

最新组织行为学 组织行为学课程心得(优秀9篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。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。9月20日，我有幸的作为武大emba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励体系越具体，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

公安组织行为学是一门研究公安机关组织行为规律和行为效果的重要学科。对于我这样一位在公安行业从事多年的人来说，颇有些感触和启迪。通过学习公安组织行为学这门学科，我深深地理解到了公安机关组织行为的重要性和影响力，并从中感受到了人性的庄严和充满力量的生命力。

第二段：理论阐述

公安组织行为学是一个非常综合的学科，涉及领域包括组织结构、组织文化、组织管理和人力资源等等。在学习这门学科时，我深感到理论知识的重要性。理论知识为我们的实践经验和行动提供了指导和支持，让我们能够更加清晰地看到问题的本质和本质。这样，我们才能更好地制定合适的组织行为策略，推动实际工作的进行。

第三段：行为分析

在学习公安组织行为学的过程中，我不断地深入分析公安机关的行为，揭示其中的规律和机制。通过对某些行为进行深入分析，我们能够更好地理解行为背后的原因，发现其中的问题所在，并及时制定调整方案。这样，我们就能及时发现机构中的隐患，并采取有效措施，防止事态进一步恶化。

第四段：管理思考

公安组织行为学的学习让我深刻意识到良好的管理对于组织行为的影响是如此重要。管理者需要注重借助各种手段和方法，促进员工沟通、理解和合作，并营造良好的组织文化氛围。同时，必须以人为本，尊重个体差异，因材施教，激发员工工作动力。只有通过加强管理能力，才能建立一个更为高效和和谐的公安机关组织。

第五段：思考总结

通过学习公安组织行为学这门课程，我进一步认识到了过去公安机关的很多工作中的不足和缺陷，让我更好地意识到碰到现在面临的问题，要通过科学技术的方法，必须根据组织、行为等方面的科学规律，有针对性地进行整改或改进，从而确保每项工作的顺利推进。可以说，这门学科自然离不开公安机关的实际运作，既服务于公安机关的发展需要，又值得公安机关在实践中充分借鉴，注重产业运营和管理人员素养的提高，进而真正实现机关活力的充分发挥，推动社会安定

和进步。

组织行为学篇三

公安组织行为学是公安管理的重要学科，它对于提高公安机关综合素质和工作效能具有重要的意义。在学习公安组织行为学过程中，我深感收获颇丰，不仅对公安工作有了更清晰的认识，也为我以后的工作提供了有力的理论支持。下面，我将分享我在学习公安组织行为学过程中的几点心得体会。

第二段：对公安组织行为学的认识

公安组织行为学指的是在对公安机关组织、职务和人员进行规划、组织、领导、协调和控制的过程中，在制定和实施管理措施时，勇于运用现代科学技术和现代化管理手段，来研究、预测、规范和指导公安机关的行为和活动的学科。公安组织行为学不仅是一门新兴学科，同时也是公安综合素质培养的重要载体。

第三段：公安组织行为学的重要性

作为公安管理重要学科的公安组织行为学，在公安管理中扮演着至关重要的角色。它的出现，可以使得公安管理在理论上更加科学化、现代化，也能够有效地提高公安机关的综合素质和工作效能，并且能够提高人民群众对公安工作的信任度。实践证明，公安组织行为学对于完善和提升公安工作，在公安人员管理、职业道德教育、计划决策、工作流程的改进与创新等方面都能够起到积极的作用。

第四段：学习公安组织行为学的感受

在公安组织行为学的学习中，我深感到自己的收获和成长。公安组织行为学的学习不仅强化了我在公安管理领域的知识，还提高了我系统观念、组织协调和人际沟通等与公安工作相

关的综合能力。我通过实践发现，在实际工作中，学习公安组织行为学的知识是非常重要的，可以帮助我更好地完成公安工作。

第五段：总结

通过学习公安组织行为学，我不仅深入了解了公安工作的重要意义和组织管理的要素，更重要的是加强了自身组织协调和团队管理能力，同时也能够更好地推动公安工作的深入发展。因此，我深信，学习公安组织行为学不仅是对自己未来职业生涯的提升，更是对社会上公安保卫工作提供支持保障的重要一环。

