

最新组织行为学的论文 组织行为学教学改革探析论文(大全5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

组织行为学的论文篇一

本文从教师自身、教学内容、教学方法和考核方式四方面来阐述组织行为学教学改革措施。

3.1教师自身

组织行为学是一门综合性、实践性很强的学科，这就要求教师一方面要有深厚的理论功底，另一方面自身也应当具有相当的实践应用能力。近年来由于高校学生扩招，教师规模扩大，承担教学的老师以年轻教师居多，他们通常是从学校毕业后直接走上讲台，学科的系统性不强，知识面较窄，缺乏对社会的深刻认识，实践能力较弱，这些都对组织行为学课程的讲授形成障碍。由此，教师后续的学习和教育成为必然，教师应在学习中弥补自身的不足并探究新的组织行为学研究思潮和发展方向以完善自身知识体系。

学校也应该为教师的再教育提供支持和帮助，比如可选送教师在职攻读博士学位，派往国外进修学习深造，以加强其理论修养；另外，也可通过校企合作等形式，积极探索“教学-科研-生产”相结合的有效途径，鼓励教师多接触实际，可采用到企业挂职锻炼、为企业提供咨询服务等方式，不断提高教师理论联系实际的能力。

3.2教学内容

深化教学内容改革是提升教学质量的重要基础。组织行为学是一门理论性和实践性都很强，并日益丰富和发展的课程，其学术流派思想很多，观点也比较复杂，在教学内容的选择上要有针对性，应选择那些具有代表性的比较成熟的理论学派，同时也要根据理论认识的发展，不断调整教学内容；另外，为了避免与管理学等先修课程相关内容的重复，还应对教学内容进行适当调整，如对于激励部分，教师应重点讲解学生以前未学过的激励理论，并通过案例教学等方式教会学生对激励理论的综合应用能力；最后，需要指出的是，组织行为学是从西方传入我国的一门科学，应结合我国的社会主义市场经济和国情设计教学内容，解决好教学内容的本土化问题。

3.3 教学方法

组织行为学是一门应用性较强的课程，为了切实有效的提高教学质量，在教学中可采取多种多样的教学方法，教会学生建立分析组织的思维框架，让学生认识自己和认识他人，培养团队合作意识，促进他们内在素质的提高。

（1）案例教学。

案例教学法，是通过对一个具体情景的描述，引导学生对这些特殊情景进行讨论的一种教学方法。案例教学法，属于讨论式或主体性教学模式，其最终目的是通过揭示案例中存在的问题，提出解决的方案，互相评价方案，以开拓思路、积累经验、提高能力。在组织行为学授课中引入案例教学，根据课程内容组织学生围绕专题进行案例讨论，将工商企业经营的背景和'组织管理的'资料引入课堂，通过结合组织行为学中相关理论的分析 and 讨论，运用组织行为学的方法和技术，使学生体会丰富多彩的管理情景，产生丰富的设想和创意，树立管理权变的理念，巩固和加深学生对所学组织行为学课程理论内容的理解，提高学生的组织处理能力和运用专业知识解决实际问题的能力。

（2）团队学习。

采用团队学习的方式，以学习小组的表现作为评价每个学生学习成绩的评分基础。具体来说，是把学生分成5-7人的案例小组，要求他们以小组的形式完成指定案例分析工作，同时要求学生自行进行组内工作分工，每人承担一项独立的工作，每个案例小组完成案例分析，提交ppt和案例分析报告，并进行现场陈述和答辩，教师根据小组案例分析报告和现场答辩情况给予团队基本分，然后再根据每个人工作表现酌情进行加减分。因此，只有小组的团队成绩高，每个成员的分数才能高。对于大部分已经是独生子女的这一代大学生，这种方式可以很好地培养他们的团队精神，增强每位学生的使命感和荣誉感，同时还能培养和锻炼他们的沟通能力和创新能力等。实际上，团队学习不仅限于案例分析，在课堂上的小组讨论以及课后的实践调查等方面，学生都可以团队方式进行学习。

（3）个性测试。

青年心理学的研究表明，大学生对认识 and 评价自我充满了浓厚的兴趣和急迫感，他们自我认识和评价的主动性和自觉性大大提高，因此，开展个性测试等与课程紧密相关的课堂实践环节能够充分调动学生的学习热情，启发他们自我反思。

（4）管理游戏。

管理游戏是一种较先进的教学方法，与案例教学法相比较，管理游戏更生动具体。管理游戏法因游戏的设计使学生在决策过程中会面临更多切合实际的矛盾，决策成功或失败的可能性都同时存在，需要学生积极地参与，运用有关的组织行为理论与原则、决策力与判断力对游戏中所设置的各种情况进行分析研究，采取有效的方法去解决问题，争取游戏的胜利。例如，在讲完决策之后，我们给学生做了寒带冬季野外生存游戏，让学生理解个体决策和群体决策的差异，并引导

