

# 组织网宣工作考核方案(实用6篇)

方案在解决问题、实现目标、提高组织协调性和执行力以及提高决策的科学性和可行性等方面都发挥着重要的作用。通过制定方案，我们可以有计划地推进工作，逐步实现目标，提高工作效率和质量。接下来小编就给大家介绍一下方案应该怎么去写，我们一起来了解一下吧。

## 组织网宣工作考核方案篇一

(一) 组织网路化是为了因应知识工人的知识性工作而有的组织，而知识工人独立性强，专业能力高，一如waynebaker所言，对待专精人才，控制不管用了，要授权他们才行，所以新组织不再合适于以命令及规章来管理的科层式控制，取而代之的是社会控制为主的网络式管理。

(二) 组织网路化是为了增加知识流传的效率与效能，在一个以知识工作为主的知识性组织内，在一个以技术创新为决胜关键的市场内，资讯化是组织生存必要的一步，而众多传播理论则已证实，网络式的结构，不管是公司外部网络较之于公司间相互独立的市场关系，亦或内部网络较之科层组织，都具备资讯流传的竞争优势，所以为了知识流传效率与效能，追求组织资讯化的同时亦追求组织网络化。

(三) 与组织网路化同步展开的是企业再造工程，以企业流程为经，工作团队为纬，求取企业的弹性化以快速满足顾客多变的要求。首先，企业再造要建构顾客网络，因为它要顾客加入生产决策之中。其二，企业再造要建构经销商网络，因为它要随时获得市场情报的反馈。其三，企业再造要让组织内部以工作团队为结构单位，亦即内部网络化，以增加生产的弹性。其四，企业再造要建构亲密的供应商关系，以建立即时供货系统，并保障供货品质。最后，企业再造要建构一张稳定的外包网，以保证多样化生产中，各式各样外购零

组件能即时供应。追求弹性生产的组织资讯化得到的必然是网络式组织。

## 一、网路化组织之特质

[1][2][3][4][5]

## 组织网宣工作考核方案篇二

组织观是指个体对于组织的认知和理解。在工作和生活中，每个人都会与各种组织打交道，无论是家庭、学校、公司还是社区，都是一种组织形式。个人对于组织的观察和思考，将直接影响到对组织情况的分析和判断能力。通过对组织观的反思和体会，我深刻认识到了组织的重要作用和个人的作用。

首先，对组织心理状态的观察是组织观的起点。在一个组织中，个体的表现往往反映了整个组织的心理状态。比如，当一个企业中的员工普遍对工作缺乏热情和积极性时，很可能说明组织内部存在着一定的问题，比如管理不善或者激励机制的不完善等。通过观察这些细节，我们可以对组织的整体情况有一个初步的了解，并在此基础上进行进一步的分析和思考。

其次，对于组织文化的观察是组织观的核心。组织文化是组织内部形成的一种共同的价值观和行为模式，它对于组织的发展和运营起着至关重要的作用。通过对组织文化的观察，我们可以了解到组织内部的价值追求、行为规范以及对员工的期望等。比如，在一家以创新为核心的公司中，员工之间的合作和沟通往往更加频繁和开放，公司也更加注重员工的创新能力和主动性。通过对组织文化的观察，我们可以逐步理解并融入到组织内部的行为模式中，提高自己的适应性和主动性。

同样重要的是，对组织架构的观察也是组织观的一部分。组织架构是组织内部各个部门和岗位之间的关系和职责分配。一个合理的组织架构能够提高组织的效率和协同能力，使组织能够更好地应对各种挑战。通过对组织架构的观察，我们可以了解到职责和权限的划分、信息传递方式以及组织内部的决策流程等。在一个扁平化的组织中，信息更加流通和透明，决策更加迅速和灵活，员工也更容易参与到组织的管理和决策中来。通过对组织架构的观察，我们可以积极主动地了解并适应组织内部的运行规律，提高自己的工作效率和贡献度。

最后，对组织发展的观察是组织观的高级境界。组织发展是组织持续增长的过程，它需要不断适应外部环境的变化和内部结构的调整。通过对组织发展的观察，我们可以了解到组织的战略规划、市场竞争状况以及组织内部的创新能力等。在一个成长型的组织中，员工往往可以得到更多的发展机会和成就感，组织也能够更好地吸引和留住优秀的人才。通过对组织发展的观察，我们可以积极主动地参与到组织的战略决策和变革中来，为组织的持续发展做出贡献。