组织行为学篇四

作为一名从事人力资源管理的管理者来说，通过这门课程，更使我觉得提出问题、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使工作目标以高效的、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，做出怎样的决策，都应该组织好，从而体现一个领导的能力，体现领导科学管理的决策水平。

《组织行为学》是一种文化，一种魅力，是一种激励的体现。所产生的激励机制是领导和管理企事业单位、公司中非常重要的手段。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。

《组织行为学》是以激励为核心，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工，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。

《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。

综上所述，在经济全球化的今天，组织中个体的复杂性和来源的多样化，如何跨文化管理将是管理者面临的最重要的挑战之一。当今的管理理念较以前也发生了很大的转变，最大

限度的激励、激发成员的积极性、创造性，逐步使成员获得更多的权利，使其参与到组织的决策与管理过程中来。在以后，人员的活化性将越来越受到人们的关注，要让成员感到自己很重要，使他们在工作环境中可以愉快的工作，回家之后也可以有愉快的心情，这些可以更好的发挥出成员的自身潜力，这些，从某方面来讲，将比赚多少钱有更加深远的意义。人在组织中地位的不断提高，人的价值也会因此得到不断的提升。

组织行为学篇五

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，所以要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。

组织行为学篇六

《组织行为学》是一门十分实用的课程。它是管理科学中的一门分支学科，以组织系统及其群体、个体的心理与行为规律为研究对象，是建立在多学科基础之上的学科。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。

学习了组织行为学我对其中的领导一章节非常的感兴趣，他主要讲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。这缘于我所听到的一件事和看到的一则新闻。

我曾经听到这么一件事。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，待人也很有热情，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。

一次，他在上班时间玩牌。这是仅有的一次，可恰好被领导看到。当时领导本身心情就不好，立刻对他批评起来。他有些不服气，顶了几句。一来二去，双方就大吵起来。或许是气昏头了，领导突然冒出一句“你这个死不悔改的劳改犯！”顿时，现场气氛一下子就凝固了。当时周围有很多人，可谓“大庭广众”，包括那些不知道他进过监狱的员工。他的脸色立刻就发白了。然后猛地从一旁抽出一空心铁棍，往领导脑门劈去。幸亏领导闪得快，躲过此劫。而铁棍劈在栏杆上，已断成两截。众人忙将他劝住。

从此，无论如何开导，他在工作上再也不像原先那么勤恳了。做事待人也变得吊儿郎当。终于有一天又进了监狱。

人是经济动物，更是知识动物。人是理性动物，更是感情动物。每个人都需要周围人的支持、鼓励与帮助。对这个事例来说，尽管那位青年工人本身心理也有一定缺陷，但关键因素——领导的言行是不可忽视的。一次不恰当的批评，一场不该有的争吵，就很有可能对一名员工产生伤害。这是激励机制中“领导阶层的言行”对个体影响的一个活生生的反例。

管理层的表率行为确是很重要的。研究表明人是很容易进入角色，被环境同化的。如果你的领导经常迟到早退，那么下属也很容易变得自由散漫。同样，如果你的领导经常大手大脚，挥霍浪费，甚至贪污腐化，那么下属也将会跟着效仿。如此一来，再坚强的大厦也会倾塌，再宏伟的基业也会毁灭。

