

# 组织行为学史蒂文 组织行为学读书心得(汇总9篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编为大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 组织行为学史蒂文篇一

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

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。

## 组织行为学史蒂文篇二

《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5000亿美元的国际知名公司——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。

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！

## 组织行为学史蒂文篇三

作为一家企业，良好的组织行为和积极的激励策略对于员工的工作热情和工作成果的提升具有巨大的影响。作为一名管理者，我在实际工作中深感到激励在组织行为中的重要性。在这里，我要分享我的一些心得和体会。

### 一、激励不能一刀切

很多企业都采用一些激励措施，如晋升、奖金等来激励员工。但实际上，这些激励并不能完全带来预期的效果。不同员工的激励方式应该因人而异，比如对于更加务实的员工，一份名为“革命性创新奖”的奖项更容易激励到他们，而对于更加追求品质和研发的员工，那么带着这种理念设计的奖项也会更有意义。

## 二、激励应该及时、公正、切实可行

在进行激励的过程中，不仅要注意员工的心理和行为差异，而且还要考虑到具体的工作环境和团队氛围。如果激励周期太长或者激励标准不公，或者激励不能让员工真正感受到事实的发生，那么也就符合不了预期的效果。

## 三、激励应该与团队协作相结合

激励是为了激发员工的工作热情和创新力，但是，如果组织只注重个人的成果，而不注重整个团队的效益，很可能会使得员工之间的团队合作和团结能力下降，也就是说，激励不会产生预期的积极作用。反之，如果激励与团队协作相结合，那么就会形成一个更加凝聚力和合力的团队。

## 四、激励应该关注未来的成长价值

激励并不是一次性的行为，而应该是将未来的发展和成长的价值融入到员工的工作中。因此，未来的激励和成长价值，在招聘和培训员工过程中，也应当成为一项非常重要的考虑因素。如果没有关注员工的未来发展，不仅扼杀了员工的成长，还会对公司的长期发展产生影响。

## 五、激励应该是多元化和有目的的

如果企业只有单一的激励措施，那么无论如何都无法取得最理想的效果。实际上，有可能是由多种激励方式的组合效果

来激励员工的工作热情，比如，某些公司会提供不同的培训、旅游和年终奖励等激励通道，以激励员工不懈努力和 innovation 成果。

总之，组织行为学和激励策略不能单独看待，而应该是相互关联的。通过对员工的心理、行为、工作成果、团队协作、未来得以践行的成长价值等方面的综合考虑，以多元化和有目的的方式来进行激励，才能够更好的推进组织的发展和员工的满意度。

## 组织行为学史蒂文篇四

近年来，我逐渐对组织行为学这一领域产生了浓厚的兴趣，尤其是其中的激励机制。在实际工作和个人成长中，激励扮演着重要的角色。在此，我将分享自己在组织行为学激励方面的心得体会。

### 第一段：激励策略的制定

一个有效的激励策略需要充分的规划和制定。这需要对组织和员工进行全方位的分析，了解员工需求和组织目标之间的关系，进而从职务地位、薪酬、福利、个人发展等方面进行具体的制定。同时，激励体系要有一定的弹性，不断地与时俱进地进行优化。在此过程中，组织可以通过员工问卷调查等方式提供沟通渠道，以便更好地针对具体需求进行优化。

### 第二段：激励方式的选择

制定好的激励策略还需要再选择合适的激励方式。通常来说，激励方式包括了物质激励和非物质激励两种。物质激励包括了薪资、奖金、福利、离职金等方面的激励；非物质激励侧重于工作认可、晋升、成就感、自我价值实现等方面的激励。从实际工作案例来看，激励体系的设计应当根据员工的具体个性和组织所面对的具体问题来选择不同的激励方式。

### 第三段：激励效果的评估

所有的激励策略和激励方式都是一种投资，组织需要时刻监控激励效果并实时调整激励方式，以便发挥最大的效益。一种有效的评估激励效果的办法是通过定期的绩效考核来进行，通过对员工绩效差异的测定，可以得出激励对员工绩效所产生的影响。同时，组织也可以依托人力资源管理信息系统来集中管理员工的激励情况，进而为组织内部的决策提供有效的支持。

### 第四段：激励与员工发展

激励不是简单的物质奖励，它背后的目的也是为了激发员工的自我发展动力，持续地积极主动地为组织作出贡献。在组织激励机制实践中，关键人才的培养和挖掘显得尤为重要。在这个过程中，组织可以通过培训、学习、引入专业的人才管理机构等多种方式，加强员工的专业素养和能力提升。

### 第五段：激励与组织文化

激励机制是组织文化的一部分，一种有效的激励机制需要顺畅地与组织文化相融合。一个好的组织文化可以通过塑造共同的价值观和信仰体系，从理念上为员工提供支持，从而加强员工对组织的认同感，将员工的利益与组织的发展相结合，形成“共赢”的文化氛围。在此意义上，激励机制应该侧重于全面、持续的发展，与组织文化的理念与目标相一致。

### 总结

在当下经济不稳定、市场竞争加剧的环境下，激励成为了组织发展的重要手段之一。通过规划制定激励策略、选择合适激励方式、定期评估激励效果、注重员工发展以及与组织文化相融合，我们可以让组织的人力资源得到最优化的利用，加速组织的发展速度。未来，我将继续学习组织行为学相关

