

最新组织起来读后感(实用5篇)

当看完一部影视作品后，相信大家的视野一定开拓了不少吧，是时候静下心来好好写写读后感了。这时候最关键的读后感不能忘了。那要怎么写好读后感呢？接下来我就给大家介绍一些优秀的读后感范文，我们一起来看一看吧，希望对大家有所帮助。

组织起来读后感篇一

王蒙的短篇小说《组织部新来的年轻人》在第9期《人民文学》上发表。

作品描写了某区委组织部新来了个年轻人林震，他了解到组织部长刘世吾和工厂建党组长刘新对生活缺乏热情和敏感，对工作不讲原则，对人民失去了责任感，使基层党组织在发展方面出现了不少问题。林震尖锐地批评了机关工作中的消极因素。

小说表现了强烈的反官僚主义、主观主义的思想主题，刘世这个官僚主义者形象的塑造也具有典型意义。

《组织部新来的年轻人》是一部描写一个新人来到一个有着固定秩序，传统习俗和价值约束的世界后与这些“规矩”发生摩擦的故事。闯入者一般都代表的是新生事物，由于旧势力的强大，这种故事的结局一般都是悲剧。这部小说则有不同。小说为我们提供了一个开放式的结局，()说明作者也是抱着一种积极的心态来创作这部作品的。

林震无疑代表着理想的一面，但从小说叙述的角度来看，他更像一只“眼睛”，小说的基本情节便是根据他的见闻和感受展开的，我们也从这只“眼睛”中看到了现实中诸多难尽人意之处，而最突出的一点就是新政权中旧官场的种种陋习。

小说最成功的地方就是塑造了刘世吾这个形象。他堪称组织部的灵魂，是现实的全部理性和非理性的代表，他参加革命多年，经验丰富，精明强干而且多才多艺。他对王清泉的处理很难说不恰当，对赵惠文的劝说也很难说不合情，但为什么在林震和赵惠文的眼中他就不是一个好干部呢？因为在他身上有太多官场的一些不为人所察觉而又与主流价值观不相适应的东西。

林震代表着大多数刚走上工作岗位的年轻人，有朝气，有想法，对旧观念、旧事物抱着批判的态度，眼睛里揉不得沙子。这是年轻人性格中最宝贵的因素，也是改变常规的新鲜力量。正因为有了这些人的存在，我们的社会才有变革的可能。

组织起来读后感篇二

参加工作时间长了，越来越容易看到对工作不用心的人，看到了很多得过且过的人。有时很纳闷：怎么可以这样呢？心里在为大家鼓气，但看到的依然是大家的碌碌无为。

小时候，校门口贴着“教育要面向现代化、面向世界、面向未来”。这标语充满时代的气息，于是我走向教育的路。一路奔来，对教育之路幻想着——心想自己一定能全身心投入教育事业，心想着教育世界的璀璨与辉煌。

然而，现实很残酷。长辈们让我知道生活和理想有时背道而驰，额外的工作让我知道一些和教育教学无半点关系的事情只有做了才能让我继续教育着。于是，有时很愤青。愤青时有时会受到严厉的批评。

1956年，“百花齐放，百家争鸣”，按我们这一代年轻人看来，那时的人们应该都是奋发图强之人。有时在办公室，长辈们也常说“毛爷时代”如何好，如何廉洁。

于是，想起了王蒙所写的《组织部来了个年轻人》，想起了

那个被别人评为“理想主义者”的“林震”。

这篇小说告诉我，现实从来没有理想过。

大家以为改革开放之前经济落后，人人都做事认真。小说告诉了我们真相。

区委，神圣的地方；政府干部，高尚的人物。中国“进入社会主义高潮”，人人“滔滔不绝地讲着社会主义高潮中的各种气象”。

小说以真实的笔调给我们展现了政府里忙忙碌碌，漫不经心地工作场面；拖拖沓沓却假装正经的工作态度；毫无效率也不负责任的理直气壮，冠冕堂皇到只为应付局面的工作用语。林震初到通华麻袋厂时，“工厂门口的警卫同志听说他是区委委会的干部，没要他签名，信任地请他进去了”，可见在那个时代官的威力真大，到哪都有特权。今天的官僚主义盛行可说是得益于那个时代的官，得益于老百姓的畏官心理（中国的官僚主义从来都没有消退过）。