这就是我要说的第二个例子：1997年9月，一个分布在16个国家、拥有461家企业、年收入达5000亿元的国际知名公司——日本八佰伴宣布破产！

公司创始人阿信当年挑着扁担卖蔬菜，后来办起了蔬菜派送公司。尽管它在创业之初就遇到重创，1950年的一场大火将

其辛苦经营多年的蔬菜铺烧个精光，阿信就租了温泉浴室，带领大家重新干。由此而出的“扁担精神”成了公司文化的重要组成部分，成为领导和员工们奋斗的精神指南。

尽管破产原因是多方面的，譬如，世界经济“大气候”的影响，决策的失误等等。但比较关键的因素是：公司末代掌门人和田一夫的亲弟弟，公司“第二把手”把和田一夫架空了。多年的汇报是假的，财务报表是假的，公司的繁华是假的。和田一夫本人因为丢了“扁担精神”，变得奢华，懒惰，甚至自我封闭。他花费天文数字的钱在香港置了豪宅，并常年在那里享福。

特别要提到的是，他的办公桌是一块100平方米的玻璃，为了把这块玻璃放进去而把房顶打开，用直升飞机吊装，玻璃花去近百万美元，吊装也花了近百万美元。而这一放不当紧，更重要的是，老板的行动深深地“感染”了公司的每个管理人员和普通员工，大手大脚之风也日渐兴盛起来，什么公司创始人阿信挑着扁担卖蔬菜留下的“扁担精神”统统抛到了九霄云外。在这种情势下，公司的大塌方——破产，也就难以避免甚至有点势不可挡了。最后，直到破产，和田一夫才幡然醒悟，可大势已去。

由此可见，领导阶层的言行举止直接影响到下属员工和整个团队。而整个团队的氛围及行为直接决定着团队的最终命运。因而，把握“领导阶层的言行对个体或整体的影响”是件非常关键和重要的工作。实质上，以上领导者的语言和行为，都是在无意中“激励”员工从而影响员工及其团体。看来，在实行激励原机制中，对于语言、行为的暗示，若无法很好地把持，所导致的后果确是相当严重。以上二例，一例毁人，一例毁业，皆因于此。

以上所有实例，成功，抑或失败，都传达给我这样一种信息：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，以便应用这些知识来改善组织的有效性。组织行为是一个具有大量普通知识的独立的技能领域。它研究什么呢？它研究组织中行为的决定因素：个体、群体和结构。另外，组织行为学把研究个体、群体和结构对行为的影响所获得的知识用到实际中，使组织的运作更有效。

总之，组织行为学关心人们在组织中做什么，这种行为如何影响组织的绩效。因为组织行为学特别关注与就业有关的情境，所以毫不奇怪，你将会发现这一领域强调的是与工作岗位、缺勤、员工流动、生产率、绩效和管理有关的行为。人们对于构成组织行为学主题领域的成分或题目的看法越来越趋于一致。虽然还有孰轻孰重的大量争论，但人们对于组织行为学研究的核心题目基本上达成了共识，这些题目包括激励、领导行为和权威、人际沟通、群体结构与过程、学习、态度形成与知觉、变革过程、冲突、工作设计、工作压力。

组织行为学篇七

组织行为学，是指对组织及其中的成员和行为进行分析和研究的理论和实证领域。在大学生活中，参与各种组织活动可以帮助我们丰富自己的经验，提升组织能力和领导力。我是一名大学生，在大学里参加了不少组织活动，这让我对组织行为学有了更深刻的体会。

第二段：组织活动与组织行为学的关系

组织活动是组织行为学的体现之一。在组织活动中，我们可以学习到很多组织行为学相关的知识和技能。例如，如何启动和维护一个组织、如何适应组织文化、如何激励成员的行为等。同时，组织行为学也能给我们提供理论指导，指导我们更好地参与和组织活动。通过参与组织活动，我们可以将理论知识转变为实际行动和实践经验，帮助我们更好地发挥个人的领导和组织能力。

第三段：组织行为学对大学生的启示

参与组织活动不仅可以提升我们的组织能力和领导力，还能给我们带来其他方面的启示。例如，可以帮助我们建立良好的人际关系、拓展自己的社交圈子，激发自我创新和创造力，提高自身的自我管理和时间管理等能力。这些能力和经验都是我们在日后成长和发展中非常重要的。

