

交房质量保证书(精选10篇)

当我们备受启迪时，常常可以将它们写成一篇心得体会，如此就可以提升我们写作能力了。优质的心得体会该怎么样去写呢？下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的心得体会范文，我们一起来看看吧。

组织行为学心得体会篇一

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，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，但是领导不是所有的大小事情都事必躬亲。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的，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。

组织行为学心得体会篇二

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》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□20xx年9月20日，我有幸的作为武大emba20xx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。不同的建设工程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。

组织行为学心得体会篇三

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，并能够制定出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。

组织行为学心得体会篇四

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。

组织行为学心得体会篇五

组织与行为学是一门研究组织的建设与管理以及人的行为和决策的学科。在我学习这门课程的过程中，我有幸深入了解了组织与行为学的核心理论，通过课堂的学习和实践的探索，我对组织与行为学有了更深刻的理解。在本文中，我将分享我的心得体会。

首先，组织与行为学强调组织的机构设计和管理。在组织的机构设计方面，我们学习了如何确定组织的结构，包括分工、协调、控制和决策等方面。它帮助我认识到一个良好的组织结构对于组织的顺利运转和成长是至关重要的。在实践中，我也深刻体会到了组织结构对于团队合作和工作效率的影响。一个合理的组织结构能够使得各个部门之间相互协调，减少冲突，提高工作效率。同时，组织与行为学还强调了组织的管理，包括人力资源管理、领导与决策等方面。通过学习这些理论，我认识到一个好的管理者需要具备良好的人际沟通能力和领导才能，能够有效地激励员工，提高员工的工作积极性。

其次，组织与行为学还研究了人的行为和决策。人的行为是组织与行为学的核心内容之一。学习了组织与行为学后，我发现人的行为是复杂多变的，受到许多因素的影响。人们在组织中的行为是受到组织文化、领导方式、激励机制等因素的影响。通过学习组织与行为学的理论，我更加了解了人的行为背后的动机和决策过程。我认识到一个理解员工需求的管理者，能够根据员工的动机和需求制定激励机制和绩效评价体系。同时，组织与行为学也研究了人的决策过程。人的决策是一个复杂的过程，需要考虑到风险和不确定性。通过学习组织与行为学的理论，我了解到了一些决策的心理偏差，并学会了如何减少决策中的错误和偏差。

再次，组织与行为学强调团队合作和组织变革。团队合作是现代组织的重要形式，学习组织与行为学让我意识到一个高效的团队是组织成功的重要因素。通过学习组织与行为学的理论，我学会了如何建立一个团队，如何激发团队成员的潜力，并学会了一些团队决策和团队冲突管理的方法。同时，组织与行为学还强调了组织变革。在当今充满竞争的商业环境下，组织需要不断适应和变革。学习组织与行为学的理论，让我了解到了组织变革的重要性以及如何有效地进行组织变革。

最后，我认为组织与行为学是一门非常实用的学科。通过学习组织与行为学的理论，我能够更好地理解组织的运作和人的行为，能够更好地管理和领导团队，提高组织的效益。同时，组织与行为学也提供了一些实践的工具和方法，能够帮助我更好地适应和应对组织变革和挑战。

总之，学习组织与行为学让我对组织的建设与管理以及人的行为和决策有了更深刻的理解。无论是在理论上还是在实践上，组织与行为学都给了我很多宝贵的启示和帮助。我相信通过不断地学习和实践，我能够更好地应对组织与行为学的挑战，成为一个优秀的管理者。