

# 最新组织行为学的基本内容 组织行为学 学习心得体会(模板8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？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

## 组织行为学的基本内容篇一

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

国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！

## 组织行为学的基本内容篇二

《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。2012年9月20日，我有幸的作为武大emba2012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

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酬体系越具体，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的能力和対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。

## 组织行为学的基本内容篇三

### 一、单项选择题

a

c

d

b

### 二、多项选择题

abde

ace

abc

d.集体领导与个人分工负责相结合的原则 e.能级相符的原则

abcde

abcde

### 三、问答题

1、菲德勒认为对一个领导者的工作最起影响作用的因素是什么？

更容易控制，群体成员能更明确的担负起他们的工作职责。

(3) 领导者与被领导者之间的关系。上下级关系对领导者来说是最重要的，因为职位权力与任务结构大多置于组织的控制之下，而上下级关系可影响下级领导者信任和爱戴的程度，以及是否愿意追随其共同工作。

## 2、影响个人能否体验到工作压力的因素是什么？

答：一般来说，压力来源于环境因素、组织因素和个人因素三个方面。(1) 环境因素。环境的不确定性不仅会影响组织结构的设计，也会影响组织中员工的压力水平。几乎所有的工作环境中任何事都可能是某人的压力源。(2) 组织因素。组织中的员工常常会因以下情况而感到压力：所做的不是自己愿意做的事。在有限的时间内完成工作，共作负担过重，同事令人讨厌，难以相处的老板等。组织因素主要包括：任务要求、角色要求、人际关系要求、组织结构、组织领导作风、组织生命周期等。(3) 个人因素。员工个人因素包括家庭问题、经济问题、员工个性特点等方面。要评估一个员工所承担的压力总量，就必须综合考虑他所经受的机会压力、限制性压力和要求性压力。

## 3、简述彼得·圣吉“五项修炼”的基本内容。

答：以美国麻省理工学院教授彼得·圣吉(peter)为代表的西方学者，吸收东西方管理文化的精髓，提出了以“五项修炼”为基础的学习型组织理念：

(一) 自我超越

(二) 改善心智模式

(三) 建立共同愿景

(四) 团体学习

(五) 系统思考。

## 四、案例分析

参考答案或提示：

1、冯景禧是如何提高新鸿基证券有限公司凝聚力的？

答：这个案例告诉我们，一个组织的领导人的管理哲学和管理方式对一个组织的发展具有何等重要的意义，在管理中，坚持以人为本的哲学，注重发挥人的作用是一个组织成功之本。香港新鸿基证券有限公司从职工的需求出发，采用营造“大家庭”的激励措施，去满足职工对安全，人际交往以及成长和发展的需要，是内容型激励理论在实践中的映证。

## 组织行为学的基本内容篇四

《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。你知道组织行为学学习心得体会是什么吗？接下来就是本站小编为大家整理的关于组织行为学学习心得体会，供大家阅读！

通过陈英葵老师对《组织行为学》这门课程的讲授，让我对这门课程产生了浓厚的兴趣，陈老师的讲解生动活泼，让我产生了意犹未尽之感，并详细做了读书笔记，收获颇丰，深深的感受到组织行为学的魅力，针对组织行为学的特征，找出特定组织环境下的共性，作为学校的工作人员，为我们提供有益的启示。为调动积极性、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。现就本课程心得体会作如下陈述：



## 1、什么是管理

管理就是：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便工作目标以高效的、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，作出怎样的决策，都应该组织好，从而体现一个领导，特别是一个教育管理者的能力，体现领导科学管理的决策水平。

在组织管理中管理者技能的重要性。

2、技术技能、人际技能和概念技能。技术技能：包括应用专业知识或技术的能力。通过大量的正规教育，掌握自己领域中的专业知识和技能。当然，专业技术人员并不在技术技能上具有垄断性，这些技能也不是只有通过学校教育或正规培训才能获得。所有的工作都需要一定的专业才干，许多人的技术技能是在工作中发展出来。人际技能：指无论独自一个人还是在群体中，能够与人共事、理解他人和激励他人的能力。这样才能进行有效的沟通、激励和授权。概念技能：管理者必须具备足够的智力水平去分析和诊断复杂的情况。例如：在做出决策时需要管理者具备这样的素质：看准问题，找出改正问题的各种备选方案，对这些备选方案进行评估，最后选定一项最佳方案。三项技能的高效运用，能够使我们的整个组织处于高效的管理活动中。

