

最新威廉怀特组织的人 组织部组织科工作总结(大全10篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

威廉怀特组织的人篇一

1、配合市委组织部，顺利完成了我县县处级后备干部的集中调整。年初配合市委组织部，按照《全市县处级后备干部集中调整工作方案》和《关于做好县(处)级后备干部集中调整工作的通知》要求，做好了县处级后备干部的推荐考察工作，15位同志被确定为副处级后备干部。

2、深化干部人事制度改革，圆满完成了我县乡镇党委书记公推直选试点工作。为探索创新干部选拔制度，整体推进基层民主建设，坚持以贯彻《党政领导干部选拔任用工作条例》为统揽，坚持德才兼备，以德为先，群众公认，注重实绩，公开、公平、公正、择优为原则，开展了公推直选乡镇党委书记试点工作，经过素能测试、民主推荐、全委会票决、竞职演说、直接选举等程序，选拔出了两名乡镇党委书记，推进了干部民主化进程，激发了广大干部学习实践、争先创优的热情，提高了群众对干部选任工作的满意度。

3、落实20xx年度科学发展观评价考核工作。根据《淮阳县20xx年度乡科级领导班子和领导干部落实科学发展观考核评价工作实施细则》，抽调组织部、纪检会、人事局、招商办及其它责任部门的人员共60人组成了10个大考核组对全县19个乡镇、77个县直单位、25个市驻淮单位的领导班子和领导干部进行了20xx年度综合考核，并及时通报了考核结果，

县委在此基础上对在20xx年度落实科学发展观考核评价工作中确定5个优秀乡镇□xx个良好乡镇、15个县直优秀单位、4个县直优秀部门和5个“服务淮阳经济社会发展先进单位”进行了表彰并给予了奖励。之后，又经过认真研究制定了《淮阳县20xx年度乡科级领导班子和领导干部落实科学发展观考核评价工作实施细则》，根据实施细则确定了20xx年度淮阳县落实科学发展观考核评价指标，并制定签发了各单位20xx年度目标责任书。

4、加强科级领导班子和领导干部队伍建设。根据省、市政府机构改革有关文件精神 and 市政府批复的《淮阳县人民政府机构改革实施意见》，结合我县县直、乡镇领导班子建设的实际情况，本着“整体稳定、个别调整”和“先到位后理顺、先运转后完善”的原则，对县直部分单位和个别乡镇领导班子进行了调整。本次调整共涉及科级干部96人，其中到龄改任非领导职务的有65人，调整改任职务的有31人。

威廉怀特组织的人篇二

在我的工作经历中，加入组织且积极参与组织活动是我获得锻炼和成长的重要途径。通过参加组织活动并担任组织职务，我不仅能够锻炼自己的领导能力和组织能力，还能够结交新朋友并拓展人脉。今天，我想分享一下我的组织心得体会，希望能够对需要加入或参与组织的人有所帮助。

第一段：学会团结协作，实现目标

在组织中，团结和协作是最为重要的因素之一。因为只有通过团结和协作，才能达成组织的共同目标。许多组织都有一个明确的使命和目标，我们要以此为方向，去合理安排我们的工作和活动，通过彼此之间的合作与协调来实现组织的目标。在这个过程中，我意识到，每一个人的力量都是有限的，而团队的力量是无穷的。只有在大家共同努力下，团队才

能真正发挥出它的潜力，实现最终目标。因此，我们要认识到“一方有难，八方支援”，团结一心，才能不断地突破瓶颈，实现更大的目标。

第二段：懂得沟通和协商是关键

在组织中，良好的沟通和协商能力十分重要。因为只有通过沟通和协商才能保证每个人的意见都得到充分的尊重和考虑，并且以最终决策达成一致。我曾经遇到过在组织工作中，由于沟通不清导致误解和冲突的情况。后来我意识到，要想避免这样的情况发生，就需要在沟通中不仅要表达自己的想法、意见，更需要认真倾听他人的声音，能够换位思考、理解他人，保持良好的心态。同时，在协商时，要以事实为依据，权衡利弊，平衡各方利益，达到利益互赢、合作共赢的目标。

第三段：发现自我，在锻炼中成长

在组织的倡议下，我也有了很多锻炼和成长的机会。组织经常为成员提供各种各样的培训、讲座和工作坊等活动，让我们更多地了解自己的优势、不足，发现并掌握新的技能和知识。同时在组织中担任职务也是一个很好的锻炼机会。通过承担不同的职责和任务，我学到了如何领导团队、如何管理时间、如何组织协调等各种技能，也让我更了解自己，提高了自我口才、沟通和领导能力。