总之，组织观是对组织的认知和理解，是个体在组织中思考和观察的结果。通过对组织心理状态、组织文化、组织架构和组织发展的观察，我们可以逐步了解和融入到组织内部的运作和发展中来，提高自己的工作适应性和主动性。作为组织的一员，我们应该积极主动地关注和思考组织的情况，不断提升自己的组织观和组织参与能力，为组织的发展和共同目标贡献自己的力量。

## 组织网宣工作考核方案篇三

组织论是一门研究组织结构和管理的学科，对于现代组织的管理具有重要意义。我在学习组织论的过程中，不仅深入了解了组织的特点和演变过程，还明确了组织的管理原则和策略。通过对组织论的学习和探索，我逐渐领悟到了管理者在

组织中的重要性，以及如何实现高效的组织管理。以下是我对组织论的心得体会。

首先，组织论让我认识到好的组织管理是高效组织运作的基础。在一个组织中，各个部门和个人之间的协作和协调非常重要。管理者应该具备良好的沟通能力和领导力，能够激发员工的积极性和创造力，使组织内部的成员共同追求一个共同的目标。同时，管理者还要根据组织的特点和环境制定合适的管理策略，确保组织的资源得到充分利用，并达到最佳效果。

其次，组织论让我认识到组织的变革是组织发展的必然要求。组织存在的最基本原因是不断适应和应对环境的不断变化。在一个瞬息万变的社会中，组织必须具备应变能力和创新能力。管理者需要审时度势，及时调整组织机构和管理模式，使组织能够持续发展并适应环境的变化。同时，还需要引导组织成员乐于接受变革，激发他们的创新意识和实践能力，为组织的进步和发展做出贡献。

第三，组织论让我认识到组织文化在组织管理中的重要性。组织文化是组织成员共同遵循的一套原则和价值观，它对于组织的凝聚力和认同感起到至关重要的作用。管理者应该通过建设积极健康的组织文化，使组织成员认同和共享组织的价值观和目标，从而促进组织的稳定和发展。同时，组织文化还可以影响组织内部的协作和创新，对于提高组织的竞争力具有重要作用。

第四，组织论让我认识到组织要实现高效管理需坚持科学决策和全面管理。管理者在面对问题和挑战时，不能主观片面地做出决策，而应该通过调查研究和分析甄别各种因素，制定科学合理的管理措施。同时，管理者还需要全面管理组织的各个方面，包括人力资源、财务、生产等，确保组织的正常运行和发展。

最后，组织论让我认识到组织的管理不仅依靠管理者的努力，还需要组织成员的共同参与和支持。组织的管理不是单方面的，而是多方面的互动和协作。管理者需要倾听和尊重员工的意见和建议，激发他们的创造力和动力，使每个成员都能为组织的发展做出贡献。

总之，组织论对于现代组织的管理具有重要的指导意义。通过学习组织论，我认识到了好的组织管理是高效组织运作的基础，组织的变革是组织发展的必然要求，组织文化在组织管理中的重要性，科学决策和全面管理是实现高效管理的基本要求，而组织的管理不仅依靠管理者的努力，还需要组织成员的共同参与和支持。只有在管理者和组织成员的共同努力下，组织才能实现良好的管理和高效的运营，为组织的发展和进步做出贡献。

## 组织网宣工作考核方案篇四

姓名：余佳琳 班级： 学号：

09因材施教0906505008

行为管理论文

论“英国威廉王子与平民王妃凯特米德尔顿的婚礼”

余佳琳

（青海大学财经学院09因材施教 0906505008）

内容摘要：英国威廉王子的婚礼4月29日在伦敦威斯敏斯特大教堂举行。小王子哈里担任哥哥的伴郎，新娘凯特选择妹妹菲莉帕作自己的伴娘；坎特伯雷大主教宣布威廉王子和凯特正式结为夫妇，一场新月童话圆梦。本文试论，这场婚礼里头包含的组织行为学理论以及自我的观点。