学生树立团队合作精神。管理游戏让学生在参与游戏中掌握了理论，学会了方法，学习效果显著。

（5）角色扮演。

角色扮演是一种模拟训练方法。角色扮演的情境具有拟真性，由学生扮演某种任务的角色，要求扮演的学生根据自己对角色的理解和认知自发地投入，使他们真正体验到所扮演角色的感受与行为，以发现及改进自己的工作态度与行为表现。采用角色扮演法时，扮演角色的学生数量有限，其余学生则要求在一边仔细观察，对角色扮演者的表现用“观察记录表”方式，对其姿势、手势、表情和语言表达等项目进行评估，以达到教学的效果。通过角色扮演，让学生从理论和实际两个角度去分析人们在管理工作中会怎样或该怎样说和做，同时表演者也在互动和沟通中体验到管理的困惑和乐趣。

3.4考核方式

考核方式是否合理关系到能否全面正确地评价学生理论知识的掌握以及应用能力，建议可采用闭卷笔试、课后作业、课堂作业和到课率等综合的考核方式检测学生的综合素质和真实能力。

4结论

总而言之，提高教师自身素质、深化教学内容改革、采用多样教学方法、实行综合考核方式，顺应时代，不断摸索，不断改进，不断创新，组织行为学课程的教学工作会越来越做好。

参考文献

[1] @刘力纬，赵洱崇，余顺坤等. 组织行为学课程教学实践[J]. 中国大学教育，，（7）.

[2] @刘素琴. 组织行为学教学改革初探[J]. 忻州师范学院学报, 2007, (4).

组织行为学的论文篇二

我曾在工商管理硕士阶段学习过这门课程，由于当时我的工作经历以及环境和现在大不一样，同时也由于当初和此时学习的动力不太一样，所以对于同一门课程的学习有很多不一样的收获。

学以致用是我参加博士班学习的主要目的。目前我在管理一家年销售超过5亿人民币的制造型企业。该公司目前在大力推广卓越制造理念。该理念除了在组织的各个层面实施类似日本丰田公司的精益制造工具以外，其核心在于推广全员参与的持续改进的文化。而在组织中对目前的文化加以改造，很多方面都可以考虑利用《组织行为学》课程中的理论。

组织行为学在上个世纪得到长足的发展，得益于心理学在工商业的应用以满足有效提高生产效率的需要。而我公司目前推广卓越制造的目的是通过精益之道创造客户价值。其中提高生产效率，提高产品品质，提高员工满意度等都是我们远期目标——卓越运营所覆盖的。

本学习小结主要总结了我所学到的《组织行为学》的主要内容，以及如何在公司变革中加以运用的打算。

组织行为学是研究个体、群体的心理和行为以及组织的行为，探讨个体、群体以及组织结构对组织内部行为的影响，以便使用这些知识来改善组织的有效性。涉及到的主要学科有：管理学（包括人力资源管理学，组织管理学）、行为科学（包括心理学、社会学、人类学）、社会科学（包括政治学、经济学、伦理学等）。课程中提到组织行为学研究的主要两个问题是：

一，人与工作、组织和环境的匹配问题；

二，组织中的激励问题。

这两个核心问题在我的工作实践中有很重要的探讨和解决的价值。

另外，组织行为学也提出了组织行为有效性的常见指标：效果、效率、缺勤、离职、工作满意度等。

三，账号交易、折扣代充、超值首充就选淘手游！你身边的手游交易专家。本课程小结从组织行为学研究的三个层面来展开，即个体层面、群体层面、组织层面。考虑到组织行为学中某些方面（比如组织的设计等）和我主要的工作内容不太关联以及该学科的知识面的广博性，我只提取了我感兴趣的或者实际工作中急切需要使用的加以总。

一，个体层面。

个体层面主要研究个体特性、知觉、价值观和态度以及能力对个体行为的影响。

组织行为学中系统地介绍了知觉、归因理论、个人决策、个性和个性理论、个性以及能力和职业的匹配、价值观和态度、激励理论和应用等。

我觉得作为一个企业领导者，受到时间和精力限制，对于个体的关注应该限于对于中层经理个体以及大量一线员工中的典型个体。我在对这些有选择性的个体关注中，发现有必要改善目前公司内部提拔机制的不科学性以及公司管理忽视了一线员工的个性。