第四段：培养自信，了解自我

参与组织带给我的最大意义也是使我更自信，更加了解自我的机会。在组织中，我有机会接触各个领域的人士和观点，不断与他们交流并关注自己的兴趣点，深入挖掘自己的特点和优势。这种成长和收获不仅仅是组织的加持，更是自我意识的提升和自我认同的巩固。在成长的过程中，自己也可以反思和总结，发现不足并持续完善自己，最终达到真正的自我实现和成长。

第五段：关爱他人，回馈组织

我认为在参与组织的过程中，更应该注重的是关爱他人和回馈组织。由于组织活动的本质，常常需要我们去尽力帮助其他人，以及为大家共同的空间和共同的活动做出贡献。参与组织，也就意味着要时刻关心他人，从中获取成长成果的同时，也要尽可能地回馈组织。只有透过关爱他人和回馈组织这两种方式，我们才能真正地激发自己的潜力，获得更多的收获和成长。

总结：

通过参加组织，我体会到了合作、沟通、自我成长与认识、自信和回馈组织等一系列重要意义。这些感悟不仅仅是一次参与的成果，更是一种人生态度的塑造。我相信，只要我们善于把握机会，珍惜经验和收获，严格要求自己 and 他人，就能够不断提升自己的素质和能力，享受人生和工作的真正快乐。

威廉怀特组织的人篇三

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

编辑：为的会员投稿推荐，但愿对你的学习工作带来帮助。

借由公司团体活动，给员工带来一个放松的环境，下面是小编为大家整理的公司组织活动范文，希望对你有帮助！

为了加强公司员工的凝聚力和向心力，调动员工的工作热情和斗志，增强组织活力，改善组织文化，走进自然，放松心情，提升组织整体沟通与协调的精神和能力，同时欢迎新员工的加入，让新员工尽快融入公司，培养新员工对公司的信任感和归属感。人事部决定于本周六前往广州笑翻天乐园参加一天的户外拓展活动，具体流程如下：

08: 00集合，从公司出发，前方广州笑翻天乐园。

09: 00--09: 30集中进入笑翻天拓展基地：由教练介绍拓展活动的科目，讲解安全等注意事项。

09: 30--09: 45组建团队：进行拓展分队,选队长,取队名,确定新队的队歌和口号。

09: 45--10: 00破冰训练(团队热身)

视团队队员的男女比例、年龄情况组织进行2-3个团队热身游戏，目的让队员之间增进了解，消除隔阂，逐步增进队员的团队意识。为拓展活动作前期准备。

10: 00--11: 45(山谷游乐区)竞技项目：

突出重围---攀壁：参与人员站立于悬空的钢丝上，保持良好的身体平衡状态，障碍物重重的包围圈后须徒手攀登5米高的斜壁上。需要良好的心理素质、队员的紧密配合，坚韧不拔的意志是成功的关键。(良好的体能，坚强的耐力和意志力是完成任务的关键!)

(要步调一致、灵活应变、果敢的行动，才能完成任务!)

空中钢丝一极速圆木：参训队员从出发点通过位于高空的钢丝，然后再经过连绵起伏的圆木桥返回原地。须具备良好的心理素质和相互支持、紧密配合团队协作精神才能取得优异成绩!(克服心理障碍，面对困难，勇于挑战自我!)

竖网桥---悬空摇摆：参训队员分别站立于竖网的两侧，双手抓紧网绳通过跨度长达40米之宽的终点站，然后从晃荡不定的伸展桥返回。(良好的身体及心理素质、队员的紧密配合，坚韧不拔的意志是成功的关键)

11: 45--12: 00活动点评：根据上午各参训竞技团队的具体表现，各队队长的组织领导和队员的组织纪律、精神面貌、团队协作以及团队中存在的不足等方面进行点评！

12: 00--14: 00午餐时间(参观杨四将军庙)

14: 00—16: 00团队大比拼竞技项目：

踏笼飞渡：此项目由连绵起伏的浮箱和摇晃不定的竹笼组成，极大地考验参训队员的体能和意志，参训队员必须一步一个脚印，脚踏实地，坚定不移，才能顺利通过。(检验队员的团结协助、互相支持、相互配合的精神!)