小说中的刘世吾曾说“党工作者是医生，他要给人治病，他自己却是并不轻松的”。这话说得很经典，我们党内确实有很多问题需要医治。就说刘世吾这个人，他是组织部主要负责人，工作能力强，“一下决心，就可以把工作做得很出色。”从对林震所说的话来看他又是个看问题很透彻的人。在他给林震介绍组织部工作时说“‘把党的生活建立在……上’，听起来就象‘把生活建在登登登上’”，官腔十足。对生活的无奈与厌倦使他有着一可怕的冷漠与麻木的心态和病症，容忍一切。韩常新和王清泉的官僚主义就是他包庇出来的。他的冷漠与麻木，挂名的上司李宗秦有很大的责任。

王清泉，是仗着解放前的事迹混在机关单位的蛀虫，劣迹斑斑、为官霸道。唯我独尊，对魏鹤鸣大呼小叫，怒叱不断，只会以上欺下。典型的只领功领钱的领导。关于处理王清泉

的问题时，刘世吾曾对林震说“我明天找他谈话，有原则性的并不仅是你一个人。”而王清泉受到处罚是因为林震和魏鹤鸣把事情闹大了，可见，事情不闹大就跟原则扯不上边。

韩常新这位工厂建党组组长，“比领导干部还象领导干部”。常常“迅速地提高到原则上分析问题和指示别人”。对于工作中出现的问题不积极处理，还打击积极工作的魏鹤鸣和林震，可见韩也是党干部中的败类。韩到通华麻袋厂了解发展党员工作时的做法完全是浮夸风主义，追求数字结果，不注重过程，写起文章来圆滑而又强拉硬扯，有浓重的八股文味道。对工作投机取巧和狐假虎威。这样的人却能够步步高升，真的让人心寒。

魏鹤鸣，是个正直的人，很想改进工作，因为长期受到王清泉的压制，对现实心生不满，又因上级的消极态度对工作不再有希望。当林震来了调发展党员工作时，“他好象应付似的希望快点谈完。”总的来说他是个工作负责，关心群众，充满激情的年轻人。在林震的鼓励下，魏鹤鸣给《北京日报》揭露王清泉的劣迹，最终使上级将昏官王清泉彻查到底。

林震非常有个性，有理想、有抱负，不易被污浊的世风污染。初入教育事业及组织部都非常好学，作风踏实。单纯，不免幼稚，“对于党工作者（他是根据电影里全能的党委书记的形象来猜测他们的）生活，充满了神圣憧憬”当魏鹤鸣向林震发牢骚时，林震说“你别光发牢骚，你批评他，也可以向上级反映，上级决不允许有这样的厂长。”他不知道的是：正是上级培养了这样不负责的领导。

林震和刘世吾等人相比是弱小的，还曾有过惶惑，但没有退却，“越是有重重的困难越觉得是发挥战斗精神的时候。”面对刘世吾的谬论“显然成绩是基本的，缺点是前进中的缺点，我们伟大的事业，正是由于这些有缺点的组织和党员完成着”，认识到“人要在斗争中使自己变正确，而不能等到正确了才去作斗争。”擅自同意魏鹤鸣召集座谈会时遭受批

评时提出：“但是我不明白为什么我们不但不去主动了解群众的意见，反而制止基层这样作”“掌握了而不去解决，这正是最痛心的！党章上规定着，我们党员应该向一切违反党的利益的现象作斗争……”在讨论麻袋厂问题的区委常委会上，他勇敢地站出来，提出一个人们需要深思的问题：“王清泉个人是作了处理，但是如何保证不再有第二、第三个王清泉出现呢？”并掷地有声地表示：“党是人民的、阶级的、阶级的，我们不能容忍心脏上有灰尘，就不能容忍党的机关的缺点！”批判道：“老韩同志知道缺点的存在是规律，但他不知道克服缺点前进更是规律。老韩同志和刘部长，就是抱住了头一个规律，因而对各种严重的缺点采取了容忍乃至麻木的态度。”林震这种敢向专权势力叫板的精神很值得共产党员尤其是年轻人学习。哪一天，这种向邪恶专权挑战的做法能广泛被肯定的时候，真正的民主时代就来临了。

时代需要林震这种人。林震的激情与激进，让赵慧文这种有良知的青年找到前进的力量和生活的温暖，让魏鹤鸣这种充满激情的工作者激发出无限战斗力量，让韩常新这种投巧主义者无地自容，让王清泉这种官僚主义者失去生存的土壤，让李宗秦这种挂羊头卖狗肉的领导颜面扫地，让刘世吾这种木偶人再造成工作强人。林震这种人多了，我们的党政机关才更“干净”，人民群众更拥护党，每一个企业会更有进步空间，社会会更和谐。