关键字：婚礼、爱情故事、个性、影响个性的因素、群体、沟通

## 一、英国威廉王子与平民王妃凯特米德尔顿的婚礼

4月29日，英国威廉王子和未婚妻凯蒂·米德尔顿在伦敦威斯敏斯特大教堂举行婚礼。英国民众聚集白金汉宫，期待见证“阳台之吻”。威廉与凯特现身阳台，两人相视深情一吻。威廉与凯特步入教堂。十年爱情长跑之后，两人最终携手。

## 二、用组织行为学的理论对威廉与凯特的个性作分析以及我的观点

### 1、分析威廉与凯特的个性

#### 威廉王子的个性

他叛逆个性、征服统治欲极强个性形成的因素。祖母伊丽莎白女王也曾说：“威廉王子继承了戴安娜王妃绝不循规蹈矩的性格，非常有主见。”经过成长阶段，不同环境或者其他的一些因素影响下，威廉的个性也发生了改变，他变得越来越沉静。他的母亲戴安娜曾评价说他是“深沉的思考者”。

威廉受母亲的“贫民思想”影响，也许是生活习惯也许是人生观、价值观，威廉在学校始终保持低姿态，不事张扬，他希望人们能把自己当做普通人来对待。在伊顿中学，他发现人们对他在更多的方面给与肯定。人们不是根据他的头衔来评判他，而是根据他的灵活度，他的体育天才，他所喜爱的事物来评判他。这是他愿意接受的肯定。

#### 凯特王妃的个性

凯特生活在经济条件良好的家庭，从小接受学费昂贵的贵族学校良好教育，从而入读苏格兰圣安德鲁大学，并在此认识

威廉王子，得以嫁入英国皇室。凯特的家庭稳定，童年幸福。凯特和母亲以及妹妹关系密切，曾表示家人是最支持她的人。在这样的环境下长大的凯特，温和有礼。因而与威廉王子交往之后，面对媒体，凯特总是自然淡定、胸有成竹，而且在公众场合谨言慎行。这些个性气质都深得王室喜欢。

自己太年轻，没必要早早结婚。与此同时，威廉也频频爆出丑闻。有媒体报道，两人其实早在2005年就曾分手。被问到此事时，威廉回答：“我们俩当时都非常年轻，那是大学时期。我们都还在找寻自己。”

但两人在分手不到两个月就复合了。他们很快就发现，彼此都很想念对方。凯特承认分手令她“非常不快乐”，不过她坚称：“此事让我变得更坚强。”总的来说，在这十年的时间里，威廉王子绯闻无数，但凯特一直默默相守，出于安全等各种原因的考虑，凯特在很长一段时间被雪藏在这段关系的背后，隐忍而出身平凡的她却得到了英国女王还有查尔斯王子的青睐和喜欢。十五岁开始，她就以“王妃梦”作为自己的追求，就算家庭普通甚至至亲被爆出丑闻，乃至经历分手危机，她最终还是梦想成真。懂得自己如何选择，懂得自己想要什么，而且忍辱负重，心里承受力极强，有包容性，对权势有着期望，明白事理并且做事情具备。

2、我的观点：威廉与凯特个性里的相容点是这对恋人爱情马拉松最终能抵达终点不可忽视的因素。

威廉性格沉静，而在大学的时候他也觉得凯特比其他女孩更害羞，也更安静。是他很喜欢的。

凯特忍韧大度的行为和思维方式与威廉好强自主不愿受约束的个性相容，凯特用她的智慧让威廉活的更有自信。

威廉与凯特都很理智，沉着冷静，做事情能吃能装，处世不惊

不燥。

### 三、用组织行为学的理论作分析以及我的观点

#### 1、英国皇室作为一个大型的正式群体，有共同的目标与利益。

伊丽莎白女王说过：“凯特一定是个出色的王妃，只要他们成为国王和王后，我就可以送一口气了。”英国君主立宪的未来掌握在他们手里，这两个年轻人在民众中非常有影响力。以下对出此言的原因进行论述：