3、《组织行为学》是种文化，一种魅力，是种激励机制的体现。

通过对“黄河小浪底”工程案例的学习，深深的感悟到，外国企业的企业文化魅力所在，企业文化的决定取决于组织者，组织的成功或失败受文化的影响很大，在整个工程中，精细

化的管理，规范的操作模式，制度的严格化，使整个工程质量得到很好的保证，从企业文化可以看我们的教育教学，教育工作者应该在进行教育、教学的管理上，制定详细、可行的、人性化的管理措施，针对学生的特性制定适合学生发展的目标。

#### 4、《组织行为学》是激励为核心，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和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。在教学工作中，激励对学生的发展也具有重要意义，当我们在教学中用一种培养学生自信心，相信学生的心态去鼓励学生的学习和活动，那么学生更能融入到整个班集体中，找回自己的信心，同时也更贴近老师，说出他们的心理话；在一个组织中，一个人的能力是有限的，只有通过团队合作才能把事情做好，作为一个学校，这一点体现更明显，只有当整个组织在分工，协作的基础上，才能把一件事情做得更完美。

5、《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。

在一个组织中，领导人很重要，但是领导不是所有大大小小的事情都事必躬亲。真正的领导人要会招揽人，会用人，各持其长，不一定自己能力有多强，只要懂信任，懂放权，懂珍惜，就能团结比自己更强的力量，从而提升自己的身价。管理大师们认为：绝大多数团队表现在第一年的初始阶段会先走下坡，无法维持原来的水准，而往往经过一段时间以后，有时甚至必然长达十八个月，才能见到显著的效果。他们指出，你的团队必须经过四个可预知的阶段，分别是：形成阶段、风暴阶段、标准阶段与表现阶段。所以我们不要怕放权，也不要怕暂时出现的困难，此时的领导是要协助团队建立信心、目标、加强团队的融合。一个团队管理好了，其能力是远远大于这些人各自的能力总和。

作为一个个体，我开始反思自己，认清楚自己，自己的心态，自己的性格，自己的兴趣爱好所向，自身的长短利弊所在。在生活中，我们有可能因为不了解自己而作出错误的选择和决定，从而言行不一到致。了解他人，认清环境，只有知己知彼，才能够把握分寸。站在不同的位置和角度，看待问题和处理问题是不一样的，但是如何综合全局，结合掌握的信息，更好地处理事情呢？通过学习组织行为学，让我更明晰了做为一个个体，在生活工作需要一种积极良好的姿态的重要性。

通过本课程最后一天所做的活动，“商品竞拍”，让我更加的理解到，组织行为学在生活和工作过程中的重要性，为以

后的教育教学管理提供了一种指导性的意见，更加的明白，在一个组织中，个体与团队之间的关系、作用，对问题的思考、方案制定、策略的确立，个体与组织之间的沟通、协作、决策管理是多么的重要。

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，因而在他刚来的时候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。

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，若无法很好地把握，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。

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。

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！

## 组织行为学的基本内容篇五

本文以综述的形式，从中西方两个方面，探讨了组织行为学这门学科的形成及发展，并且就近年来出现的新领域、新方法提出了一些建议，认为组织行为学在中国仍然有很大的不足和研究空间。

管理学；组织行为学

组织行为学的名称在六十年代诞生于美国，是一门研究一定组织中的人们行为规律的综合科学，其中心理学是最主要的基础学科，当然和行为科学的关系也非常密切。

（一）科学管理学派。针对当时大多数工厂缺乏组织，美国米德维尔钢铁公司创立了科学管理学派。该理论关于如何对组织行为进行控制和管理设计了一个详细而具体的理论框架。但有两个根本的缺陷，首先是寻找最完美的工人以及工作方法在现实中难以实现；其次是把工人当成机器一样对待，未考虑到人是有感情有思想的动物。

（二）人际关系学派。针对科学管理学派的理论缺陷，人们开始考虑环境以及对待工人的态度与提高生产率的关系，于是在1926年，霍桑实验导致了人际关系学派的产生。但不幸的是，该学派忽略了影响生产效率的其他因素，简单的认为只要对工人好一些就可以解决所有的问题。

（三）行为科学学派。20世纪30年代，管理学家在斯金纳为代表的一些心理学家的研究基础上，创立了管理学中的行为主义学派，提倡使用奖罚制度控制组织中人的行为。但是没能考虑到此制度会使工人产生许多负面的情绪，反而减低了他们的工作效率。

（四）管理科学学派。二战期间，美国军方为了打败德国将数量分析的方法引入了管理领域，于是诞生了管理科学学派。其贡献在于把数学和计算机技术运用到了管理当中，但是并不是所有的管理问题都可以定量分析的，而且此方法需要大量的费用和时间。

