

组织行为学体会 组织行为学案例教学的课程组织探析(汇总10篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。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，我们一起来看一看吧。

组织行为学体会篇一

一、本大纲的制订依据

中央广播电视大学主办的各管理专业，其培养目标是：培养我国社会主义现代化建设需要的德、智、体全面发展，适合当代国际先进的组织管理方式和现代组织发展需要的，从事管理研究或实际操作的管理人员。组织行为学作为管理专业的主干课程，在教学中占有重要地位。加强此学科的研究和应用，对于提高管理水平，特别是对于提高各级管理人员对所属员工的心理和行为的预测、引导和控制的能力，及时地协调个人、群体、组织之间的相互关系，充分发挥和调动人们的积极性、主动性和创造性，有效的实现组织目标，取得最佳的经济效益和社会效益，具有十分重要的意义。

二、本课程的基本任务

组织行为学是管理专业的一门核心课程，通过教学使学员掌握组织行为学的基本知识、基本原理和研究方法以及最新发展动态，使学员对组织中人的行为规律有较明确的了解，并能结合实践解决管理中的相关问题，在实现组织目标中，成为一个合格的管理者。

三、教学要求

教学过程中，对教学内容分“重点掌握、掌握、了解”三个层次，来把握本课程的基本知识、基本概念和主要理论观点。

掌握：要求学员能够理解并把握这部分内容；

了解：要求学员知道某些内容，对涉及到组织行为学基本理论的人物和事件等内容进行把握。

四、预修课程：管理学基础；后续课程：人力资源管理、企业战略管理。

第二部分：媒体使用与教学过程

一、媒体形式与使用

本课程的教学要求采用文字教材、音像教材、计算机网络及辅助教学课件、老师面授等多种媒体形式。

（一）文字教材采用分立式（即主教材、案例和导学手册）。为适应远程教育需要，组织行为学教材应反映当前世界各国在本学科的最新研究成果，力争做到视野开阔、资料丰富、论述精辟、语言简洁、通俗易懂。使学员在学习中，能够一书在手，别无所求。

（二）录像教材对文字教材起配套和补充作用，主要讲授本课程的重点、难点和疑点；

（五）面授以老师指导学生如何采用多种媒体进行学习和当面及时释疑为主。

二、教学环节

（一）音像课：这是广播电视大学传授教学内容的重要媒体，是学员获取知识的重要载体。本课程采取录像教学媒体，它以教学大纲为依据、以文字教材为基础，结合我企业管理的

典刑案例，以专题形式主要讲述本课的重点、难点和疑点。配合主教材讲本课程的思路、方法，帮助学员了解和掌握本课程的基本原理。

（二）网络课：这是中国广播电视大学采用最新internet网络技术为学员提供学习服务的一种重要媒体。本课程网络教学平台开设了课程简介、问题咨询、在线讨论、学习自测、作业讲评、虚拟课堂、课件ip或cai案例库、考前练兵、学术动态、资料室等十几个栏目，为学员学习本课程提供方便。

（三）面授导学：这是广播电视大学学员接触教师、解决疑难问题的重要途径，是弥补广播电视大学教学缺少双向交流的有效途径。讲授和导学应以教学大纲为指南，结合录像讲座，通过讲解、讨论、座谈、答疑等方式培养学生独立思考、解决问题的能力。导学教师要认真钻研教学大纲和教材，熟练掌握本课程的基本原理，了解和熟悉远程教育规律，研究成人学生的心理特点，为学生提供优质服务。

（四）案例教学：案例教学是工商管理学科实现培养目标的重要手段。在教学过程中，各地电大要结合教学进度，依据教学内容安排案例使用的进度。

（五）小组讨论：这是适应成人学习的特点，开展远程学习的一种好形式。它有利于学员们通过互相讨论解决学习中的疑难问题，还可以交流学习方法，营造学习氛围，培育电大文化。

（六）自主学习：这是以学生个别化学习为主的远程开放教育的显著特点，是学生系统获取学科知识的重要方式之一。因此对学员自学能力的培养与提高是广播电视大学教学的目标之一，各级电大在教学的各个环节都应注意。

（七）练习与形成性考核：形成性考核不是平时的作业，而是开放式的、需要多次和多种方式来回答的各种问题所组成

的一种开卷考试。管理与监控的办法是由辅导老师来指导完成和批改、讲评。

（八）考核：考核是检查教与学效果的重要方式，是教学环节不可缺少的组成部分，是保证教学质量、培养合格人才的重要手段，必须予以高度重视。考核的目的是检查学员对课程基本原理、基本知识的掌握程度，检测学员运用基本原理分析和解决社会问题的能力。