1，公司内部非常典型的提拔机制都是基于当前岗位的技术或业绩至上原则。绝大多数情况下，公司领导层关注员工在当

前岗位的表现，从而推断他在新工作岗位上的表现，而在此过程中，没有考虑其个体的个性和能力与职业的匹配问题。往往通过实际工作发现了这些问题后，受到企业文化的影响，无法大胆地面对问题并纠正组织所做的不当提拔。

在决定提拔一个人之前，其在原来工作岗位上的表现当然是一个重要的参考，但决定不应该仅仅建立在这个参考基础上，而将重点建立在参考和新工作有联系的方面，而在这个基本属于个体决策（即使有几个人参与，也基于数个作为个体的个体决策）过程中，而有发言权的提拔者（人事经理、总经理等）应该首先了解社会知觉中存在的偏见，尤其是自己在判断一个候选人的偏见倾向（比如首因效应、晕轮效应、近因效应、定型效应和投射等），避免过度主观地做出判断。

2，公司管理上很大程度上忽视了一线员工作为个体的差异。公司可以给他们模式化的培训、统一的着装、严格的行为规范等等，所有这些都是让他们作为机器和流水线的一部分，希望他们象机器一样从事标准化的工作。但员工毕竟不是机器，他们有血有肉有想法有个性。

目前我们公司推广的卓越制造中，在加强标准化工作的基础上，强调了作为个体的差异以及个体的影响力。其中最典型的一个模型就是帮助链。

以往在企业的绝大多数决策和实施实践中，都是自上而下的。而在上面的模型中，作为个体对待的基层员工可以在自己的能力范围中做出决策、解决问题，同时，在问题不能解决时，可以提升到帮助链的上一级。模型是好的，但如何在实际操作中真正能做到模型中期望的，是个很大的问题，也是个长期的目标。

首先，员工对这个模型的理解。目前公司试图通过大量的培训来加强员工对卓越制造的理解，但由于涉及到整个思维模式和行为模式的改变，其难度相当的大。这里面也涉及中国

的教育以及中国的文化，一直以来，无论学习、工作、为人等，我们习惯于接受上级（长者、老师、家长、领导等）的暗示或者明示，价值观上认同服从是好的，从而压制了自我的独特性和创造性。而目前我希望通过不断的教育来鼓励员工认识到自己的潜能，发挥自己的潜能，相当于我们试图改变他们过去十几年或者几十年形成的思维定势，这非常困难。

其次，员工对这个模型的认同。认同就相当于他们将这部分纳入他们的价值观体系。理解是认同的基础，但不等同于认同。认同也不是口头和表面的接受，而是在行动上积极主动地使用这个模型。个别或者少数员工的认同也不能改变整个企业内部的大环境，这个问题我会在群体层面中去加以阐述。

根据相关资料，和我公司劳动力的年龄结构，主要有两大占主导地位的价值观。其一是年龄在30到45岁之间的，他们的价值观主要表现为好学、忠诚、传统、负责。另一个群体是年龄在30岁以下的，他们灵活、对组织缺乏忠诚度、享受、竞争、独立，渴望成功。针对这两种有差异的群体，如何在他们的价值观体系中加入管理层希望的内容，是我们实施卓越制造的关键。理解是认同的基础，但不等同于认同。认同也不是口头和表面的接受，而是在行动上积极主动地使用这个模型。个别或者少数员工的认同也不能改变整个企业内部的大环境，这个问题我会在群体层面中去加以阐述。

人说，态度决定高度，员工态度的转变将是卓越制造实施过程中的一个重要里程碑。根据凯尔曼的态度转变和形成三阶段理论，即态度的形成过程主要经历三个阶段：服从、同化和内化。我个人很赞成这个理论，并期望在实践中加以利用。

服从阶段是个体从表面上转变了自己的观点，这个是个体在遭受外部压力的情况下造成的。如何在服从阶段对员工施加合理的压力？我们的答案是通过管理、竞争和激励。管理就是加强管理人员对生产现场的控制；竞争就是评比，让员工之间、班次之间、产线之间形成竞争压力；激励是通过精神

和物质上的刺激来强化员工对卓越制造概念的反应。

同化是个体自愿地接受他人的观点、信念、态度和行为，使自己的态度和他人的态度相接近。内化是个人从内心深处相信和接受他人的新观点，而彻底转变自己的态度。我认为，同化和内化是服从阶段的延续，但作为的主体发生了变化，服从阶段的主角是他人（组织、管理者），而同化和内化阶段的主体是个人，内因在于自己，外因是组织（比如组织文化等）

