生活和未来工作中必须具备的能力。我将用这所学到的知识、技能和体会来不断提升自己，更好地适应大学生活，为未来的职业发展做好准备。组织行为学

对于每一个大学生来说，都是一门必修课程，只有通过学习和实践，我们才能真正成长为一个优秀的人。

## 组织行为学罗宾斯篇四

近年来，我逐渐对组织行为学这一领域产生了浓厚的兴趣，尤其是其中的激励机制。在实际工作和个人成长中，激励扮演着重要的角色。在此，我将分享自己在组织行为学激励方面的心得体会。

### 第一段：激励策略的制定

一个有效的激励策略需要充分的规划和制定。这需要对组织和员工进行全方位的分析，了解员工需求和组织目标之间的关系，进而从职务地位、薪酬、福利、个人发展等方面进行具体的制定。同时，激励体系要有一定的弹性，不断地与时俱进地进行优化。在此过程中，组织可以通过员工问卷调查等方式提供沟通渠道，以便更好地针对具体需求进行优化。

### 第二段：激励方式的选择

制定好的激励策略还需要再选择合适的激励方式。通常来说，激励方式包括了物质激励和非物质激励两种。物质激励包括了薪资、奖金、福利、离职金等方面的激励；非物质激励侧重于工作认可、晋升、成就感、自我价值实现等方面的激励。从实际工作案例来看，激励体系的设计应当根据员工的具体个性和组织所面对的具体问题来选择不同的激励方式。

### 第三段：激励效果的评估

所有的激励策略和激励方式都是一种投资，组织需要时刻监控激励效果并实时调整激励方式，以便发挥最大的效益。一种有效的评估激励效果的办法是通过定期的绩效考核来进行，通过对员工绩效差异的测定，可以得出激励对员工绩效所产

生的影响。同时，组织也可以依托人力资源管理信息系统来集中管理员工的激励情况，进而为组织内部的决策提供有效的支持。

#### 第四段：激励与员工发展

激励不是简单的物质奖励，它背后的目的也是为了激发员工的自我发展动力，持续地积极主动地为组织作出贡献。在组织激励机制实践中，关键人才的培养和挖掘显得尤为重要。在这个过程中，组织可以通过培训、学习、引入专业的人才管理机构等多种方式，加强员工的专业素养和能力提升。

#### 第五段：激励与组织文化

激励机制是组织文化的一部分，一种有效的激励机制需要顺畅地与组织文化相融合。一个好的组织文化可以通过塑造共同的价值观和信仰体系，从理念上为员工提供支持，从而加强员工对组织的认同感，将员工的利益与组织的发展相结合，形成“共赢”的文化氛围。在此意义上，激励机制应该侧重于全面、持续的发展，与组织文化的理念与目标相一致。

#### 总结

在当下经济不稳定、市场竞争加剧的环境下，激励成为了组织发展的重要手段之一。通过规划制定激励策略、选择合适激励方式、定期评估激励效果、注重员工发展以及与组织文化相融合，我们可以让组织的人力资源得到最优化的利用，加速组织的发展速度。未来，我将继续学习组织行为学相关的知识，完善自身激励策略设计的能力，为组织的发展做出最大的贡献。

### 组织行为学罗宾斯篇五

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。

这就是我在学习《组织行为学》后，对激励机制的一点认识。也算是我对《组织行为学》的体会吧！