三、学时与学分

（一）本课程4学分，72学时。

（二）学时分配

序号 章目 学时数

第一章 组织行为学导论 8

第二章 个体行为 12

第三章 激励 10

第四章 群体行为 12

第五章 领导行为 12

第六章 组织行为 18

第三部分：本课程主要内容

第一章 组织行为学导论

学习目的和要求：

通过本章的学习，重点掌握组织行为学的概念、组织行为学的学科性质和主要理论来源，掌握组织行为学的基本研究方法，了解组织行为学的发展状况。

第一节组织的类型与作用

一、组织的概念

二、组织的要素

三、组织的一般性质

四、组织的分类

五、组织的功能

第二节组织行为学的研究对象与学科性质

一、组织行为学的概念

二、组织行为学的性质与特点

三、研究和应用组织行为学的意义

四、组织行为学面临的机会和挑战

第三节组织行为学的研究方法

一、科学的研究方法应遵循的基本原则

二、模型

三、行为变量的测量

四、组织行为学研究的具体方法

第四节组织行为学的产生与发展

一、组织理论或组织思想发展史

二、管理科学的发展与组织行为学的产生三、组织行为学形成的理论基础

四、组织行为学是行为科学的新发展

五、组织行为学的发展动向

教学建议：重点讲清组织行为学的概念与学科性质、组织行为学的研究方法。

第二章个体行为

学习目的和要求：

通过本章的学习，重点掌握影响人的行为的主要因素、个性理论与人的行为、个性非倾向性心理特征与倾向性心理特征对人的行为的影响、知觉、情绪与情感、态度、价值观与人的行为；掌握人性假设的主要观点。

第一节人的行为分析

一、组织中的人的行为特征

二、影响人的行为的因素

第二节关于人性假设的研究

一、在管理工作中的人的因素

二、关于人性的假设

三、对人性假设理论的分析

四、人性化管理（人本管理）

第三节 知觉

一、知觉的概念

二、影响知觉选择的因素

三、知觉错误

四、管理者知觉与管理方式

第四节 个性理论

一、个性的概念与特点

二、影响个性形成的因素

三、个性理论

四、个性理论的应用

第五节 气质、能力和性格

一、气质差异与应用

二、能力差异与应用

三、性格差异与应用

第六节 价值观与态度为

一、价值观

二、态度

三、工作满意度与工作绩效

第七节情绪与情感

一、情绪与情感的概念

二、情绪情感的理论研究

三、情绪与情感的管理实践

教学建议：重点讲清人的行为的特征，对人性假设的认识，分析影响人的行为的因素。

第三章激励

学习目的和要求：

通过本章的学习，重点掌握激励的含义与机制，掌握激励的主要理论及应用，了解激励的模式及激励理论的发展。

第一节激励概述

一、激励的含义

二、激励机制

三、激励的作用

四、激励理论的发展

五、激励的基本模式

第二节内容型激励理论

一、需要层次论

二、双因素论

三、e

组织行为学体会篇二

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。

组织行为学体会篇三

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。

组织行为学体会篇四

本人学习《组织行为学》后。结合各种资料、实例，就其中的激励机制与行为影响谈几点自己的体会。

《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。

一、对激励机制的概述

《组织行为学》一书中比较重要的一块内容就是激励原理。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(方法)。

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。

二、激励机制在团体中的具体应用实例

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。我就本人搜集的几个具体例子对此进行阐述。

这是国外和国内两个比较著名的公司所运用的激励机制。它们很好地体现了激励机制在具体工作中的应用。在学习《组织行为学》之前，我是一向不去注意这些例子的。但现在通过这两个例子，更加使我了解到组织行为学中激励机制的要点。

第一个是ge公司的员工激励机制[]ge公司对员工有着一套相当完善的考评制度。公司ceo韦尔奇随身都会携带一本笔记本，上面画满了图表，每个部门都有相关的图表，反映每个员工的情况)这是一个动态的评估，每个人都知道自己所处的位置。第一类占10%，他们是顶尖人才；次一些的是第二类，占15%；第三类是中等水平的员工，占50%，他们的变动弹性最大；接下来是占15%的第四类，需要对他们敲响警钟，督促他们上进；第五类是最差的，占10%，我们只能辞退他们。根据业绩