为了加强公司员工的凝聚力和向心力，调动员工的工作热情和斗志，增强组织活力，改善组织文化，放松心情，提升组织整体沟通与协调的精神和能力，同时欢迎新员工的加入，让新员工尽快融入公司，培养新员工对公司的信任感和归属感。人事部决定于9月12(暂定)前往官湖角(暂定)参加两天一夜的户外拓展活动，具体流程如下：

(20人)

9月

- (1) 提前预定场地；
- (2) 购买活动中需要的物品/食品；
- (3) 安排活动人员的接送。

9月12日-13日

- (1) 上午9:30准时从集合地点出发，到达目的地后开始活动。
- (2) 活动结束后，安排将人员送回。

房租预计共需7000元/晚。

活动场地费：烧烤场地+其它活动场地预计共需1200元。

租车(巴士包车)预计共需2000元 活动经费预算总计：16000元整

为体现公司企业精神，增强员工的团结协作感，促进员工之间的沟通，计划4月份组织员工举行踏青活动，具体如下：

3、矿泉水：

60元 4、应急药品：30元 5、临时备用：500元 6、奖品费用：1500元 七、活动内容：

八、注意事项

不允许抽烟，现在是防火期，

2爬山时间为2个小时，2个小时后返回山庄进行其他活动。

3、所有垃圾斗装到食品袋中，不允许随意乱扔。

一切听从负责人的安排。特别是手机、钱包及其他贵重物品。并应时刻提醒自己不要遗忘物品。

九、活动负责人 解林忠

活动工作人员：陈书琴 杨海瑛 朱宏斌 连耀志 王文茜陈金龙

活动摄影：

李海洋 活动策划：

陈金龙

编辑部

二〇一四年四月十六日

游戏1、爬山比赛 比赛规则：
奖励办法：

第一名：骆驼牌旅行包一个(价值208) 第二名：价值第三名：
价值

100元保温杯一个 50元的天堂伞一把

五毛和一块 道具：不需要；

场地：稍微宽敞一点就可以，没有特别要求；人数：10几个人就可以，人多些更好玩的

惩罚办法：

凡是没组成裁判数字的人员，现场给大家表演节目。

心心相印(背夹球)

每组2人，背夹一圆球，步调一致向前走，绕过转折点回到起点，下一组开始前进。向前走时，双手不能碰到球，否则一次罚2秒；球掉后从起点重新开始游戏。最先完成者胜出。按时间记名次，按名次计分。

(1)比赛过程中如有球落地情况出现需返回起点重新开始。

六、活动目的：

本活动旨在提高队友之间相互的默契度，其中用劲的适度起着至关重要的作用。

获胜组每人获得天堂伞一把

按规则唱歌曲 规则一

4、最留三位进行决赛。第一个淘汰的为第三名。第二个淘汰的为第二名，

奖品、第一名为旅行包 第二名为保温水杯 第三名为天堂伞

比划猜字活动 准备期 1. 先制作卡片

注：具体分类内容再定，前期做好卡片密封 活动展开期 分组：

1， 活动前先分好组，每队选出2人进行比赛。

规则：

1在规定时间内看那组猜对最多

2比划人员不能说出卡片写的字，否则这张卡片取消， 不会比划的可以换下一张卡片。

3、其他人不允许提醒！评奖

1先比较猜的对卡片张数 2 张数一样再比较时间

活动结束

这活动趣味兴高，参加性高，合作性强，还有无论参与者还获胜组每人获得

游戏3拔河 一、赛制说明

六、犯规说明

比赛规则

奖励办法：

比赛设立优秀团队奖 比赛器材：

游戏三、踢毽子比赛 奖励办法：

比赛器材：

毽子3个 工作人员

总裁判员(1名)：谢林忠

裁判员(3名)：朱宏斌、杨海英、连耀志 记录(1名)：王文茜

威廉怀特组织的人篇四

在现代社会，组织已经成为我们生活中不可或缺的一部分，不论是工作还是生活，我们都需要在组织中学习、成长和发展。在个人成长过程中，我也加入了不同的组织，并从中汲取了许多宝贵的经验。在这篇文章中，我将分享我在组织中学到的一些心得和体会。

第二段：全神贯注和努力

在组织中，我意识到全神贯注和投入精力是非常重要的。遵守规则并努力完成任务是成为一名优秀组织成员的基础。我曾参加过一个志愿者组织，我们每周要进行一次环境保护活动。每次活动，我们必须准备好工具、运送必要的物资到现场，并将垃圾分类收集。尽管有时天气不好或任务繁重，我们仍然全神贯注地完成每项任务，这让我学会了尽自己最大的努力完成工作。

第三段：沟通和协作能力

在组织中，沟通和协作能力也是非常重要的。我曾加入过一个学生组织，我们主要负责组织各种活动和采访，需要团队协作完成。在这个团队中，我学会了如何与不同性格、不同经验的人合作以实现共同目标。学会倾听和借助别人的力量，让任务更容易完成。

