

2023年组织行为学 医疗组织行为学的心得体会(模板7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。相信许多人会觉得范文很难写？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

第一段：引言（120字）

作为一名医学专业的学生，我在学习中不仅仅要掌握医学知识，还需了解医疗组织行为学。通过学习这门课程，我深刻体会到医疗组织行为学在医疗服务的提供和医疗组织改进中的重要性。在这篇文章中，我将分享我对医疗组织行为学的理解和心得体会。

第二段：医疗组织行为学的定义和重要性（240字）

医疗组织行为学是一门关于医疗机构内部行为和组织效能的学科。它研究医疗工作团队和医疗组织内部的动态关系，以及如何提高医疗服务的质量和效率。医疗组织行为学对于提高医疗服务的质量和效果非常重要。它帮助医疗工作者了解自己 and 团队的行为模式，从而提高团队合作和协调能力；同时，医疗组织行为学也针对医疗机构的管理者，提供有效的组织设计和改进策略，以优化医疗服务的整体效能。

第三段：以患者为中心的医疗服务（240字）

以患者为中心的医疗服务是医疗组织行为学的核心理念之一，它强调医疗机构应该将患者的需求和期望放在首位。通过个人的学习和实践，我深刻感受到这一理念的重要性。患者不

仅仅需要得到良好的医疗治疗，更需要在医疗过程中得到尊重、关怀和支持。作为医务人员，要时刻关注患者的需求和体验，通过改善患者沟通和医护关系，提高医疗服务的质量和满意度。

第四段：团队协作与领导力（240字）

医疗组织行为学也注重团队协作和领导力的发展。医疗工作往往需要多个专业之间的紧密合作，并在紧急情况下做出正确的决策和应对措施。通过学习医疗组织行为学，我了解到领导者需要具备明确的目标设定和沟通能力，同时也需要注重团队成员的互动和协作。只有团队成员之间的美好合作和相互信任，医疗工作才能顺利进行。

第五段：对未来的展望（360字）

通过学习医疗组织行为学，我认识到医疗服务行业有很大的改进空间。未来，我们需要更加关注医疗服务的整体效能，提高患者满意度和医疗质量。为了实现这一目标，我们需要培养更多的领导者，提升医务人员的团队协作和沟通能力。此外，我们也需要完善医疗组织的内部设计，提高工作效率和质量控制。我相信，通过不断学习和实践，我们将能够为患者提供更好的医疗服务，为医疗行业的发展做出更大的贡献。

结尾（60字）

总而言之，学习医疗组织行为学是一次非常有意义的经历。通过深入学习和实践，我对医疗服务的质量和效能有了更深刻的理解。我相信，在未来的学习和工作中，我将能够运用医疗组织行为学的知识和技能，为医疗行业的进步和发展做出积极的贡献。

组织行为学篇二

《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总结，我们才会有质的变化。下面是本站小编为大家收集整理组织行为学读书心得，欢迎大家阅读。

《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。

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”（当然是不良的“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。

听到祖林老师激昂的课堂语言,给我一种感染,觉得人生都要保持这种状态去激励自己,并感染他人。

说到祖林老师的课,思路清晰,内容逻辑性强。给我的启发:无论做什么事情都要有所计划准备,才能循序渐进,忙而不乱,轻松的生活和工作。

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。

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！

组织行为学篇三

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。

组织行为学篇四

医疗组织行为学是一个与医疗机构组织结构和行为有关的学科，通过研究和分析医疗机构中的组织结构、交流和决策等行为，以期达到提高医疗机构绩效的目标。在我学习医疗组织行为学的过程中，我有了一些深刻的体会。下面我将从人员组织、沟通决策和团队合作三个方面展开，分享我的心得。

首先，人员组织是医疗组织中不可或缺的一个重要环节。在一个医疗机构中，可能涉及到不同的职业群体，如医生、护士、行政人员等。不同职业群体的互动和协作对于医疗机构的正常运转起到至关重要的作用。在我们的课堂上，我学到了管理人员可以通过设立明确的岗位职责和责任，激发员工的积极性和创造力。只有让每个员工明确自己的工作内容和目标，才能协调各个部门之间的工作，使医院的运转更加顺畅。此外，管理人员还应该注重员工的培训和发展，提供良好的工作环境和晋升机会，以激发员工的工作热情和主动性。通过科学合理的人员组织，医疗机构可以更好地实现目标，并提高患者的满意度。