第四段：组织行为学在职业发展中的应用

在职业发展中，组织行为学也有非常重要的作用。职场上，我们需要有良好的沟通能力、自我管理能力和团队协作能力以及领导力。这些能力都与组织行为学有关。通过在大学参加组织活动，我们可以提前练习这些能力，积累宝贵的职场经验。同时，掌握组织行为学的知识和技能，也能让我们更好地适应职场环境和工作要求。

第五段：总结

综上所述，参与组织活动是大学生们学习组织行为学的重要途径。通过参与组织活动，我们可以培养自己的组织能力和领导能力，拓展自己的社交圈子和职业发展机会，提高自身的综合素质。未来职场之路上，我们可以将组织行为学的理论和知识运用到实践中，取得更好的职业成就。

组织行为学篇八

在我大学的日子，参加学生组织是我最骄傲的事情之一。在这里，我学到了很多，不仅仅是组织技巧和管理方法。我的行为方式、价值观和思考方式都得到了极大的提升和完善。以下是我对大学生组织行为学学习的心得体会。

一、团队合作的重要性

任何的组织行为都是一个复杂的系统，需要一个有组织，有纪律的团队合作。团队合作是一个良好的交流、分享意见、建立关系的实践，使我们所体会到的人际关系更加稳定和愉悦。在学生组织中，成员需要互相支持，分享知识和经验，帮助对方，共同完成一个目标。同时，我们还要思考如何成功地推销一个项目、平衡各方面利益和权力，而这些都是团队合作不可或缺的一部分。通过团队合作，我学会了与人相处，也更好地理解了解合作的工作方式。

二、创新与创造力

学生组织给予了学生们许多的机会去探索和发展他们的想象力和创造力。在开展新的项目、寻求解决特殊问题、设计新的活动等方面，有一些非常棒的想法都可以以独特的方式实现。在学生组织，我学会了放手，接受挑战，并在保持积极的态度和恰当的决策下，不断探索新的想法，从而让我们的组织更加创新，更加成功。这种创新意识和创造力不仅在组织行为中是重要的，它也是我个人在生活和职业领域都非常有价值的的能力。

三、领导力和责任感

在学生组织中，每个成员都有机会担任领导的角色。更重要的是，学生组织为成员提供了机会承担重要的责任，学习领导团体和所有成员的能力。在这里，我学习到了如何成为一

个有魅力和影响力的领导者，如何有效沟通，如何表达自己的观点，并如何取得成功。我的领导能力、责任感等方面可以得到极大的发展，让我对自己的未来有更多的信心。

四、成就感和自信心

通过学生组织，我意识到自己的能力可能比我以前认为的要高。我对自己的能力有了更深的认识和了解，这让我更有勇气尝试新的事物和挑战更高的目标。在学生组织中，每一次推销项目都有一定的挑战和风险，但是成功的时候，我们的组织成员获得了巨大的满足感和成就感，这种感受让我更加自信，也继续激励着我勇敢尝试新的事物。

五、责任和服务精神

在学生组织，每个成员都存在着普遍的责任和服务精神，帮助别人和支持他人的机会是必不可少的。在这里，我学到了在自己的工作和生活中，尽最大努力去帮助别人，并认真对待自己的责任。这些品质将大大增加我们在生活和职业领域中的令人信服的声誉，同样展现我们作为学生社区的好公民的美德。

通过大学生组织行为学的学习，我学到了许多有关团队合作的技巧、创新和创造力的方法、领导力和责任感等方面的技能。综合考虑这些方面，我相信这些技能将使我更有信心，更适合在未来的生活和职业中做出更好的表现，并且更有机会成为未来的领导者和公民。

组织行为学篇九

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和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 and 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，所以要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。

注重倾听与鼓励

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。

加强团队内部协同合作

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。

增强团队凝聚力

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。