第四段：领导和管理能力

在一些组织中，我们受到了领导层的指导和管理。我曾参加过一个校内的义工组织，并在组织的管理层中担任过职位。在这个过程中，我学会了如何制定计划、组织活动和管理资源。学会领导和管理不仅可以提高我们的组织能力，也可以提高我们在未来职业中的竞争力。

第五段：积极参与和分享

最后，我认为积极参与和分享是成为一个优秀组织成员的重要方面。我曾参加过一个课程分享组织，其中成员会分享自己的学习和成长经历，以帮助他人成长。我分享的经验不仅让我感到自豪，而且也为他人提供了帮助，这让我更有动力积极参与组织的活动。

结论：

在组织中，我们可以学习到很多东西，不仅是知识和技能，还有团队合作、领导和管理、沟通和协作等能力。通过这些经验，我们可以完善自己，成为更好的自己，更好地为社会做出贡献。

威廉怀特组织的人篇五

组织是管理的关键之一，组织良好的团队可以使绩效提升，而且在重大事件的处理上也非常重要。有很多成果丰硕的团队都是因为良好的组织而获得成功的。在组织中，发挥出个

人的才能和整个团队的实力，从而更好地完成团队的使命，是一项高度复杂的任务。在长期的组织实践中，我认为以下几点是组织成功不可缺少的元素。

首先，明确目标和方向是组织的关键。任何团队都有它的目标和使命，而组织的任务就是让这个团队更全面、更深刻地理解并接受这个目标，让每个人都具有非常清晰的概念。这不仅有助于提高团队成员的士气，而且也是调动团队成员的积极性和潜力的关键。因此，制定明确的目标和方向非常重要。这个目标和方向不必很高大上，只要简单明了，简明扼要的表达出组织的使命和目标即可。

其次，要具有分配任务的能力。组织也包括分配任务和安排工作，这对领导者来说至关重要。在任务分配的时候，需要精确地了解组员情况和能力，结合团队目标指定相应的任务，这样能够更好地平衡团队的能力和资源。在安排工作的时候，需要合理安排工作项的优先级和时间，保证充分发挥团队的优势，使工作更有计划性和执行性。同时，还需要在任务交接和质量管理中保证任务的顺利完成和效果的达到。

其三，要有适当的协调和沟通。组织要达到协同工作的目的，领导者需要掌握良好的沟通和协调方式，及时解决冲突，帮助团队成员理解工作的重要性，并确保团队具有高效的沟通和有效的协作。只有具备良好的沟通和协调能力，才能避免人员交流不足、效率下降的问题，更好地促进组织的发展。

其四，需要善于激励和纪律管理。激励和纪律管理是组织中重要的管理手段。通过营造氛围、奖励措施等方式，可以提高员工积极性和士气，让员工表现更加的突出，为实现组织目标做出更多的贡献。合理的惩罚和管理制度也能让团队的纪律更加严谨，提高团队的执行效率和工作质量。

最后，要有良好的反馈和调整机制。团队中需要有改进和反馈机制，使组织能够及时了解问题的发生和存在，及时采取

措施，预防问题的出现和加强工作的优化，从而达到更好的效果和成果。通过学习他人和自身的经验和教训，不断完善组织机制，提高团队的总体反应和适应能力。

总之，组织是一项艰巨的任务，需要领导者掌握各类技能和管理方法。以上几个方面是组织成功的基础要素，只有加强组织的规划和管理能力，使领导者能够具备严谨的思维方式和实际的工作经验，才能够使团队成员的才能得到充分的发挥，进而使团队的组织管理更加有效。

威廉怀特组织的人篇六

组织心得体会是人们在参与某个组织时，对组织所做的一种总结与反思。在我自己的组织心得体会中，我深刻体会到了组织的重要性以及如何成为一个合格的组织成员。

段落二：对组织的认识

一个组织通常是由一些人聚集在一起，为了共同达成某个目标而建立，他们有着共同的价值观、信念以及行动标准。在组织中，每个成员都有自己的职责，并且需要相互配合，才能最终实现组织的目标。

在我加入组织的过程中，我意识到自己的行动必须与组织的价值观一致，才能在组织中发挥自己的最大价值。

段落三：成为一个好的组织成员

作为一个组织成员，我们应该始终以团队利益为重，首先要做好自己的本职工作，并积极参与组织的决策与活动中。

另外，我们还应该保持积极向上的心态，主动学习、探索新的知识和技能，为组织的发展奠定更加坚实的基础。

当面对各种困难与挑战时，我们应该保持坚定的信念，勇于面对困难，坚持不懈地追求自己的目标。

段落四：组织对自我的影响

在组织中，我的领导能力、团队合作能力以及沟通能力都有了很大的提高。组织让我有了更多的社交机会，让我更好地了解自己的兴趣、爱好和能力，获得了更多的成就感。

此外，组织也给予了我更多的责任，让我了解到以身作则的重要性，成为了更好的我。

段落五：结语

组织心得体会让我深刻认识到了组织的价值与意义，它不仅能够帮助我们实现个人价值，更能够推动团队成长和社会进步。希望在未来的组织中，我能够继续拓展自己的能力和贡献更多的价值。

