

2023年组织行为学培训心得(通用5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。相信许多人会觉得范文很难写？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

组织行为学培训心得篇一

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型案例，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

组织行为学培训心得篇二

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。

组织行为学培训心得篇三

公安组织行为学，是一门关于公安领域中组织行为的学科。对于从事公安工作的人员来说，学习和掌握公安组织行为学，不仅可以有效提高他们的组织管理能力，更能够帮助他们深入了解和适应公安工作的特殊环境。本文将围绕公安组织行为学开展一些体会和思考。

第二段：理论知识与实践应用的紧密结合

学习公安组织行为学不仅仅是为了从理论层面更深入地认识公安领域的组织管理，更重要的是学习知识与职业实践相结合。实践是对于知识的检验，也是对理论的提出挑战，而理论知识经过实践之后可以被验证和优化。因此，在学习公安组织行为学的同时，我们需要重视对实践的深入了解和探索，不断将知识应用到实践中去，从而不断完善和提高公安机关的组织管理能力。

第三段：科学的组织设计与管理方式

公安组织行为学中最为重要的理论是关于组织设计和管理方面的知识。科学的组织设计可以让公安机关更加高效、快捷地完成各项工作，管理人员可以根据组织架构来明确各岗位职责，同时也可以根据工作需要不断进行优化和调整。而科学的管理方式则是让组织在实践中不断进步和改善的重要保障，管理人员可以通过不断精进的管理方式来为敏捷反应、创新发展提供支撑。

第四段：灵活的应对危机的能力

公安工作是一项有风险的职业，各种危机和突发事件时有发生，如何在危机中进行有效的应对，是公安组织行为学另一个重要的研究领域。首先，建立健全的应急预案是预防风险的关键。其次，灵活的组织调度和指挥可以在危机时刻保证人员和资源的高效利用和分配，夺取主动。第三，多元化的统领和协助能力可以让组织在变幻的环境中毫不畏惧。

第五段：结论

公安组织行为学对于公安机关的发展至关重要。通过学习公安组织行为学，我们可以不断拓展视野，增强设想能力，树立科学的管理理念，实现组织管理的最大化效能。同时，通过紧密结合实践和理论，我们可以在公安工作中更好地应对危机，为公众安全保驾护航。

组织行为学培训心得篇四

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型的企业里，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。

组织行为学培训心得篇五

第一段：引言（120字）

作为一名医学专业的学生，我在学习中不仅仅要掌握医学知识，还需了解医疗组织行为学。通过学习这门课程，我深刻体会到医疗组织行为学在医疗服务的提供和医疗组织改进中的重要性。在这篇文章中，我将分享我对医疗组织行为学的理解和心得体会。

第二段：医疗组织行为学的定义和重要性（240字）

医疗组织行为学是一门关于医疗机构内部行为和组织效能的学科。它研究医疗工作团队和医疗组织内部的动态关系，以

及如何提高医疗服务的质量和效率。医疗组织行为学对于提高医疗服务的质量和效果非常重要。它帮助医疗工作者了解自己和团队的行为模式，从而提高团队合作和协调能力；同时，医疗组织行为学也针对医疗机构的管理者，提供有效的组织设计和改进策略，以优化医疗服务的整体效能。

第三段：以患者为中心的医疗服务（240字）

以患者为中心的医疗服务是医疗组织行为学的核心理念之一，它强调医疗机构应该将患者的需求和期望放在首位。通过个人的学习和实践，我深刻感受到这一理念的重要性。患者不仅仅需要得到良好的医疗治疗，更需要医疗过程中得到尊重、关怀和支持。作为医务人员，要时刻关注患者的需求和体验，通过改善患者沟通和医护关系，提高医疗服务的质量和满意度。

第四段：团队协作与领导力（240字）

医疗组织行为学也注重团队协作和领导力的发展。医疗工作往往需要多个专业之间的紧密合作，并在紧急情况下做出正确的决策和应对措施。通过学习医疗组织行为学，我了解到领导者需要具备明确的目标设定和沟通能力，同时也需要注重团队成员的互动和协作。只有团队成员之间良好合作和相互信任，医疗工作才能顺利进行。

第五段：对未来的展望（360字）

通过学习医疗组织行为学，我认识到医疗服务行业有很大的改进空间。未来，我们需要更加关注医疗服务的整体效能，提高患者满意度和医疗质量。为了实现这一目标，我们需要培养更多的领导者，提升医务人员的团队协作和沟通能力。此外，我们也需要完善医疗组织的内部设计，提高工作效率和质量控制。我相信，通过不断学习和实践，我们将能够为患者提供更好的医疗服务，为医疗行业的发展做出更大的贡献。

献。

结尾（60字）

总而言之，学习医疗组织行为学是一次非常有意义的经历。通过深入学习和实践，我对医疗服务的质量和效能有了更深刻的理解。我相信，在未来的学习和工作中，我将能够运用医疗组织行为学的知识和技能，为医疗行业的进步和发展做出积极的贡献。