(1) 在过去二十年，英国王室经历一连串的悲剧和丑闻，地位和尊严摇摇欲坠。威廉和凯特的婚礼，是继查尔斯和戴安娜婚礼之后最受万众期待的婚礼，这并不仅仅是因为民众希望看到一场王子和王妃的童话式婚礼那么简单；作为英国王位第二顺位继承人、不出意外终有一日将登上王位的威廉，他将有怎样的婚姻，也不仅仅是关乎英国王室面子的问题。威廉和凯特，一个遗传了母亲戴安娜独特的羞涩气质，承载着英国人民对皇室的失望，以及对他的期望与感情。一个出身中产阶级形象亲民，让许多英国人像当年对戴安娜王妃那样的亲切。人们也会把她和戴安娜王妃对比。对于延续了千百年统治早已不堪负重的英国王室来说，不仅吹来一股清新风气，甚至可能成为令英国王室起死回生的关键。

在王室这个群体里，为了共同的目标和利益，他们感受到了压力，也把压力化为了勇气动力，一起完成群体的任务，重塑王室形象。

(2) 经济不景 反王室呼声渐涨。随着时代的变迁，英国国内呼唤废除王室制度的呼声渐涨。老一代的英国人对王室还怀有难以割舍的爱戴和敬重，而新生代的年轻人更多对王室不以为意，不像他们的长辈那样对王室富有感情。特别是最近几年，英国一直未能挽回金融危机的颓势，首相卡梅伦更是大刀阔斧地提出削减预算的计划，直接影响教育、医疗和



社保等民生问题。当英国民众不得不勒紧裤腰带过日子时，许多人就会很自然地想到不交税还在锦衣玉食地过日子的英国王室成员，不满的声音由此越来越多。事实上，面对民众的不满和质疑，英国王室也在很技巧地作出改变，安抚民意，例如英女王主动削减不必要王室人员的薪俸、让自己的游船退役等。这次威廉的婚礼，王室更是一再强调婚礼不会铺张浪费，而且婚礼本身的一部分费用将由王室和米德尔顿一家承担。英国皇室在充当信息发送者的角色，在试图以行动为媒介，向人民传送信息，以取得沟通。

2、我的观点：此次婚礼英国皇室在重塑其形象，试图与人民沟通，并以实际的行动一婚礼用费拒绝铺张且皇室与米德尔顿一家承担部分费用以及用婚礼的影响力来为拉动英国经济造福人民，来改变英国人民对皇室的想法。以群体的努力来完成群体的任务，并获得相应的好处。

## 组织网宣工作考核方案篇五

组织论是一门研究组织结构、组织行为和组织管理的学科，它探讨了组织是如何运作、如何实现目标以及如何与环境互动的问题。通过学习组织论，我深刻理解了组织内部的运作机制和管理的重要性。下面我将通过五段式文章，总结我对组织论的心得体会。

首先，组织论的学习使我认识到了组织的复杂性和多样性。每个组织都有其独特的文化、价值观和行为规范。在组织论的学习中，我了解到组织的结构包括组织的层次关系、权力分配和工作分工等。不同的组织结构与组织目标、任务和环境相适应，可以提高组织的效率和绩效。在现实中，我所参与的组织中也存在着不同的结构，例如，某个组织以项目为导向，采用分工合作的方式，而另一个组织则以部门为核心，采用层级上下传递指令的方式。了解和理解这些组织的特点，有助于我更好地适应组织内部的运作机制和管理模式。

其次，组织论的学习让我认识到在组织中个体行为和组织行为之间的相互关系。组织中的个体不仅是组织的基本构成单位，也是组织最重要的资源。个体的行为会直接影响组织的运作和绩效。组织论教我了解到了个体在组织中的动机、决策和冲突等方面的作用。在实际工作中，个体之间的合作和协调是提高组织绩效的关键，同时，也要关注个体的需求和个性化管理，才能更好地发挥出个体的潜能和创造力。

第三，组织论的学习使我更加重视组织文化和组织内部沟通的重要性。组织文化是组织中的共同信仰、价值观和行为规范的总和，它对组织的行为和绩效产生着深远的影响。通过学习组织文化的概念和特点，我认识到组织中的文化同样具有多样性和复杂性。在实践中，我逐渐领会到了组织文化对组织合作、创新和员工满意度等方面的影响。同时，良好的内部沟通是保持组织文化的一种关键方式。通过有效的沟通，员工可以更好地理解组织的目标和价值观，从而提高组织的凝聚力和协同效率。