威廉怀特组织的人篇七

组织：是由两个或两个以上的人组成的、能够通过有计划的协作和努力以达到共同目标的社会单位。组织行为学所研究的组织不仅包括盈利性的经济组织，还包括非盈利性组织和各种具有特定目标的公共组织或团体，如生产和服务性组织、学校、医院、教堂、军队和政府组织等。组织行为学的研究对象：是在特定场所和背景下人的一般行为特征，具体地说就是要系统地研究人在组织环境中所表现的行为和态度。组织行为学所关注的焦点：人际交往能力和处理矛盾或困难的应变能力。组织设计：组织设计是对沟通、劳动分工、协调、控制、权力部门以及必要的责任等结构与形式系统进行判断和选择，以便达到组织目标的过程。克拉克洪—斯托特拜克构架：在分析文化差异时经常引用的方法之一是克拉克洪—斯托特拜克(kluckhohn-strodbeck)构架，这一构架确定了6

项基本的文化维度：与环境的关系、时间取向、人的本质、活动趋向、以责任为中心和空间概念。权力距离：人们天生存在一定的体力和智力差别，而后天环境、机遇、决策和价值观、性格、态度、努力程度的差别造成了财富和权力的差别。一般认为，权力距离越大，就越不平等；权力距离越小，民主和自由程度就越高。权力距离涉及社会中鼓励权力不平等分配的限度范围。工作满意度：工作满意度是指个人对他所从事工作的一般态度。决定工作满意度的重要因素是具有挑战性的工作、公平的奖励、适宜的工作环境和融洽的同事关系等。人格：可以理解为个体回应他人、跟他人互动的所有方式的总和，通常用个体外显的可衡量特质来描述一个人的风格。当某一个人的某些特征在多数场合都出现时，就成为人格特质。

大五人格（五种基本的人格尺度）：根据众多研究结果来看，有五个基本维度可以作为人类人格因素的基础，而且它们也反映了人类人格的多数显著差异，具体如下：

外向性：衡量个体在人际关系中的舒适程度。外向型的人比较合群、自信、爱社交；内向的人则比较矜持、羞怯和安静。

宜人性：测量个体顺从他人的倾向。宜人性高的个体合作性强、热情、信任他人；宜人性得分低的则比较冷淡、难相处、敌对。

尽责性：测量个体的可靠程度。尽责性高的个体责任感强、有组织、可靠、有恒心；尽责性低的个体容易转移注意力、紊乱、不可靠。

情感稳定性：测试个体承受压力的能力。情感稳定的个体比较冷静、自信、有安全感；情感稳定性低的人则比较紧张、焦虑、沮丧、缺乏安全感。

开放性：测量个体的兴趣范围和对新奇事物的爱好程度。极

其开放的个体富有创造力、好奇、对艺术敏感；开放性维度另一端的人则比较传统，在熟悉的情境中感到比较舒服。影响组织行为的主要人格要素：核心自我评价、马基雅维利主义、自恋、自控、冒险性□a型人格和前瞻性人格，具体来讲：

核心自我评价：在核心自我评价上得正分的人喜欢自己，以为自己有效率、有能力，环境是可控的；得分低的人则不喜欢自己，怀疑自己的能力，认为自己无力控制环境。

马基雅维利主义：马基雅维利主义得分高的个体注重实效、保持情感距离、相信为达目的可以不择手段。

自恋：高度自恋的人很自负，过多的期望被欣赏，有优越感，傲慢自大。

自控：高度自控的个体很擅长对应外部和环境因素来调整自己的行为。

冒险性：人们愿意冒险的程度不同。

a型人格□a型人格的人争强好胜，陷入长期的、不间断的奋斗中，期望用越来越少的时间来取得越来越多的成就，并且，如果有需要，会顶住来自其他人的反对。

(3) 奖励一个人目标的关系，即组织奖励满足个人目标或需要的程度以及这些潜在的奖励对个人吸引力的大小。只有保证以上三种关系基本成立，期望理论才会达到良好的激励效果。**目标设定理论：**洛克于1968年提出理解目标设置效果的理论框架，该理论认为目标是行为最直接的动机，设置合适的目标会使人产生想要达到该目标的成就需要，因而具有强烈的激励作用。