当然，任何改变都需要时间和代价，公司的管理层认同这个模型，必将采取方式方法去实施。目前我们的主要方法有：

1， 培训，不断的培训；

4， 管理人员加强现场管理。

员工态度的转变将是卓越制造实施过程中的一个重要里程碑。根据凯尔曼的态度转变和形成三阶段理论，即态度的形成过程主要经历三个阶段：服从、同化和内化。我个人很赞成这个理论，并期望在实践中加以利用。

服从阶段是个体从表面上转变了自己的观点，这个是个体在遭受外部压力的情况下造成的。如何在服从阶段对员工施加合理的压力？我们的答案是通过管理、竞争和激励。管理就是加强管理人员对生产现场的控制；竞争就是评比，让员工之间、班次之间、产线之间形成竞争压力；激励是通过精神和物质上的刺激来强化员工对卓越制造概念的反应。

二， 群体层面。

群体层面主要研究沟通模式、领导方式、权利与政治、群体间冲突和冲突水平如何影响个体和群体的行为。

群体分为正式群体和非正式群体。正式群体在组织中是很容易发现和控制的，但非正式群体必须加以重视、研究、诱导从而对于其积极的一面加以利用，对于消极的一面加以防范和遏止，因为非正式群体的作用越来越大。

要想影响群体行为，必先研究群体行为。一般而已，典型的群体行为包括从众、服从、暗示、模仿和感染等。通过对这些具体行为的分析，群体行为可以通过外力加以影响而让群体行为朝组织需要的方向发展。

参考有关的研究成果，我国目前的群体心理发展有以下三个特点：

1，群体压力变小，从众心理弱化。由于改革开放以及比较宽松的政治环境，人们的自主意识不断加强，人们较多的保留自己的个性，群体对待不同意见和行为的包容性增加，诸如此类的变化，造成了群体压力减少，从而导致了从众心理的弱化。

2，群体对个体的影响减弱。随着市场经济的建立和发展，人们越来越关注自己的发展和利益。随着社会保障制度的发展，企业作为组织，对个体的影响和束缚力减弱，从而也导致了个体对群体（组织）的忠诚度减弱。

3，非正式群体的作用和影响增大。社会经济转型促使了非正式群体的大量产生。比如企业内部的人际关系，由传统型转为利益型；又比如中国劳动力市场还不完善，亲朋好友的介绍是人们寻求职业的一种重要途径，这就给血缘、地缘、学缘型的非正式群体的产生提供了可能性。

群体凝聚力是影响群体成员士气、满意度和群体一致性，这对于群体的生产效率有重要的积极或消极影响。群体凝聚力如果要对生产效率有积极的影响，管理者必须对群体加以积极的诱导，并且群体态度必须和组织目标有一致性。有关研

究总结了一下增加群体凝聚力的方法，借此我也思考可以使用在我公司的办法。

1，群体规模。群体规模和群体凝聚力成反比。我公司四百多员工，不用考虑增加所有员工的凝聚力，可以考虑以生产线、部门、乃至班组来增加凝聚力，同时中层管理人员负责不同部门的接口和沟通，避免小群体的高凝聚力和全公司的低凝聚力局面。

2，群体内部的一致性。给群体（参考上述1，即小范围的群体）以共同的目标和利益，并且小范围群体中个体之间必须有利害关系，使他们提高凝聚力。这就说明了以前我们采取的评价方法的错误性，以前的绩效工资，基本上是大锅饭，他们之间没有利害关系。

3，外部压力。公司可以引进竞争机制，让竞争对手之间给群体制造压力，提高群体凝聚力。班组竞赛加上适当的奖励措施，应该可以实行。

4，群体的领导方式。民主型的领导方式比专制型、放任型的领导方式能够使成员间更友爱、思想更活跃、情感更积极，从而增加群体凝聚力。这个观点提醒我，我个人做民主型的领导是不够的，所有的中层乃至基层管理人员都必须有民主的管理方式。这在我们公司卓越制造体系中，有关领导力的理解是和这一思路统一的。我们提倡的领导方式包括：

4. 1，现场查看和解决问题，而不是靠汇报来解决问题。这样的方式只有民主的领导才能做到。

4. 2，鼓励学习。专制和放任的领导作风，不会培养学习型组织，不能鼓励个体的学习和成长，只有民主的领导才能做到。

4. 3，立即行动、彻底解决。官僚的领导是做不到的。

4. 4，授权。不言而喻。

5，群体内部的奖励。把个体和群体相结合的奖励方式有利于群体的凝聚力增加。最近实施的绩效工资制度体现了这一观点。首先是个体的工资和小群体的目标挂钩（比如产量、质量、安全等）；其二是个体也可以通过个体的努力，比如良好设备保养、提出合理化建议、阻止批量废品的产生等得到更多的个人绩效工资。