第四，组织论的学习让我认识到了组织发展和变革的重要性。在一个不断变化的环境中，组织在适应新的需求和挑战时，需要不断进行自身的改变和发展。学习组织发展和变革的理论和方法，使我了解到了组织发展的不同阶段和变革的过程。在现实中，我所参与的组织也面临着如何应对竞争、提高创新能力和适应新技术等方面的挑战。通过学习组织论的知识，我能够更好地理解组织的需求和问题，提出合理的发展和变革方案，以推动组织的持续发展。

最后，组织论的学习不仅让我了解了组织的运作机制和管理的重要性，也为我今后的职业发展提供了宝贵的知识和经验。对于我而言，作为一个组织成员和管理者，我需要不断学习和提高自己的组织理论知识和实践能力，以更好地适应和应对组织内外部的变化和挑战。

综上所述，通过学习组织论，我认识到了组织的复杂性、个

体行为和组织行为之间的相互关系、组织文化和内部沟通的重要性、组织发展和变革的重要性，以及对于个人职业发展的重要性。我相信，在今后的工作和生活中，这些组织论的知识和体会将会对我起到重要的指导和帮助。

## 组织网宣工作考核方案篇六

随着现代社会的发展，组织成为了人们日常生活中不可或缺的一部分。无论是在工作中还是在个人生活中，我们都需要参与到各种组织之中。在这个过程中，我们能够学习到很多组织论的知识和经验，使我们更好地理解 and 应对组织的运作方式。在参与各种组织中的过程中，我逐渐领悟到了一些心得体会，下面将就此进行分享和总结。

首先，组织论告诉我们，每个组织都是由一群人组成的，而人作为组织的核心要素，对组织的发展起着决定性的作用。我曾经参与过一个志愿者组织，亲身体会到了人力资源对组织发展的重要性。一个组织要想发展壮大，就需要拥有一流的人才。同时，组织中的每个成员都有自己的特长和优势，只有合理地发挥每个人的潜力，才能实现个人发展与组织发展的良性循环。

其次，透过组织论我们了解到，组织的运作离不开良好的沟通和协作。在一个团队中，每个成员都扮演着不同的角色，只有团队成员之间密切合作，才能更好地实现团队的目标。我在一个跨部门的项目中担任组长的经历，使我深刻体会到了沟通和协作的重要性。为了项目的圆满完成，我需要与不同部门的同事进行有效的沟通，了解他们的需求和意见，协调好工作进度。只有团结一心、协同合作，才能最终实现项目的成功。

第三，组织论告诉我们，组织需要不断创新和进步，才能应对外部环境的变化。一个固步自封的组织注定会在激烈的市场竞争中失去竞争力。参与过创业公司的发展过程，我深刻

认识到了创新的重要性。只有不断推陈出新、与时俱进，才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。组织需要有鲜明的创新意识和持续学习的动力，通过引入新的技术和管理理念，持续提升组织的竞争力。

再次，组织论教会我们，有效的领导力对组织的发展至关重要。作为组织的领导者，需要具备良好的人际沟通能力、组织与协调能力、决策能力等。只有一位优秀的领导者，才能带领组织朝着正确的方向前进。我曾经在学生会中担任主席，对组织的领导力有了更深入的理解。我学会了倾听大家的意见，集思广益，制定出有助于组织发展的决策。同时，作为领导者，我也要树立良好的榜样，发挥自己的领导作用，激励和鼓舞团队成员积极工作，以实现团队所共同的目标。

最后，通过组织论我还明白了组织要成为一个真正的团队，就需要建立良好的组织文化。组织文化是组织发展的灵魂和核心，它塑造和引导着组织成员的行为方式和价值观念。只有共同的价值观和文化，才能保持组织内部的凝聚力，使成员们始终团结协作。我曾经在一个游泳俱乐部担任志愿者，并发现那里的组织文化十分浓厚。大家都对游泳运动充满热情，互相鼓励和支持，每个人都认真负责地履行自己的职责，使得游泳俱乐部成为了一个团结友爱的大家庭。

通过对组织论的学习和实践，我逐渐认识到了组织的重要性和作用。无论是在工作中还是生活中，我们都无法避免与各种组织接触和互动。了解组织论的原理和实践，将为我们在组织中的表现和发展提供重要的指导和经验。只有注重人才的引进和培养、积极参与沟通与协作、持续创新和进步、锻炼出色的领导力以及建立健康的组织文化，才能使组织成长壮大，为每个成员带来更多的机遇和价值。