组织行为学模式的5个步骤：识别与绩效有关的行为事件；测度行为发生的频率；识别行为的权变因素；开发和实施干预

策略；评估绩效提高程度。

理论决策模型的6个步骤：（1）确认问题；（2）明确决策标准；（3）给尚不确定的决策标准分配权重；（4）设计可能解决问题的备选方案；（5）评估备选方案；（6）挑选最佳方案。群体的含义：为了实现特定的目标，两个或两个以上相互作用、相互依赖的个体的组合。群体有正式群体和非正式群体之分。正式群体是指组织结构确定、职务分配很明确的群体；非正式群体是那些既没有正式结构，也不是由组织确定的联盟。凝聚力的含义：是指群体成员互相之间的吸引程度，以及群体成员在多大程度上愿意留在该群体。如何激发群体的凝聚力：缩小群体规模；鼓励成员对群体目标达成共识；增加成员们的相聚时间和机会；提高群体地位，增加获取群体成员身份的难度；激励本群体成员与其他群体展开竞争，培养集体荣誉感；对群体进行奖酬；从时空上隔离不同群体。

群体决策中的两个现象，即群体思维和群体转移，可能潜在的影响群体客观地评估各种方案和达成高质量决策的能力。团队：团队是一种特殊类型的群体，是由具有相互补充技能的人们组成的群体，团队中的成员彼此承诺为他们共同负有责任的绩效目标而努力。团队与群体的差异：

（1）团队的含义；（2）群体的含义；

（3）团队与一般意义上的群体的差异主要表现在三个方面。（1）群体的绩效依赖于群体中的每一个成员，而团队的绩效不但取决于每个成员的贡献，还应当产生团队共同的工作成果；（2）群体部位个人承担责任，个人也不必为群体承担责任，而团队要对目标做出承诺，责任由团队承担；（3）群体成员技能可能相同或存在差异，而团队中成员的技能通常是互补的，他们可以分工合作，共同实现团队的目标。团队成员的关键性技能：研究发现，高绩效团队成员具备的三大共同的关键性技能，即技术技能，决策技能和人际关系技能等。

自我中心角色：该角色只关心自己的需要，有时也关心团队的付出，它有以下若干种表现：(1)阻挠者，怀疑一切，顽固不化，牢骚满腹；(2)寻求认可者，往往夸夸其谈，自吹自擂，吸引别人的注意，并且努力使自己获取较重要的职位；(3)统治支配者，努力通过控制团队的某些成员来获取权利，他们可能通过奉承别人或宣称自己的优越地位来吸引注意力，他们有可能干预别人的贡献；(4)逃避者，与别人保持距离，他们态度消极，尽量不参与互动。

(2)安全激励，包括生理安全和心理安全；(3)自我激励，成长和自我实现的需要；(4)创造激励，好奇心、对新经验的需要和创新。权力：是指一个人(a)影响或控制另一个人(b)的能力。这个定义还包含以下几点：(1)权力是潜在的，无需通过确认来证明其有效性；(2)权力需要一种依赖关系，被领导者或被影响者对权力拥有者的依赖性越强，则该领导者的实际权利就越大；(3)假设被领导者或被影响者对自己的行为有一定的自主权。

权力的5个基本要素（权力的来源）：(1)强制性权力，建立在畏惧的基础之上，如果不服从，就会付出一定的代价，处于对此后果的畏惧和担忧，人们通常会对强制性权力做出服从的反应；(2)奖酬性权力，能够给他人一定的利益和奖酬，因此那些能够给他们带来期望中的利益的人就拥有这种具有很强诱惑力的奖酬性权力；(3)法定性权力，在正式的组织或群体中，获取一种或多种权力的常用途径是获得组织中的特定权利位置(领导职务)，由此获得的权力就是法定性权力，它代表一个人通过正式组织结构中的合法职位所获得的有保障的权力；(4)专家性权力，来源于专长、技能、知识和特殊的经验，由于这些知识和本领相对于社会需求来说是相当稀缺的，因此掌握了这些知识和本领的人就成为人们所依赖和敬重的专家；(5)参照性权力，其基础是对于拥有特定理想资源或个人特质的人的认同。领导与权力的比较：

(1) 领导的含义； (2) 权力的含义； (3) 领导与权力的比

较：

第一，领导与权力的差别首先存在于目标的相容性和影响的范围。领导模式需要使领导者和被领导者之间尽可能达成一致的目标，而权力模式则不要求构成权力影响关系的双方具有共同的目标，而只要求存在着依赖关系。领导模式希望扩大影响范围，即便不是一呼百诺，而权力模式则强调服从的有效性，要求服从和贯彻自己的意图。