说到企业管理，研究群体是不够的，必须研究团队。团队是更高层次的群体。团队成员之间有互补性的技能、承诺共同的目标和绩效指标、以及使他们共同负责的方法。我公司的卓越制造提倡全员参与、积极授权、鼓励自我管理，目标是建设有效团队，使团队具有积极和明显的特点，比如：目标明确、非正式的气氛、参与、倾听、建设性冲突、共识、公开沟通、分享领导权、自我评价等。

课程中的管理沟通章节，我把它理解为群体层面的，而不是组织层面的，主要是我认为管理沟通中非正式沟通比正式沟通的作用更大。组织可以设计、实施正式的沟通，但非正式的沟通在群体间和群体内部展开，此时，群体（非正式群体）沟通比正式沟通有如下优势：沟通频次高、及时性强、个体接受程度高等。在我公司的卓越制造中，对群体领导（正式或非正式）的都给以沟通方面的培训，希望他们在日常工作中，发挥非正式沟通中对卓越制造在日常工作中实践的影响。课程中有个研究成果值得了然于心，那就是语言学家艾伯特·梅瑞宾[mehrabian]1968提出的有关语言和非语言在沟通中的使用比率：

信息的传递量 $100\%=7\%$ 语言+ 38% 语音+ 55% 态势

这个公式是任何想做积极有效沟通的人所必须理解和应用的。

课程中提到有效沟通和改善沟通的策略和工具，主要有：

1, 保证正式沟通渠道畅通（包括上行、下行和混合沟通）。比如：建立发布指示、例会、个别交谈、建议、员工调查、申诉制度等。

2, 学会积极倾听。在我公司的管理培训中，就有倾听方面的培训。在stephenrcovey的畅销书《高效人士的七个习惯》中，第五个习惯就是知彼解己

□seekfirsttounderstand□thentobeunderstood□□我公司也组织了对此培训，说明了我公司作为组织，十分重视倾听的价值，以及在组治倡导这种良好习惯。

3, 相互作用分析□pac分析）。是伯恩

□eberne□1910——1970□在他的《大众的游戏》一书提出的，其理论基础就是心理学上的“自我状态”，即认为每个人在心理性格上有三种自我状态：父母自我状态

□parentegostate□□儿童自我状态□adultegostate□□成人自我状态□childegostate□□所以在两人的对话中，实际上有六种状态在进行相互作用。利用对相互作用分析理论，有意识地在交往中觉察自己和对方所处的自我状态，做出适当的反应，避免发生交叉沟通。其中一个重要原则就是：尽量以成人的自我状态控制自己，并以成人的语调和姿态来对待别人，同时鼓励和引导别人进入成人的自我状态。

4, 周哈利窗口□johariwindow□□以自我了解和他人了解作为x和y轴，划分公众我、隐私我、背脊我和潜在我。为提高沟通有效性，必须增加自我表露程度和提高反馈度。

三，组织层面。

组织层面主要研究正式组织的设计、技术和工作过程、组织文化、工作压力水平对个体、群体和组织行为的影响。

我对于组织层面的兴趣点在于组织文化以及健康和安，所

以重点总结一下这些知识点。

组织文化主要表现为一个组织中所有成员所共享并传承给组织新成员的一整套价值观念、共同信仰、共同目标和行为准则，它代表了组织中约定俗称的和可以感知的部分。

组织文化分为表层文化、中层文化和深层文化。

表层文化又称实体文化，是指直观、具体、外在化和形式化的组织文化结构，有组织的员工所创造的铲平和各种物资设施构成。

组织行为学的论文篇三

医疗组织行为学是指研究医疗组织内部成员的通常行为、组织结构与文化对医疗组织整体绩效、医患关系以及医生个体绩效的影响。在我接触和学习医疗组织行为学的过程中，我不仅对医疗组织的运作方式和内部关系产生了更深入的了解，也收获了一些关于团队协作和领导力的启示。下面将围绕这些主题，总结和分析我对医疗组织行为学的体会和感悟。

第一段：对医疗组织行为学的初步认识

刚开始接触医疗组织行为学的时候，我对医疗组织的运作和内部关系只有一些粗浅的了解，并没有真正认识到医疗组织行为学的重要性。然而，通过学习相关理论以及实践案例，我渐渐认识到医疗组织行为学对于医疗组织的发展和提高绩效的重要性。医疗组织行为学可以帮助我们理解和应对医患关系的挑战，提高医疗机构的绩效以及推动医生个体发展。这让我深感医疗组织行为学的研究具有重要的现实意义。