（五）社会系统学派。美国管理学家巴纳德认为应该从社会学的观点来分析和研究管理的问题，并把各类组织都作为协作的社会系统来研究，这种管理理论被后人称作社会系统学派。巴纳德认为构成组织的基本要素有三个，但是这些要素只包括人，他认为经理人员没有对财物管理的职能。

二战以后，西方管理领域出现了两个重要学派，分别是管理科学学派和以人为中心的行为学派。现在西方国家的管理学院都把它列为必修课，并且在工业界也得到了广泛的应用。

西方的组织行为学和一般的管理科学不同，它考虑了具体的社会制度和文化背景，其理论存在着“合理内核”的成份，有着广泛的适用性，其中很多的理论都反映了现代社会的共同要求，因此比传统的管理有了进一步的发展。

中国的组织行为学源于西方，其实中国心理学家的研究早已涉及到有关的领域，比如早在60年代初都开始重视人——机关系的研究，我们当时称之为工业心理学或工程心理学。

伴随着国内经济的迅猛发展，社会对组织行为的要求也日益增加，对中国组织行为学贡献最大的还是心理学家们，但国内多采用“管理心理学”这一名称。虽然我们的管理心理学中的很多理论都是在西方的研究基础上提出的，但我们也致力于建立具有中国特色的组织行为科学，把西方的经验和本国的传统与实践相结合，发展自己的管理科学。

（一）研究方法的转向。随着时代的发展，20世纪70年代末，传统的组织行为学的方法论体系受到置疑和挑战。强调外部有用性的体系逐渐代替了传统的注重内部逻辑一致性的方法论体系，其中一个典型代表就是案例比较法。这次转向对组织行为学的研究，乃至整个管理思想的发展都起到了重要的推动作用。

（二）积极组织行为学。西方“积极心理学”的发展始于20世纪60年代，组织行为学研究早在霍桑实验时代就认识到员工的积极感受与绩效之间的关系，在人本主义思潮影响下，研究者开始研究快乐、幸福、满意以及士气等积极的心理课题。美国心理协会主席塞利格曼就积极倡导“积极心理学”的思想，并与席克珍特米哈依（2000年）指明积极心理学的作用在于“促进个人与社会的发展，帮助人们走向幸福，使儿童健康成长，使家庭幸福美满，使员工心情舒畅，使公众称心如意”。其矛头直指在过去近一个世纪中占主导地位的消极心理学模式。

（三）计算机实验法。社会组织系统是一个非常复杂的系统，比如说一个企业，它就是由许多个体在共同的目标驱动下和其它诸多要素共同构成的复杂系统，而且系统中的复杂性的动态变化通常都是非线性的。因此我们要研究社会组织系统，就必须要进行复杂性科学研究，也就是要研究这个系统中各个组成部分之间的相互关系以及它们在动态演化中所涌现出的特性。

我们需要探讨复杂的管理问题背后的运行机制，通过系统的分析给这些复杂现象加以解释，并且应该能够根据个人的行为推断其对系统演化的影响。这一系列问题在原来的理论基础上是根本无法解答的，随着计算机技术的发展和介入，才使得利用计算机实验方法研究复杂系统成为可能。

（四）自我效能感研究。随着自我效能感这一概念的提出，从上世纪80年代中期开始，工业心理学家和组织行为学家都纷纷开始研究自我效能感在组织行为领域中的影响和作用。他们认为自我效能感对人们的工作态度、工作绩效等都存在明显的影响。随着社会的发展和市场竞争的日趋激烈，关于自我效能感的研究出现了研究更加细化的趋势，表现出社会对工作人员提高其自我效能感的渴望。

目前自我效能感的理论和测评研究，已经成为组织行为学领域中的一个热点问题，并且获得了广泛的应用。但已有的研究热点和研究方法还存在着一些问题，需要我们继续完善。

## 组织行为学的基本内容篇六

《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。

## 组织行为学的基本内容篇七

近一个多月，利用工作之余学习了《组织行为学》及刘x教授的，了解到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，目的是应用这些知识改善组织绩效。我认真地从个人、群体行为到个人心里、群体建设，再到群体沟通、冲突到组织、激励，再到组织结构、文化以及变革等进行了研读，收获颇丰，深深感受到组织行为学的魅力，它是以组织行为规律为研究对象，研究组织体系中人的行为与心理表现。针对组织行为的特征，找出特定组织环境下的组织行为共性，为我们提供有益的启示。结合本人生活、工作中的一些实践经历，从更深的角度体会到组织行为学的魅力，进一步提高了自己的理论素养和自身素质，可以说，学习《组织行为学》，也是对我的一次升华，让我受益匪浅。

