

# 2023年组织行为学讲课视频 学习组织行为学心得体会(大全6篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。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。

## 组织行为学讲课视频篇一

组织行为学是研究个体与组织之间相互作用的一门学科。通过学习这门学科，我对组织中的个体行为以及组织整体的运作方式有了更深入的理解。在这篇文章中，我将分享我在学习组织行为学过程中的心得体会。

首先，在学习组织行为学的过程中，我深刻认识到组织的核心是人。组织是由不同个体组成的，每个个体都具有不同的特点和行为方式。了解每个个体的特点和需求，有助于我们更好地管理和激励他们，促使整个组织更加高效地运作。因此，作为组织的一员，我们需要学会尊重和关心他人，注重个体间的沟通与合作。这样的人际关系网是组织中不可或缺的资源，能够激发个体的工作积极性，推动组织实现目标。

其次，在组织行为学的学习中，我了解到领导在组织中的重要性。领导是组织中的核心力量，他们有能力激励和带领团队实现目标。良好的领导具有一定的管理技巧和领导能力，能够准确地理解和把握员工的需求，为员工提供合适的资源和支持。通过学习组织行为学，我了解到不同的领导风格和领导能力对于团队绩效的影响。一个好的领导应该有高度的情商，能够建立起与员工的良好关系，以激发员工的积极性和创造力，从而推动团队的发展和壮大。

另外，学习组织行为学让我深刻认识到组织文化对于组织的重要性。组织文化是指组织成员共同的信念、价值观以及行为准则。一个良好的组织文化能够提高员工的归属感和工作满意度，促进员工的个人发展。通过学习组织行为学，我了解到了如何营造一个积极向上的组织文化。例如，倡导开放的沟通文化，让员工敢于表达意见和建议；关注员工的成长和发展，鼓励他们不断学习和提升自己；以榜样的力量引领员工，塑造一个正能量的工作环境。一个积极向上的组织文化将有助于组织的长期发展和竞争力的提升。

此外，学习组织行为学还让我认识到重视员工的工作满意度和工作生活平衡对于组织的重要性。一个积极投入的员工能够更好地工作，提高工作质量和工作效率。通过学习组织行为学，我了解到组织可以采取一些措施来提高员工的工作满意度和工作生活平衡。例如，鼓励员工自主决策和参与管理，使他们感到自己的工作是有意义和有价值的；提供良好的工作环境和资源，减轻员工的工作压力；注重员工的培训和发展，提供更多的发展机会等。关注员工的工作满意度和工作生活平衡，能够激励员工更好地为组织贡献自己的力量。

综上所述，学习组织行为学让我深刻认识到组织中的个体行为和整体运作方式之间的关系。通过了解每个个体的需求和特点，营造良好的人际关系网络，注重领导风格和领导能力的提升，建立良好的组织文化以及关注员工的工作满意度和工作生活平衡，都能够促进组织的发展和壮大。我相信，在今后的工作和生活中，我将能够更好地应用组织行为学的知识和理念，提高自己的工作效率和工作质量，为组织的发展和壮大做出更大的贡献。

## 组织行为学讲课视频篇二

组织行为学是一门研究人在组织中的行为和动态的学科。在学习这门课程的过程中，我深感组织行为学对于个人的成长和组织的发展具有重要意义。通过学习和实践，我对于组织

行为学有了更深入的理解，也从中获得了一些宝贵的心得体会。在这篇文章中，我将分享我对于组织行为学的心得体会，包括学习的重要性、领导力的作用、团队协作的重要性、员工动机的影响以及组织文化的塑造。

首先，学习组织行为学是非常重要的，它可以帮助我们更好地理解人在组织中的行为和动态。通过学习组织行为学，我了解到人的行为往往受到多种因素的影响，如个人特质、价值观、态度等。这些因素会影响一个人在组织中的表现和发展。同时，学习组织行为学也能够提高我们的自我认知和自我管理能力，进一步提升自己在组织中的表现和职业发展。

其次，领导力在组织行为学中扮演着重要的角色。领导力的作用不仅体现在组织的目标实现上，还体现在对员工的激励和管理上。作为一名领导者，我们需要具备一定的领导力，能够激发团队成员的潜力，推动团队的发展。通过学习组织行为学，我了解到领导力是一种可发展的能力，通过不断学习和实践，我们可以提升自己的领导力水平。

第三，团队协作在组织行为学中被重视，并且被广泛运用于组织中。团队协作不仅可以提高组织的效率和创造力，还有利于个人的成长和发展。通过学习组织行为学，我了解到团队协作不仅需要大家拥有共同的目标和价值观，还需要建立良好的沟通和合作机制。只有通过有效的团队协作，才能够实现组织的长期发展和个人的成长。

第四，员工的动机对于组织的发展和个人的表现都有着重要的影响。通过学习组织行为学，我了解到员工的动机可以通过内在动机和外在动机来提高。内在动机是指个人对工作本身的兴趣和满足感，而外在动机则是指外部因素对个人的激励。组织可以通过提供良好的工作环境和机会来增强员工的内在动机，同时通过薪酬、奖励等方式来增强员工的外在动机，从而提高员工的工作积极性和效率。