第二段：团队协作的重要性

在医疗组织中，团队协作是非常重要的。医生、护士、行政

人员及其他医疗工作者组成的团队必须紧密合作，共同完成医疗任务。在学习医疗组织行为学的过程中，我发现团队协作的关键在于信息共享和相互理解。只有及时分享和交流重要信息，团队成员才能更好地协调工作，提高效率。此外，了解团队成员的个性、兴趣和优势可以更好地分配任务，使得医疗团队的工作更加高效优质。

第三段：领导力的重要性

医疗组织行为学还强调了领导力在医疗团队中的重要性。一个好的领导者可以有效地激励团队成员，带领团队达成共同的目标。领导者需要具备良好的沟通技巧和人际关系管理能力，以便更好地与团队成员合作。同时，领导者还需要有较强的决策能力，在紧急情况下迅速做出正确的决策。通过学习医疗组织行为学，我意识到作为医生或其他医疗工作者，不仅需要具备扎实的专业知识，还需要不断提升自身的领导能力。

第四段：组织文化对绩效的影响

医疗组织行为学还探讨了组织文化对绩效的影响。组织文化是指对于关键问题的态度、信念和价值观念的集合。一个积极向上的组织文化可以激励医疗团队的成员，使他们更积极地追求卓越。相反，如果组织文化不健康，缺乏沟通和合作，将会对医疗团队的整体绩效产生负面影响。因此，医疗组织需要注重培养积极健康的组织文化，以提升医疗团队的整体绩效。

第五段：未来发展的展望

随着医疗环境的变化和医患关系的复杂化，医疗组织行为学在未来必将发挥更重要的作用。我认为，医疗组织行为学的研究不仅需要关注医疗组织内部的常规行为，还需要关注医生与患者之间的关系、医疗技术的创新以及医疗团队的协作

方式等课题。随着信息技术的发展，我相信医疗组织行为学将越来越重视数据分析和预测模型，在医疗组织的决策与管理中发挥更大的作用。

综上所述，医疗组织行为学的学习给我带来了许多启示和思考。在团队协作和领导力方面，我意识到个体的力量是有限的，只有通过团队合作和良好的领导才能实现医疗团队的目标。同时，组织文化对医疗团队的整体绩效有着重要的影响，注重培养积极的组织文化对医疗组织的成功至关重要。未来，我将进一步了解和应用医疗组织行为学的理论和方法，为提升医疗团队的绩效和改善医患关系作出更多的贡献。

组织行为学的论文篇四

马斯洛认为：人生来就渴望满足一系列的需要。这些需要包括：生理、安全、归属、尊重、自我实现等需要。正是这些需要，成就了人们前进的不竭动力。

一、课程设计目的

培养学生把已学的理论知识与组织管理的实践初步结合起来，形成一定的感性知识，培养学生的团队精神、与人沟通的能力、语言表达的能力以及发现问题的能力，一方面深化已学过的理论知识；另一方面为后续课程的理论学习和实践奠定基础。

二、调研的课题

组织行为学中激励理论在现实企业中的应用，苏宁电器的激励模式有哪些优点，给我们什么样的启示。

三、调查的对象

南通苏宁电器卖场的普通员工；并且向管理者咨询企业的一

些管理制度和对提高业绩的方法。

四、调查的方法

先上网搜索一些关于苏宁电器的管理制度，实地问卷调查员工对待工作的态度，然后结合书本中组织行为学激励理论，进行分析，对调研得到的数据进行加工和总结，写出调研报告。

五、课程设计结果

苏宁电器是国内电器零售商的巨头。在经济全球化的冲击之下，很多企业面临挑战，经济的竞争，说到底人才与知识的竞争，企业如何凝聚人才、激励人才，成为全社会关注的焦点。在改革开放后，面对西方科学的管理理念的冲击并加以融合，形成了较为成熟的激励理论成果。苏宁在这方面做得十分成功，堪称激励模式的典范，对我国很多企业有很重要的现实意义。从调查资料得出下面一些关于苏宁的较为先进的激励方法。

手机专柜，则有一天卖六台月末有奖金的。在此方法下，员工既有努力的欲望，又不会因为每天重复相同的工作而厌烦，甚至产生过度的压力情绪。

2. 归属的需要：马斯洛把人的需要层次划分为五个层次，在实现生理和安全的需要后，就会产生归属的需要。人是社会性的生物，而归属的需要更加细致、难以捉摸。马斯洛认为：管理者应鼓励非正式的组织，开展非正式的社交活动以加强员工之间的相互交往。苏宁电器公司的文化就是“同事重于亲朋”，强调平等、协作和尊重的关系。进入卖场可以看出，员工之间非常熟络，关系轻松、友善；每年年终，苏宁还会开展很多非正式的活动，促进员工的交流，拉近上下级之间的关系，让员工进入各种团队以培养其对团队意识和认同感。这样的工作氛围和组织文化，对员工起到了很强的激励