我和我身边的每一个人都应该有林震的激情。认识到现实与理想的距离，不应接受现实麻木生活，而应努力使现实靠近理想。

组织起来读后感篇三

通过对组织行为心理学的学习，我学会了很多同时也了解了一些以前不曾了解的专业范畴内的问题，它向我们揭示了左右一个人行为的人们头脑中的各种诡谲，由此我们可以认识到人的有机体内部始终存在着生命冲动的本能倾向，这种本

能倾向乃是由于有机体受到环境刺激作用而激发，以这种本能倾向为基础寻求自身意象格局居中守正实际上策动着人们每一种行为。人的这种本能倾向或者通过简单理性在自然行为中获得满足，或者通过复杂理性在冲动行为、有意行为、幽默行为、攻击行为、嫉妒行为、反态行为、过失行为、退行行为、代偿行为、投射行为、补偿行为、升华行为、堕落行为、性行为、白日梦行为、变态行为乃至自杀行为中获得满足，或者通过第三条途径在梦的行为与心因性本能行为中获得满足，或者通过最后一条出路在精神病症中表现出来。只要抓住了人所共有的上述要素，我们就能够比较清楚地认识人的行为，辨察人的内心欲求，而这正是解释人的行为、预测人的行为、控制人的行为的前提条件。

知人者智，自知者明，强行者有志，胜人者有力，自胜者强；仁者见仁，智者见智，物以类聚，人以群分，欺诈成性的人往往都以人人相欺之类来为自己辩护，敌意心强的人总是想他人在憎恨自己；将要背叛的人言辞惭愧不安，内心疑惑的人言辞杂乱无章，善良的人话少，浮躁的人话多，污蔑好人的人言辞游移不定，失职误事的人言辞迂曲不明；勇敢的人刚毅，可以用愤怒激怒他们；智慧的人有谋略，可以用信义说服他们；仁德的人不虚假，可以用正义责难他们；位高的人轻权，可以用奉承左右他们；财大的人轻利，可以用名望威吓他们；贪婪的人重财货，可以用物质引诱他们；不肖之徒容易被吓住，可以用危难去吓唬他们；愚昧的人不通事理，可以用表面的诚信去引导他们；跟智慧的人说话要靠渊博，跟笨拙的人说话要靠强辩，跟善辩的人说话要靠扼要，跟高贵的人说话要靠气质，跟富有的人说话要靠高雅，跟贫穷的人说话要靠利害，跟勇敢的人说话要靠果断，跟卑贱的人说话要靠谦恭，跟负过的人说话要靠鼓励，跟上进的人说话要靠锐意进取。

对人的行为的研究永远是一门深奥的学问。光了解人所共有的诸要素还显然不够，我们还必须循此而进注意人与人之间的基本区别，运用人的性格分析的基本知识去成功而有效地

理解人的行为，揣度人的心灵深处的欲求，而这正是解释人的行为、预测人的行为、控制人的行为的关键。一旦我们掌握了人所共有的诸要素，能够“问之以是非而观其志，穷之以辞辩而观其变，咨之以计谋而观其识，告之以祸难而观其勇，醉之以酒而观其性，临之以利而观其廉，期之以事而观其信”，精于揣情摩意分析一个人的性格，对一个人的性格的微妙之处能够做到概要的了解，懂得什么样的刺激在什么样的情境下作用于一个什么样的人会引起什么样的反应，效法一个人的内部动力系统运行的道理我们就不难知其所图，明辨引起一个人活动以及维持已引起的活动并促使该活动朝向某一目标进行的内在作用亦即动机所在，理解一个人特定的行为和言谈究竟意味着什么进而发掘一个人行为背后所隐藏的意义，从而以相当的精确性来解释人的行为。同时与人谋事只要我们能够“知其习性以引导之，明其目的以劝诱之，谄其弱点以威吓之，察其优势以钳制之”，时刻留心不忘其所图，我们同样也就不难一眼把人看穿，料定一个人在某种场合下将为何行动以及会如何行动，从而以相当的合理性来预测一个人的行为，以相当的有效性来控制一个人的行为。

组织起来读后感篇四

小说直接从题目就可以知道有个年轻人来到了组织部，而这个年轻人却是不轻易放弃的。

林震是个富于理想主义精神、勇于进取的人。当他来到的组织部门时，对党工作充满了神圣的憧憬，他很单纯，也有些幼稚，比如根据电影里全能的党委书记的形象来猜测党的工作者的，不乏有些天真。他带着他满腔的热血来到组织部，就像小说当中开始不久写道“他带着一种节日兴奋心情跑到组织部第一副部长的办公室去报到。”这是他跟刘世吾的第一次见面。刘世吾是个有经验以及经历的人，在他的面前，林震显得是弱小的，他只能集中最大的注意力去听他讲一些他觉得相当深奥的概念。但是这时候他还是高兴的。当然正因为他和刘世吾对工作的态度的不同导致两个人发生了尖锐

