

# 2023年组织行为学就是在管理科学 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。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看看吧。

## 组织行为学就是在管理科学篇一

组织行为学心得体会是每位大学生在学习和生活中不可或缺的一门课程。通过学习组织行为学，我深刻理解了个体与组织之间的相互影响关系，并从中获得了许多有益的经验 and 启示。在本文中，我将分享我对组织行为学的学习体会和心得，希望对读者有所启发。

首先，组织行为学让我认识到个体与组织之间的紧密联系。在过去，我常常将组织视为一个独立的实体，而个体只是其中的一部分。然而，通过组织行为学的学习，我认识到个体与组织是相互作用的，个体的行为会影响整个组织的运作。个体对于组织来说是至关重要的资源，组织需要激发个体的潜力并使其发挥最大价值。这一认识对我个人的发展非常重要，它让我更加意识到自己的责任和作用。

其次，组织行为学教会了我如何与他人合作与协作。在大学生活中，我们常常需要与他人合作完成学业任务或参与社团活动。而组织行为学教育我们如何与他人有效地沟通和协调，建立良好的人际关系。通过学习组织行为学，我掌握了一些有效的团队协作技巧，比如倾听他人意见、分享资源、互相支持和尊重他人观点等。这些技巧对于我与他人合作的顺利进行起到了积极的促进作用。

另外，组织行为学让我认识到领导力的重要性。在组织中，领导不仅仅指高层管理者，每个人都可以成为领导者。组织行为学教育我们如何通过具体的行为和态度来影响他人，从而成为领导者。通过学习组织行为学，我了解到领导者需要具备的一些重要特质和技能，比如目标设定、沟通能力、激发团队成员潜力等。这些知识不仅对我未来的职业发展有帮助，同时也对我个人的成长有积极影响。

再次，组织行为学教会了我如何有效地解决冲突。在组织中，冲突是难以避免的，处理冲突的能力对于组织的发展至关重要。通过学习组织行为学，我了解到冲突可以分为认知性冲突和情感性冲突，每种冲突都需要采取不同的解决方法。例如，对于认知性冲突，可以寻求双赢的解决方案，通过沟通和协商来化解矛盾。而对于情感性冲突，则需要更多地倾听和理解对方，并尝试建立信任和共享感。这些解决冲突的方法对于我与他人的相处和处理问题非常有帮助。

最后，组织行为学让我认识到组织文化的重要性。组织文化是组织中的价值观、信仰和行为准则的总和，它对组织的运营和发展具有重要影响。通过学习组织行为学，我了解到组织文化不仅仅是领导者的责任，每个组织成员都需要共同维护和践行。组织文化不仅仅是组织的标志，更是组织成员凝聚力和认同感的来源。在我的日常生活中，我会更加重视并积极参与组织文化建设，努力营造和谐的工作和学习环境。

总之，通过学习组织行为学，我深刻认识到个体与组织之间的紧密联系，掌握了有效与他人合作和沟通的技巧，了解了领导力的重要性和冲突解决的方法，以及组织文化的意义。这些学习体会和心得让我在大学生活中受益匪浅，并为我未来的发展打下了坚实的基础。我相信，通过不断实践和学习，我会进一步提升自己的组织行为学水平，并在自己的职业生涯中取得更大的成就和进步。

## 组织行为学就是在管理科学篇二

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，往往是当局者迷旁观者清，从一些客观的方面循序渐近的问题，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。对不同的对象有不同的沟通技巧。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，知己知彼达到双方都想要的结果。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。

## 组织行为学就是在管理科学篇三

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，并能够制定出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。

## 组织行为学就是在管理科学篇四

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。

## 组织行为学就是在管理科学篇五

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。