作用。

量和素质是决定企业走向的重要因素，包括企业能做多大规模，能以多快的速度发展等。无疑，苏宁是明智的，将管理人员与企业的发展绑在一起，既成为激励管理人员的动力，又防止高层人员的流失，相比较之下，国美电器——同样是电器零售的巨头，因为之前被挖走高层管理人员，导致经济业务小幅度下滑，并关闭了好几家连锁店。

激励是调动人们的积极性、创造性的一种艺术。就如亚当斯密说的，在组织中激励是必须的，但还应注重公平合理的对待。不同的企业领导在运用时各不相同。但在实施激励时，有一些必要的原则需要去遵守，不然，适得其反，使员工产生抵触情绪。

1. 重视了解员工的公平感，赏罚分明。公平性是团队管理中的一个很重要的原则：首先公平不是平均，是公正合理，管理者在处理员工问题的时候要保持平和的心态，不抱有偏见，事实上，任何人都很难说自己很公平，只是相对的公平。其次，员工的不平衡感有时来自组织没有合情合理地奖励自己。所以，苏宁在管理中，贯彻公开、公正、公平的原则，取得同等成绩的员工，一定要获得同等层次的奖励；当然，犯同等的错，也应获得相应的惩罚。如果不一致，那么就谈不上所谓的激励模式了。

2. 实行量化管理、增强透明度。公平感的产生很大程度是员工主观猜测的结果，人们总是倾向于自己得到的少，付出的多。苏宁电器在进行激励的时候，在绩效考核和奖励制度都实行一定程度的量化管理，做到可以打分计算销售额和销售量，提高整个过程的透明度。并于月末将优秀的成绩公布于员工之间，促进良性竞争，实现激励功能，并且这种激励不是单纯的物质上的奖励，还有团队的认可。

3. 奖励要适度：根据斯金纳的强化理论可知，强化的基本方

式包括正强化和负强化。在实施激励的时候采取正强化方式的时候，一定要适度，不然，反而由激励因素转变为保健因素，平白增加企业的成本，而且得不到激励的效果，则得不偿失。

六、结论：

这次调研以苏宁卖场为对象，介绍了苏宁较为先进的激励模式和方法；正如人们说的，人的需求是复杂的，所以没有所谓的一定行得通的激励模式。正确的道路是：将内容型、过程型、强化型和综合型激励模式结合起来，根据企业自身的特点，走出自己的康庄大道。苏宁，无疑是成功的典范，其激励模式对我国很多企业有重要的现实意义。

组织行为学的论文篇五

1、随着anc公司快速发展，人力资源流失问题逐步成为制约公司稳步可持续发展的瓶颈因素，从人力资源合理配置的角度来说，由于市场开放程度的提高及社会制度的变革，就必然促进人才的快速流动，人才合理流动也促进了社会资源的科学配置，提高了社会整体资源配置效率和产出，但从企业人力资源管理角度来看anc公司人力资源流失则是企业人力资源管理问题的深刻体现，人员流失的背后是企业缺乏合理的用人制度和绩效考核机制。造成这一被动局面的主要原因主要表现在：

一是缺乏现代人力资源管理理念。随着管理理论的发展，企业从原先的行为科学管理越来越倾向于人本化管理，但从anc公司实践来看，在企业管理中却出现了缺乏人性化的问题，仍然是遵从传统的管理方式，更多的强调以绩效为主，而缺乏对人才的重视和培养，缺乏对员工诉求的沟通和理解，在工作任务、工作质量、劳动纪律、行为规范等方面，处罚标准采用一刀切的做法，容易引起员工的不满情绪。

二是缺乏规范化制度化的绩效考核体系。anc公司对于员工绩效考核及薪酬设计上存在问题，员工薪酬不能反映工作能力、岗位重要性及学历水平，仅仅是从工作年限因素进行考虑，同时，对本地区相近行业的薪酬状况缺乏准确了解，导致在某些岗位薪酬上的不合理，某些岗位薪酬缺乏外部竞争力或存在内部不公平性的现象，使广大员工缺乏应有的工作积极性、主动性和创造性。

三是缺乏完善的人力资源规划。公司在制定企业发展战略时，往往会忽视人力资源规划，也不考虑本企业的人力资源状况以及本企业的人力资源体系能否有效地支持企业发展的战略。anc公司内部就没有设立人力资源管理部门，而是由行政部代为行使招聘、培训、薪资管理工作，人员招聘、晋升全凭上级领导主观臆断，没有建立合理晋升及人员岗位流动机制，长期单调的工作缺乏工作成就感和新鲜感，不利于培养员工多方面的能力，这种人才任用的不合理现象，使真正有用的人才得不到合理使用。