的知识，完善自身激励策略设计的能力，为组织的发展做出最大的贡献。

## 组织行为学史蒂文篇五

组织行为学是一个关于组织内部行为和人际关系的研究领域，而激励则是其中不可或缺的一部分。通过激励，组织可以推动员工积极投入工作，提高工作效率和质量，从而达到组织目标。在学习组织行为学中的激励理论和实践中，我有了一些深刻的感受和领悟，下文将就此展开论述。

### 第二段：激励理论的深入研究

在学习激励理论时，我了解到了马斯洛的需求层次理论、赫茨伯格的双因素理论、管理学大师墨卡特里的 MBO 管理模式等多种理论和方法。其中，马斯洛的需求层次理论是我学习的重点。理论中将人类需求分为生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求五个层次，每个层次满足后才会继续追求下一个层次的需求。这启示我，作为管理者，不能只关注员工物质和安全需求的满足，还要关注到员工的心理需求和自我实现的追求。

### 第三段：实践案例的分析

学习完激励理论后，我们学习了一些实践案例。其中印象最深刻的是，学习了宜家家居的激励方式。宜家采用“共享生效”方式，即如果公司的利润和目标达成了，所有员工将合理分享这些成果。这让员工们感受到了公司和自己利益的共同体，让员工更加愿意为公司努力工作。这启示我，在激励员工时，不仅要关注到个体，还要关注到团队和组织整体的利益，通过有效的奖励机制来实现共赢。

### 第四段：个人心得体会

通过学习激励理论和实践案例，我对激励员工有了更加深刻的理解。激励不仅仅是通过奖金和晋升来激励员工，还包括了符合员工心理需求的激励和基于共赢的激励。同时，要激发出员工的激情和才能，就需要从员工的内部动机出发，了解员工的需求和努力的方向，并为员工提供合适的工作环境和机会。

## 第五段：总结

通过本次学习，我深刻认识到激励是组织运作中非常关键的一个方面。管理者需要了解激励理论和实践，并能够制定行之有效的激励计划，从而推动员工积极投入工作，提高组织的整体效率。同时，需要从员工的角度出发，关注到他们的心理需求和个人追求，创造出真正符合员工利益的共赢机制，让员工和公司共同成长。希望在未来的职场生涯中，我能够把这些理论和实践融会贯通，切实实现员工和公司的共同发展。

## 组织行为学史蒂文篇六

作为一名从事人力资源管理的管理者来说，通过这门课程，更使我觉得提出问题、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使工作目标以高效的、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，做出怎样的决策，都应该组织好，从而体现一个领导的能力，体现领导科学管理的决策水平。

《组织行为学》是一种文化，一种魅力，是一种激励的体现。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。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。

《组织行为学》是以激励为核心，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 and 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。

《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。

综上所述，在经济全球化的今天，组织中个体的复杂性和来源的多样化，如何跨文化管理将是管理者面临的最重要的挑战之一。当今的管理理念较以前也发生了很大的转变，最大限度的激励、激发成员的积极性、创造性，逐步使成员获得更多的权利，使其参与到组织的决策与管理过程中来。在以后，人员的活化性将越来越受到人们的关注，要让成员感到自己很重要，使他们在工作环境中可以愉快的工作，回家之后也可以有愉快的心情，这些可以更好的发挥出成员的自身潜力，这些，从某方面来讲，将比赚多少钱有更加深远的意义。人在组织中地位的不断提高，人的价值也会因此得到不断的提升。

## 组织行为学史蒂文篇七

公安组织行为学是公安管理的重要学科，它对于提高公安机关综合素质和工作效能具有重要的意义。在学习公安组织行为学过程中，我深感收获颇丰，不仅对公安工作有了更清晰的认识，也为我以后的工作提供了有力的理论支持。下面，我将分享我在学习公安组织行为学过程中的几点心得体会。

### 第二段：对公安组织行为学的认识

公安组织行为学指的是在对公安机关组织、职务和人员进行规划、组织、领导、协调和控制的过程中，在制定和实施管理措施时，勇于运用现代科学技术和现代化管理手段，来研究、预测、规范和指导公安机关的行为和活动的学科。公安组织行为学不仅是一门新兴学科，同时也是公安综合素质培养的重要载体。

### 第三段：公安组织行为学的重要性

作为公安管理重要学科的公安组织行为学，在公安管理中扮演着至关重要的角色。它的出现，可以使得公安管理在理论上更加科学化、现代化，也能够有效地提高公安机关的综合素质和工作效能，并且能够提高人民群众对公安工作的信任度。实践证明，公安组织行为学对于完善和提升公安工作，在公安人员管理、职业道德教育、计划决策、工作流程的改进与创新等方面都能够起到积极的作用。

#### 第四段：学习公安组织行为学的感受

在公安组织行为学的学习中，我深感到自己的收获和成长。公安组织行为学的学习不仅强化了我在公安管理领域的知识，还提高了我系统观念、组织协调和人际沟通等与公安工作相关的综合能力。我通过实践发现，在实际工作中，学习公安组织行为学的知识是非常重要的，可以帮助我更好地完成公安工作。

#### 第五段：总结

通过学习公安组织行为学，我不仅深入了解了公安工作的重要意义和组织管理的要素，更重要的是加强了自身组织协调和团队管理能力，同时也能够更好地推动公安工作的深入发展。因此，我深信，学习公安组织行为学不仅是对自己未来职业生涯的提升，更是对社会上公安保卫工作提供支持保障的重要一环。

## 组织行为学史蒂文篇八

《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。

## 组织行为学史蒂文篇九

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和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 and 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。