第二，领导与权力的差别还表现在二者研究重点的不同。关于领导的研究在大多数情况下强调领导方式，寻求对以下问题的答案：领导者应当提供怎样程度的支持？被领导者应在何种范围参与决策？而关于权力的研究集中关注赢得服从的权术方面。权力的实施不局限于个人的范畴，因为群体和个人同样可以使用权力来控制其它个体或群体。冲突：冲突是人类社会和组织中不可避免的现象，是指两种或两种以上利益主体之间关系的一种紧张状态。

关于冲突的概念主要有三种：传统观点认为冲突是有害的，因而一定要避免。人际关系观点认为冲突是与生俱来的，不可能被彻底消除，有时还会对群体的工作绩效有益。相互作用观点则鼓励冲突，因为该观点认为，融洽、和平、安宁、合作的组织容易对变革和创新的需要表现出平静、冷漠和无反应。冲突的过程：潜在的对立或不一致；认知与个性化；行为意向；行为；结果。谈判：谈判是存在利益关系或冲突的双方为了增进各自的益或者减少损失而进行的一种对话机制。repa方法（relate）建立关系，这是关键的第一步，因为它提供了使双方能舒适的分享信息的环境（explore）探索双方兴趣和一致的可能性，暂时忘记或抑制自己的立场并探讨对方的意图和理由，对于达成互利以及令双方都满意的谈判结局是十分必要的，直到你知道对方要什么和为什么想要的时候，你才可能探索达成一致的可能性（propose）提出可行性方案并且准确表述和完善你的提议，好的提议是谈判顺利结束的关键，可以从已有的协议或合同吸取有益之处，并加以改进

提高，还应适当增加一些新的内容，以符合现实需求，另外表达准确、精炼和不容怀疑是赢得赞同的先决条件[](**agree**)达成协议，达成这一结果经常会包括精明的算计、激烈的讨价还价、妥协、在多种选择中苦苦思索、以及用某一条款换取另一项条款等。组织结构：组织结构是组织内部各个有机组成要素或各个部分之间所确立的关系形式，它是组织根据其目标和规模而采用的各种组织管理形式的统称。组织文化：组织文化是组织成员的共同价值观体系，它使组织独具特色，与其他组织相区别。对此定义已经达成共识，这种共同价值体系实际上是组织所强调的一系列关键特征。

威廉怀特组织的人篇八

组织力是指个体或团体为达成共同目标所展现出的组织协调的能力，它在我们的学习、工作和生活等方面都起着举足轻重的作用。在世界上很多优秀的团队中，都离不开强大的组织力，无论是一个高效的企业、一个集体进步的班级，还是一个朝气蓬勃的社团，都需要极强的组织力。

第二段：有效的团队合作

一个团队能否成功，关键在于团队成员之间的合作是否默契，以及团队的生产力是否高效。这就需要团队成员积极参与团队的讨论和决策过程，加强沟通，制定完善的工作计划，并根据计划切实执行。当成员们都能相互协作、充分发挥各自的优势，就能实现团队更高效地在规定的时间内完成任务，实现共同的目标。

第三段：领导者的作用

使团队达到最优效果。

第四段：有效的沟通

一个好的团队需要建立起有效的沟通机制。团队成员应该能随时沟通，表达和分享自己的想法和观点。沟通不仅使成员之间更紧密地联系在一起，同时也能够加深大家的理解和关注点，节省大量的时间和精力。在团队中，有良好的沟通机制可以帮助成员更加清晰地了解每个人的角色分工和贡献，更好地协调合作。

第五段：总结

组织力是一个团队成功的关键要素。有效的团队合作、优秀的领导力、良好的沟通机制等等都是组织力不可或缺的部分。对于每一个想要成功的人们，我们必须不断提升自身组织力，不断完善自己的团队，从而实现更高效的团队工作，提高工作效率，协同一致地创造更大的价值。

威廉怀特组织的人篇九

目标管理是一种参与式、民主式并自我控制的管理制度，也是一种把个人需求与团队目标结合起来的管理制度，组织绩效实现应在个人绩效实现的基础上，但是个人绩效的实现并不一定保证组织绩效的实现。绩效管理体系作为挽留激励员工的重要手段之一，企业要运用好这一工具。