性、主动性和创造性，培养和提高理论联系实际，提升组织管理和不断创新能力。在组织行为学中系统研究了组织中人的心理和行为规律性。它采用系统分析的方法，综合运用心理学、社会学、人类学、生理学、生物学、经济学和政治学等知识，研究一定组织中人的心理和行为的规律性，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的个人满意度。

通过学习《组织行为学》，进一步明确了个体和群体互相依存关系。任何一个群体和组织都是由很多的个体所组成的，所以个体的好坏会直接影响到这个群体或组织的团结及融洽程度。同时，群体或组织的好坏也同样在影响着每一个个体的心理和发展方向。因此我们首先要认清自己的位置，不管是家庭还是工作，领导岗位、中层干部还是工作人员，我们都是这个组织中大家庭组成的一部分，所以我们在自己的岗位上要努力为自己的这个大家庭更好的发展做贡献。



大干戈油然而生。而事后，我们静下来的时候也许还会抱怨，也许会反思，自己的不对或他人的不是。这其中就涉及到组织行为学中许多观点。在现实的工作群体中，各种个体是相互交融在一起的，作为一名水文工作者（团队的一员），如何处理好个体关系，决定了盐城水文分局（群体）的团队力量。

建立有效沟通，完善工作方法。人是理性动物，也更是感情动物。很多时候人做事情都是会被感情所左右的，要想通过沟通达成意见的一致就要学会倾听别人的想法，也要站在别人的立场上去思考问题。心存他人，尊重他人，这样才可以得到他人的尊重和认可。当做一件事情或完成一个任务，各部门或各人之间有分歧的时候，需要去积极沟通和化解分歧，但是沟通并不等于只去表达你自己的认知和看法，以得到别人的赞同，而是要用一种尊重的态度去聆听各部门或每个人的观点，然后结合自己的想法找出分歧之处，求同存异，用最好的方式去向对方表达你的观点和看法，最后征求对方的意见已达到最后的一致。

一个单位、群体和组织只有融洽了，只有上下团结一致了，才能不断创新，持续发展！

## 组织行为学的基本内容篇八

### 《组织行为学》期末考试方案

#### 一、考试方式

运用《组织行为学》课程中学习的理论，分析、解决组织行为学中存在的问题或现状分析，撰写小论文或组织行为管理实践专题报告。

装

## 五、评分标准

- 1、观点正确，理论阐述正确，10分。
- 2、结构完整，有论点、论据（包括理论、实践材料）、论证、结论，20分。
- 3、论证分析无原则性错误、论据充实、解决问题的方案或经验总结有一定的参考价值，20分。
- 4、语句通顺，条理清晰，10分。
- 5、格式规范，10分。
- 6、分值等级标准：

优秀：选题恰当、论点鲜明，有独到见解，论据充足，结构合理，论述周密，逻辑严谨，内容充实，行文流畅，有较好的应用价值。

良好：论点明确，某些方面有独立见解，论据较多，结构合理，内容较充实，文章层次分明，文字流畅。

中等：基本论点清楚，论据一般，结构基本合理，内容不够充实，缺乏新的见解，但能够较完整地阐述所涉及的问题，论述较合乎逻辑，文字一般。

及格：论点不够明确，论据不足，内容较贫乏，阐述不完整，逻辑性较差，文字也不够流畅，但能基本上说清楚所论述的问题。

不及格：论点含混不清，甚至有某种错误观点，论据较少，论述紊乱，语句不通顺。

## 二、考试时间及考场安排

6月11日至6月17日期间自行安排时间、地点完成论文，6月18日上交。

### 三、考试成绩的核定

总分为100分，其中平时成绩30分，论文为70分。

### 四、考题内容

学生选取并运用所学组织行为学理论中的一个方面的内容，就所熟悉

订

或感兴趣的组织行为管理中存在的相关问题或取得的经验进行研究，写出小论文或专题报告。具体要求：

#### 1、论文内容要求：

（1）论文要有论点、论据（包括理论、实践材料）、论证、结论。（2）论文中必须涵盖学生本人对所运用的理论的理解。

（3）论文中应写出所研究的组织行为学的某个方面实践的现状、取得的经验或存在的问题。

线

（4）论文或专题报告要针对组织行为管理的现状、取得的经验或存在的问题，提出自己的观点或相应的解决办法和措施。

#### 3、格式要求□a4纸打印，论文题目小二号字、黑体，正文小

四、宋体、1.5倍行距，默认页边距，一级标题三号字，二级标题四号字。封面要求有课程名称、班级、姓名等信息。