评估，每个员工都会知道他们处在哪一类，这样没有人会抱怨得不到赏识。第一类员工会得到股票期权，第二类中的大约90%和第三类中的50%会得到股票期权，第四类员工没有奖励。图表是最好的工具，哪些人应该得到奖励，哪些人应该打道回府，一目了然。奖赏对员工而言，不应是可望而不可及的，就象鼻子碰着玻璃而穿不过去那样，他们能得到他们应得的。精神鼓励和物质奖励都是必要的，两者缺一不可。对于高层管理人员，ge公司鼓励他们在工作中相互竞争，但不要有个人恩怨。韦尔奇的做法是将奖赏分为两个部分，一半奖励他在自己的业务部门的表现，另一半奖励他对整个公司发展的贡献。如果自己部门业绩很好，但对公司发展不利，则资金为零。

韦尔奇一向鼓励员工勇敢地展示自己，谈出自己的看法，争取上司的赏识。“我希望员工能充分发挥潜能，提出他们的建议，而我会为他们提供各种资源。这样员工们给我的将是许多建议和计划，我可能会说：‘我不喜欢这个想法，但那个主意非常好’。这样的交流更有创意。”在今天ge的各个部门，每当公司取得一些成绩，他们都会把生产线停下来，大家一起出去庆祝。ge公司每位员工都有一张“通用电气价值观”卡。卡中对领导干部的警戒有9点：痛恨官僚主义、开明、讲究速度、自信、高瞻远瞩、精力充沛、果敢地设定目标、视变化为机遇以及适应全球化。这些价值观都是ge公司进行培养的主题。也是决定公司职员晋升的最重要的评价标准。

接下来要谈的是联想集团。它是侧重于以业绩为重。联想是一个以业绩为导向型的公司，不惟学历重能力，不惟资历重业绩。联想现在许多高管人员其实在公司工作时间并不长，能从普通员工升到最高管理层，原因不是跟谁有什么关系，而是全凭业绩。为什么外企一些有相当级别的管理人员愿意到联想工作，就是看重了这一点。不同层次的人员收入不同是很自然的，但联想的干部没有贵族化的倾向。

联想的干部比例适中，中级以上管理人员有200多人，而公司全部员工有1.1万多人(其中职员约5000人)。其实联想每一个事业部的规模，都相当于一个中型it企业，这些管理者得到的收入高些也是理所应当的。当然从薪酬结构上看，固定工资部分，经理层跟员工层的差异并不十分巨大。联想员工的收入分为3块，固定工资、绩效浮动和年底分红，在一个以业绩为导向的企业里，员工的收入是跟其贡献直接挂钩的。任何一个企业都是20%的人才创造80%的财富，对这20%员工的薪酬当然不能少了。现在市场竞争很激烈，人才争夺很激烈，争夺的焦点就是一些高级管理人才和高级技术人才，因为这些人才可以为公司做出重大贡献。

组织行为学体会篇五

一、单项选择题(每小题1分，共10分。在备选答案中，选择一个正确答案并将答案题号填入题后的括号内)

1. 被称为研究组织内部人的行为的里程碑是什么?()

a. 1949年在美国芝加哥召开的科学讨论会

b. 霍桑试验

c. 1914年利莲·吉尔布雷斯出版的《管理心理学》

d. 泰罗的《科学管理原理》

2. 具有高水平的专长，善于在活动中进行创造性思维，引发灵感，活动成果突出而优异的人属于()。

a. 能力低下 b. 一般能力

c. 天才 d. 才能

3. 通过社会知觉获得个体某一行为特征的突出印象，进而将此扩大为他的整体行为特征，这种知觉属于（）。

a□知觉防御b□晕轮效应

c.首因效应d□定型效应

4. 当一个人在爱情问题上受到挫折后并未消沉，而是更加努力学习和工作，使工作做出了显著的成绩。这种行为反应是（）。

a□坚持原有目标的行为反应b.升化的行为反应

c.反向的行为反应d.放弃的行为反应

5. 当群体目标和组织目标协调一致时，凝聚力与生产率就会出现如下关系（）。

a□高凝聚力高生产率b.高凝聚力低生产率

c.低凝聚力高生产率d.低凝聚力低生产率

6. 在紧急情况下或与公司利益关系重大的问题上，冲突的处理方式是（）。

a□强制b□开诚合作

c□妥协d.回避

7. 领导的连续流理论是（）提出的。

a□勒温b.坦南鲍母和施密特

c□利克特d.豪斯和沙特尔

8. 帕森斯是从哪个角度来划分组织类型的?()

a□社会功能b□成员受益程度

c□对成员的控制方式d.成员人数

9. 下面哪一个不是组织的基本要素?()

a□人际关系b.协作愿望

c.共同目标d□信息沟通

10. 下面哪一项不是以任务和技术为中心的主要变革措施?()

a□工作再设计b□.目标管理

c.建立社会技术系统d□建立规章制度

二、多项选择题(每小题2分,共10分。在备选答案中选择2个或2个以上正确答案,并将正确的答案题号填入题后括号内)