目标管理的参与原则

目标管理是一种参与式、民主式并自我控制的管理制度，也是一种把个人需求与团队目标结合起来的管理制度。目标管理强调以团队目标为基础，以个人为中心，通过自寻问题、自我定位、自定目标、自我管理实现自我价值与团队价值。目标管理强调由管理者和下属共同确定目标和建立目标体系，目标是上下级人员共同协商研究的结晶，下属不再只是被动地服从与执行，在平等、尊重、信赖和支持的关系下，团队成员对目标做出自觉自愿的承诺，这不仅能使团队目标更符合实际、更具有可行性，而且能激发团队成员努力实现目标

的积极性和创造性，能使员工发现工作的兴趣和价值，享受工作的满足感和成就感。

制定目标的六个步骤

——彼得·德鲁克关键绩效目标绩效管理是服务于公司战略的，所以，管理者必须和员工共同分享公司的目标，然后将公司的目标分解到部门，在充分沟通和协商的基础上确立员工的绩效目标。具体地讲，每个员工都应该拥有一份个性化的关键绩效目标(kpi)

kpi是“keyperformanceindex”的英文缩写，它的中文意思是“关键业绩指标”。根据管理中的“二八原理”，kpi强调管理者必须能够识别团队与下属最重要、最关键的2~6项业绩指标，并根据公司的总体目标定出团队与成员的绩效标准。提取kpi可从公司的战略目标、岗位职责说明书、平衡计分卡、工作观察与问题出现等方面获得。

案例诺基亚的个人目标管理

在诺基亚公司，个人目标管理也被简称为“投资人力资源”(investmentinpeople[iip])包括四部分内容：

(1)个人主要目标和完成目标的主要行动计划。为了抓住重点、切实可行，个人目标最多为五个指标。员工首先对下一期目标提出自己的意见和计划，之后，部门主管与员工沟通公司和部门对员工的期望，以及下一步工作的重点和改进方向。最后，在上下充分讨论沟通、员工认可的基础上达成一致并形成绩效承诺记录。这个过程被称为“了解情况，统一认识，灌输公司战略意识”。

(2)员工业绩评价。每半年对员工的绩效目标完成情况进行一次评估。

(3) 员工技能评估。在业绩评价的同时，对员工的知识、技能、态度现状进行评估，并找出与绩效完成所需能力、理想期望能力之间的差距。

(4) 员工个人发展计划。根据前三个方面的资料和观察，与员工一起讨论职业生涯规划与近期的个人发展计划，制定诸如培训、教练、轮岗等改善措施计划，并明确员工个人发展中员工与主管、公司各自应负的责任。

这个iip表格四部分的填制过程是下属与主管一起完成的，这其实也是一次深入探讨业务目标和个人成长的过程，因此称它为“对人的投资”是十分恰当的。这种投资的确给诺基亚公司及其员工带来了巨大的回报和价值。

威廉怀特组织的人篇十

入组织是每个人工作生涯中必经之路，为了更好地了解自身实力，也为了接触到更多的机会，我选择了加入一个组织。但是，在入组织之前，我的内心也存在着一些疑虑和担忧，这些担忧主要集中在自己的能力上，以及如何更好地融入组织。通过入组织的过程中，我有了一些体会和经验，从而在组织中得到更好的发展。

第二段：挑战

我加入的这个组织协会活动较为频繁，不仅需要一定的时间和精力投入，同时还需要具备一定的组织能力和合作能力。初入组织时，我发现自己的能力和协调能力还有待提高。除此之外，组织中有许多资历比我更长的成员，在活动中，我经常需要向他们请教和学习，这也对我在组织中的自信心产生了一定的挑战。

第三段：成果

在经过一段时间的努力后，我逐渐适应了组织的工作和氛围。我发现，只有通过不断的实践和学习，才能够更好地适应组织。通过参加组织的活动，我学会了团队协作的重要性，并且也有了更多的机会锻炼自己的组织和管理能力。同时，我也得到了更多的机会和资源，结识了更多志同道合的人，认识了更多领域的知识和技能。

第四段：困惑

虽然在组织中，我取得了一定的成绩，但也存在着一些困难和困惑，比如说如何更好地发挥自己的能力，在团队协作中如何更好地发挥优势。在这方面，我发现自己需要更多的实践和学习，需要不断地完善自己。而在组织发展中，也需要更多的思考和努力，需要不断地提升自己的组织和管理能力。

第五段：结论

通过一段时间的入组织体验，我认识到了自己的不足和差距，同时也发现了自己的优势和潜力。只有通过不断地实践和学习，才能更好地发挥自身的能力，也能更好地适应组织的工作和发展。同时，要不断地提高自己的组织和管理能力，拓展自己的视野和思维，让自己在组织中得到更好的成长和发展。