其次，沟通和决策是医疗组织中不可忽视的环节。医疗行业对于信息的传递和沟通至关重要，这关系到医疗质量和效率。在医疗组织行为学的学习中，我了解到良好的沟通是沟通双方能够准确理解和传递信息的基础。在医疗机构中，管理人员应该注重与员工之间的沟通，及时传达相关信息，了解员工的需求和问题，并与员工共同协商解决方案。另外，医生与患者之间的沟通也是医疗质量的重要一环。医生应该倾听患者的意见和疑虑，给予他们足够的关注和照顾。在决策方面，医疗机构中的各个层级都会涉及到决策，管理人员在做出决策时应该充分考虑利益相关方的意见，采取多数决策或协商决策的方法，以达到决策合理化和减少决策风险的目的。

最后，团队合作是医疗组织中必不可少的一环。在我们的学习中，我意识到在医疗机构中，医生、护士等不同职业群体

需要紧密协作，以确保患者提供优质的服务。一个团队的成败与医疗机构的运作密切相关。在医疗组织行为学的课堂上，我们也模拟了团队合作的场景，通过团队合作来解决问题。团队成员之间的合作和配合能够提高工作效率，减少沟通失误和工作冲突。管理者应该通过建立共同的目标和价值观来激励团队成员的合作，同时注重团队成员的个人发展和激励，促进团队的凝聚力和稳定性。

总的来说，医疗组织行为学对于医疗机构的运营和管理起到了重要的指导作用。通过学习和理解医疗组织行为学，我对医疗机构的运作有了更全面的认识。人员组织、沟通决策和团队合作是医疗组织中不可或缺的重要环节，只有在这些方面做到科学合理的安排和管理，医疗机构才能够顺利运行并且提高患者的满意度。

组织行为学篇五

公安组织行为学，是一门关于公安领域中组织行为的学科。对于从事公安工作的人员来说，学习和掌握公安组织行为学，不仅可以有效提高他们的组织管理能力，更能够帮助他们深入了解和适应公安工作的特殊环境。本文将围绕公安组织行为学开展一些体会和思考。

第二段：理论知识与实践应用的紧密结合

学习公安组织行为学不仅仅是为了从理论层面更深入地认识公安领域的组织管理，更重要的是学习知识与职业实践相结合。实践是对于知识的检验，也是对理论的提出挑战，而理论知识经过实践之后可以被验证和优化。因此，在学习公安组织行为学的同时，我们需要重视对实践的深入了解和探索，不断将知识应用到实践中去，从而不断完善和提高公安机关的组织管理能力。

第三段：科学的组织设计与管理方式

公安组织行为学中最为重要的理论是关于组织设计和管理方面的知识。科学的组织设计可以让公安机关更加高效、快捷地完成各项工作，管理人员可以根据组织架构来明确各岗位职责，同时也可以根据工作需要不断进行优化和调整。而科学的管理方式则是让组织在实践中不断进步和改善的重要保障，管理人员可以通过不断精进的管理方式来为敏捷反应、创新发展提供支撑。

第四段：灵活的应对危机的能力

公安工作是一项有风险的职业，各种危机和突发事件时有发生，如何在危机中进行有效的应对，是公安组织行为学另一个重要的研究领域。首先，建立健全的应急预案是预防风险的关键。其次，灵活的组织调度和指挥可以在危机时刻保证人员和资源的高效利用和分配，夺取主动。第三，多元化的统领和协助能力可以让组织在变幻的环境中毫不畏惧。

第五段：结论

公安组织行为学对于公安机关的发展至关重要。通过学习公安组织行为学，我们可以不断拓展视野，增强设想能力，树立科学的管理理念，实现组织管理的最大化效能。同时，通过紧密结合实践和理论，我们可以在公安工作中更好地应对危机，为公众安全保驾护航。

组织行为学篇六

《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。

组织行为学篇七

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的。

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。