最后，组织文化对于组织的发展和员工的行为也有着重要的影响。组织文化是指组织中共同的信念、价值观和行为规范。通过学习组织行为学，我了解到组织文化可以影响员工的行为和组织的发展。良好的组织文化可以激发员工的工作热情，提高员工的工作积极性和效率。同时，组织也可以通过塑造和传承特定的组织文化来达到特定的组织目标。

总之，学习组织行为学是一项非常有意义和重要的任务。通过学习组织行为学，我们可以更好地理解个人在组织中的行为和动态，提高自我认知和自我管理能力。在这个过程中，我也获得了关于学习的重要性、领导力的作用、团队协作的重要性、员工动机的影响以及组织文化的塑造等方面的宝贵心得。这些心得将对我的个人成长和职业发展产生积极的影响，并帮助我更好地适应和发展于组织中。

## 组织行为学讲课视频篇三

《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。

一次，他在上班时间玩牌。这是仅有的一次，可恰好被领导看到。当时领导本身心情就不好，立刻对他批评起来。他有些不服气，顶了几句。一来二去，双方就大吵起来。或许是气昏头了，领导突然冒出一句“你这个死不悔改的劳改犯！”顿时，现场气氛一下子就凝固了。当时周围有很多人，可谓“大庭广众”，包括那些不知道他进过监狱的员工。他的脸色立刻就发白了。然后猛地从一旁抽出一空心铁棍，往领导脑门劈去。幸亏领导闪得快，躲过此劫。而铁棍劈在栏杆上，已断成两截。众人忙将他劝住。

从此，无论如何开导，他在工作上再也不像原先那么勤恳了。做事待人也变得吊儿郎当。终于有一天又进了监狱。

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”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要求、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。

## 组织行为学讲课视频篇四

近一个多月，利用工作之余学习了《组织行为学》及刘戎教授的课件，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。

通过本课程的学习，了解到《组织行为学》是从个体、群体、组织系统和组织动力四个方面进行研究的，它系统而完整地阐述了组织行为学的基本概念和基本理论，包括个体行为、个性心理与知觉、群体规模与行为、团队组织和管理、群体沟通与冲突、领导与决策、权利与政治、组织结构与组织文化等等。使我全面深入地理解了组织中个体、群体、组织、领导的心理和行为的特点及规律性，了解了如何运用心理学的理论和方法有效地激励人的行为，充分调动人的积极性、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。

结合《组织行为学》理论，客观剖析问题。组织行为学是最基本的领导理论，通过学习，使我更加客观的看待每个人自身的优点和缺点，然而不是所有的人在任何时候都会扬长避短、知己克己、取长补短，在生活、工作中，我们有可能不了解自己，不了解他人，不了解某个场合的某种情况，所以会有生活、工作中的种种不顺心或者不愉快，小矛盾、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！

## 组织行为学讲课视频篇五

公安组织行为学是一门研究公安机关组织行为规律和行为效果的重要学科。对于我这样一位在公安行业从事多年的人来说，颇有些感触和启迪。通过学习公安组织行为学这门学科，我深深地理解到了公安机关组织行为的重要性和影响力，并从中感受到了人性的庄严和充满力量的生命力。

### 第二段：理论阐述

公安组织行为学是一个非常综合的学科，涉及领域包括组织结构、组织文化、组织管理和人力资源等等。在学习这门学科时，我深感到理论知识的重要性。理论知识为我们的实践经验和行动提供了指导和支持，让我们能够更加清晰地看到问题的本质和本质。这样，我们才能更好地制定合适的组织行为策略，推动实际工作的进行。

### 第三段：行为分析

在学习公安组织行为学的过程中，我不断地深入分析公安机关的行为，揭示其中的规律和机制。通过对某些行为进行深入分析，我们能够更好地理解行为背后的原因，发现其中的问题所在，并及时制定调整方案。这样，我们就能及时发现机构中的隐患，并采取有效措施，防止事态进一步恶化。

### 第四段：管理思考

公安组织行为学的学习让我深刻意识到良好的管理对于组织行为的影响是如此重要。管理者需要注重借助各种手段和方法，促进员工沟通、理解和合作，并营造良好的组织文化氛

围。同时，必须以人为本，尊重个体差异，因材施教，激发员工工作动力。只有通过加强管理能力，才能建立一个更为高效和和谐的公安机关组织。

## 第五段：思考总结

通过学习公安组织行为学这门课程，我进一步认识到了过去公安机关的很多工作中的不足和缺陷，让我更好地意识到碰到现在面临的问题，要通过科学技术的方法，必须根据组织、行为等方面的科学规律，有针对性地进行整改或改进，从而确保每项工作的顺利推进。可以说，这门学科自然离不开公安机关的实际运作，既服务于公安机关的发展需要，又值得公安机关在实践中充分借鉴，注重产业运营和管理人员素养的提高，进而真正实现机关活力的充分发挥，推动社会安定和进步。

## 组织行为学讲课视频篇六

《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！