11. 组织行为学研究的层次有()。

a□个体b.群体

c□组织d.集体

e.环境

12. 一个人在组织内的职业生涯变动,一般是向()。

a纵向变动b.横向变动

c.核心变动d.水平变动

e.外围变动

13. 过程型激励理论主要有哪几种?()

a.赫兹伯格的双因素理论b.弗罗姆的期望理论

c.麦克利兰的成就需要理论d.亚当斯的公平理论

e.斯金纳的强化理论

14. 人际关系的发展趋势是()。

a.社会性增强，自然性减弱b.自主性增强，依附性减弱

c.平等性增强，等级性减弱d.开放性增强，封闭性减弱

e.合作性增强，分散性减弱

115. 鲍莫尔认为企业领导人应具有的条件是()。

a.合作精神b.决策能力

c.领导能力d.敢于创新

e.尊重他人

组织行为学体会篇六

可能晚上上课精神不太好，很多小伙伴没认真听课，积极性不高。所以老师为了提高上课的效率，上课的形式还是蛮多的。一开始是老师在讲台上讲课，后来让学生自己上去讲，这样讲课的那个学生对那节内容是很深刻的。我还记得我讲的是美国心理学家vroom的期望理论，激发力量=效价_期望值。虽然这个理论存在不少缺点，但是更令人关注的是它给

管理者实施激励提供了有益的启示。俗话说，希望越大，失望越大。当我们以为自己有很大的几率可以做成某件事时，一旦失败了，就会感到无比的失望。所以组织中的管理者就需要注意一点，当员工的期望概率太大时，我们应劝其冷静，适当减小期望概率。当一个人期望概率太小时，我们应该给予鼓励，让其增加信心和期望概率。另外，对更多人有所启发的是，对美好的生活要有所期待，最好的尚未到来，最令人满意的是“下一次”，这样通常能激发人们做事的热情，起到激励的作用。

真学习修图，把那些不完美的瑕疵去掉，给我们呈现一个他认为完美的画面。所以我觉得我之前不应该这样看他，他也是个认真的人，只不过是對他喜欢的事情上认真。我们很容易受首因效应的影响，会根据对别人的第一印象而产生了某些或好或坏的想法，但是只要认识到这一点，还是可以改正的，可以尽量客观地看待身边的人和事。

后来老师还用了两节课来做测试，是对之前学过的某些内容的测试和巩固，也对学生们提个醒，要认真学习。而结课时玩了个“天黑请闭眼”的游戏，还记得当时玩得意犹未尽，我刚选了个杀手的角色，老师就催着我们结束了。最后，各个小组也轮流上去发表了总结。其实我觉得在这个游戏中，人们都饰演了不同的角色，都有不同的思维方式。游戏规定有法官、警察、杀手、平民这些角色，而在游戏的激烈角逐当中，轮流发话时，有人凭借玩游戏的经验，有人认真地推断，有人纯粹凭直觉，有人毫无头绪说句“我是好人”就完毕这些玩游戏的方式没有好坏高低，反而，这么多种方式倒成了组织中一个正常的现象。我们是玩得那么的投入那么的认真，最后，在斗智斗勇的氛围下，大家都基本会玩这个游戏，也收获到了快乐。

我还是挺喜欢这样的课堂结构的。开始时老师做主力，在讲台上讲课，后来也让学生们参与进来，自己找素材和资料，认真地讲一次课。然后偶尔做几次小测试，巩固同学们的学

习成果。最后玩一下与该课程相关的游戏快乐地结束这门课。

但在这里也想提个不成熟的小建议。之前上课的时候，发现老师的讲课方式有点照本宣科了，大多数都是读着ppt上的内容。这样老盯着屏幕，同学们容易分神。所以希望老师可以换一种风格□ppt上有关于概念的内容可以简洁明了，尽量多点结合现实生活中的案例来说明。这样上课的效果可能会好一点，让同学们在抬头看ppt低头做笔记时，多了点生动形象的感觉。也可以“逼着”学生互动，培养教师上课时的影响力和适当的威信。这样，学生上课的时候既会感到有趣也会带有点紧张感，认真地听课。