2、郭总在面对人员流失（或离职倾向）时采取的措施主要有：一是简单地同意了王辉、小刘的辞职请求；二是对李利、小胡的辞职进行了劝说，并对辞职要求作出了部分让步。

郭总的上述做法，从表面上看，人员流失局面得到了暂时的缓解，也在一定程度上保持了员工队伍的稳定性，但从长远来看，公司人员流失问题并没有从根本上得到有效解决，造成人员流失问题的痼疾仍然存在。例如对有流失倾向的小刘没有及时做好必要疏导工作，而是放任自流；对提出辞职的老员工基本采取传统人际关系维护，通过让步来换取一时的稳定，而没有从制度上采取有效的制约措施，如违约责任的承担、培训费用的赔偿等，可以说，郭总对上述人员流失问题处理很难称得上明智之举。

3、根据马斯洛的需求层次理论，人的需求从低到高分为生理需求、安全需求、社会需求、尊重需求和自我实现需求五类，

不同的时期表现出来的各种需要的迫切程度是不同的，人的最迫切的需要才是激励人行动的主要原因和动力。从销售骨干李利和大学生小刘离职情况看，二者之间存在一定的相似性或共同之处，李利和小刘本身工作能力都很强，都足以顺利完成目前公司交给的工作任务，但长期以来，由于公司传统用人机制，工作内容缺乏挑战性，已不能满足李利或小刘更高层次的需求，他们需要更广阔的空间来发挥他们的能力，实现个人的自我价值，当公司目前的体制或机制不能为其提供足够发展空间时，结果只能造成公司人力资源的流失。

4、为从彻底解决人员流失问题，必须要认真分析产生人员流失现象的根本性原因，从改革落后人力资源管理体制入手，充分认识到在企业里建立健全一套有效的激励机制并合理运用，是保证企业正确任用人才，留住人才的关键。为建立起规范有序、科学合理的绩效考核制度，主要采取措施如下：

一是转变企业人力资源观念。随着经济的快速发展，以人为本的理念深入人心，成熟稳定的员工队伍是企业生存的重要保障。长期以来□anc公司更多地是从给予员工更高的薪酬和待遇来解决流失问题的。但这一思路存在很大弊端，如果企业不能从根本上确立以人为本的管理思想，切实尊重员工的需要，仅有高薪是留不住优秀员工的。为此□anc公司应从根本上树立以人为本管理理念，尊重员工的人格和权利，理解员工的思想、个性、能力、兴趣和爱好，为员工提供发挥聪明才智的机会，建立起平等竞争、优胜劣汰、公开竞聘的岗位竞争机制，通过良好的制度管理来实现人力资源有效管理。

二是构建高效的绩效评估体系。绩效评估是企业对员工工作质量评估的一种方式，是对员工进行奖罚的主要依据。为充分发挥绩效评估作用，要建立起绩效考核与员工薪资、员工提升和培训机会联动机制，以真正发挥其应有的激励作用。评估的事项主要包括员工的工作态度、工作能力、工作业绩、团队精神等，使员工系统了解其工作职责、深刻思考工作方法；可以发现员工工作态度、工作技能方面的不足，确定员

工培训和合理使用的基本方向；可据此确定员工升迁、去留及薪酬，从而做到薪酬与绩效挂钩，激发员工的工作积极性。

三是采用多元化的薪酬体系。人才之所以离开企业，是因为在其自身发展的不同阶段上对企业产生了不满足感。比如说，新员工进入企业的首要目标是高薪，用来满足衣食住行上的基本需求，当物质上得到满足后，就会进一步发展到更高层次面的需求。如果员工觉得需求不能得到满足时，就会选择离开。企业在人力资源管理中应当及时识别人才在不同阶段的需求或是满足不同层次人员的需求，运用多元化的价值分配形式，如：工资和福利、年薪制或股票期权方案、利润分享制、晋升和发展机会，用经济的和非经济的薪酬来满足各级人才自身的生存、发展、完善需求，为员工设立了一条在组织发展的基准线，让其看清自己的发展目标，激励其不断为目标努力。

四是加强员工培训体系建设。员工的成长一方面靠自己平时经验的累积，另一方面还要依靠外在的培训，针对企业人力资源整体素质不高的特点，应重点加强人力资源的培训工作，建立制度化人才培养机制，而不是单纯依靠招聘外来有经验员工来解决人才需求问题，同时，要重视加强企业文化建设，为员工成长提供良好培训支撑，实现企业和员工共同成长，不断加强员工对企业文化认同感，切实把新老员工融入到一个和谐组织环境中。