如果课堂内容跟课堂形式能较好地结合起来，我想，老师能开开心心地上课，同学们也能在愉快的氛围中自然地接受到了应接受的知识。

以上就是我对组织行为学这门课程大致的感受。

组织行为学体会篇七

六、案例分析(12分，要求答出题中指定的基本理论的主要观点，并结合案例提供的具体情况进行适当分析、解释和说明。对理论依据正确，问题分析清楚者，可给满分，评卷者可参考标准答案，酌情给分)

29. 答案要点：

1、通过案例可以看出，一方面魏亮老师的对先进教师认知观念，没有随学校对评先进教师标准的改变而改变，另一方面他也产生了不公平感觉。从亚当斯的公平理论来看，如果一个人的劳动投入和所得报酬的比值与另一个人的劳动投入和所得报酬的比值相等，那他就会感到公平，显然魏亮认为自己认真仔细地教学；劳动投入大，就应该评上先进教师，结果却未被评上；而孙强只是会写文章，并没有像他那样认真仔细

地教学，劳动投入不大，却评上了先进教师。他觉得二人的劳动投入与所得回报之间的比值是不等的，所以他感到不公平。

2. 高山大学的经济系主任要想做好魏亮的思想工作，协调魏亮的认知，使之达到平衡状态，同时使他感到公平。根据菲斯廷格的认知不协调理论，系主任需要帮助魏亮重新认识先进教师的评选标准；或是帮助魏亮在继续搞好教学工作的同时，也多发表论文；或是下年度评选先进时广泛征求大家意见，提高评选标准，如既要看看其教学工作的好坏，也要看科研成果的水平与数量。

组织行为学体会篇八

《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。

组织行为学体会篇九

通过这一学期的学习，我初步地了解了组织行为学的发展阶段，熟悉了组织行为学的研究方法，渐渐地懂得了许多，也明白了许多，在未来的人生道路上更是收获多多，受益匪浅。

组织行为学是研究组织中个体、群体以及组织整体的心理和行为表现及其规律，提高管理人员预测、引导和控制人的行为的能力，以实现组织既定目标的科学。其研究对象是人的心理和行为的规律性；研究范围是一定组织中人的心理与行为规律；研究的目的是在掌握一定组织中人的心理和行为规律性的基础上，提高预测、引导、控制人的行为的能力，以达到组织既定的目标。

学习这门课的过程中让我印象深刻的是：个体、群体、激励以及沟通。

生活中我们每个人都是个体，个体组织行为是基础。个体心理特征大体上分为两个方面：能力和人格。而能力是一种内在的心理品质，是完成某种活动，解决某个问题所必须具备的条件。一个人能力的形成不仅取决于天资，还取决于后天的学习，而智力天资和体力天资都是遗传的，培训和经验都是后天培养的，累积的；人格即个性，是一个人区别于其他人的心理特征，是由先后天的交互作用而形成的，包括外向型、内向型、责任心和随和性等等其他。

此外，我觉得态度也是一个人成功与否的重要因素。俗话说：态度决定高度。这句话一点儿也不错，一个人做事的态度不端正，那么相信他做的事情终究不会顺利，总是会被某些细节打倒，被某些挫折打败，然而不可能到达自己想要的高度，不能获得最终的成功。而现在我们大学生就是要把握好天资，然后不断地学习、积累经验，从而提高自己的实践能力，办事能力；并且还要认真做事，态度端正，脚踏实地，有责任心，有上进心。

个体与群体并不同于群体之外的其他个体想区别。“团结就是力量”。我们周围到处都有群体，都有团队，而我们身为这个集体中的一员必须具有团队意识，整体意识，做到当个人利益与集体发生冲突时，必须个人利益服从整体利益，发挥个人力量的最大化，从而团结合作、提高办事效率。

学会沟通对于我个人而言应该是最重要的，因为我个人比较的内向，不善于和别人交流与沟通。而在生活中，沟通无处不在。良好的沟通就是前提，说对话才能做对事，就平日里的同学关系、朋友关系都是沟通的一种。同时在日常生活中关于沟通应注意几个问题：清楚发送信息的目的；运用移情的技巧；双向沟通；简单原则；适当的时机；重视倾听。所以我们要做到：学会倾听，考虑对方的感受，换位思考，分

析说话的语气所要表达的意思，让对方感觉你很尊重对方，最主要的是听懂对方所要表达出来的意思，再进行适当的交流，洽谈。这样更有助于我们以后待人处事方面和别人打交道，和别人建立和谐友好的人际关系。

经过以上这些方面的了解与熟悉，不仅提升了我自身的道德修养，加强了我的认知水平，还提高了我个人的办事能力，最重要的是教我学会了怎样和他人沟通，和别人交流，种种这些都不断地提高和完善了自己！

组织行为学体会篇十

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。