的矛盾。在讨论麻袋厂问题的区委常委会上林震显得有点执着勇猛他勇敢地站出来，提出一个人们需要深思的问题：“王清泉个人是作了处理，但是如何保证不再有第二、第三个王清泉出现呢？”并掷地有声地表示：“党是人民的、阶级的心脏，我们不能容忍心脏上有灰尘，就不能容忍党的机关的缺点！”但同时他又是矛盾的他判断不清究竟那样对，是纳斯嘉的“对坏事绝不能容忍”对呢，还是刘世吾的“条件成熟论”对。刘世吾老道有经验，他总能把他的思想打压下去，变得模糊。

刘世吾的精神世界里充满了冷漠，但这并不等于往日的革命热情在他身上已经完全泯灭。不，他对自己的生活方式有时也有不满之感，因而他为了摆脱自己对实际生活的厌倦感情和无聊心绪，常常贪婪地读小说、诗歌等文艺作品，从中寄托自己的思想感情，“梦想一种单纯的、美妙的、透明的生活”。可是当他睁开眼睛来看现实的时候，那种“透明生活”的幻影就立即消失，心情又回到黯淡和灰色。他怀念过去的战斗生活，然而对于眼前的日常工作和生活却陷入极大的麻木与冷漠。像刘世吾这样的小资产阶级知识分子，他们在革命到来之前，昂扬兴奋，对革命抱着诗一般的幻想；然而一接触革命实际，他们便容易失望。特别是社会主义革命事业，它本身就是一种十分繁琐的事业。对于刘世吾来说，如果过去那种暴风骤雨式的、充满激情的战斗生活曾经鼓舞过他，那么当前需要进行坚韧、琐屑的日常工作的時候，现实在他眼里就失去了诗意。革命的日常工作不再是他的内心要求，而变成了他的负担。因此革命热情随之衰退，疲惫情绪应运而生。他自己的灵魂里害上了与时代对立、无爱无憎的精神冷漠症。

你会很容易发现《组织部来了个年轻人》里描写的现象，在现实生活中那些事情，那些忙忙碌碌，漫不经心地工作场面；拖拖沓沓却假装正经的工作态度；毫无效率也不负责任的理直气壮，冠冕堂皇到只为应付局面的工作用语；那些假惺惺的场面在现实生活中还依稀存在。或许文学的价值就在这里

吧，它反映的永远是生活的深层面。

小说中的林震，就像我们现在许多的年轻人一样对生活充满热情，但是现实却总是无可奈何的，就像王蒙在自传《半生多事》中说的那样青春洋溢着欢唱和自信，也充斥着糊涂与苦恼。青春总是自以为是，有时候还咄咄逼人。青春投身政治，青春也燃烧情感。青春有斗争的勇气，青春也满是自卑和无奈。青春必然成长，成长又会面临失去青春的惆怅。

但是为了我们的生活我们依旧要奋斗着，“要更积极，更热情，但是一定要更坚强。”

组织起来读后感篇五

《组织行为学》

一、单项选择题

b□近因效应 b□提喻法 b□斯金纳 b□连续承诺 b□管理精神 b□实质

c□对比效应 c□德尔菲法 c□亚当斯 c□规范承诺 c□社会组织 c□风气

d□定型效应 d□方案前提法 d□弗隆 d□情感承诺 d□组织文化 d□精神

3、一种集中各方面专家的意见，预测未来事件的方法。

4、公平理论又称社会比较理论，是美国籍在20世纪60年代首先提出的。5、糟糕的沟通和领导方式会大大损害员工的。

6、组织形象对组织创造名牌有不可低估的作用，但优秀的组织形象源于优秀的。7、组织道德是组织关系-，管理类，工作总结类，工作计划类文档，下载--的。

二、多项选择题□a□内和外通d□事业成功

2、组织变革可能遇到的阻力是□a□心理因素d□个体因素

3、组织文化一般可分为这几个层次□a□观念层

b□器物层

c□精神层

d□制度行为层

e□组织风气层

4、引起冲突的几种方法是。

b□经济因素

e□群体因素

c□社会因素

b□众志成城

e□远大目标

c□心情舒畅

b□型方式b□领导b□观念

c□型方式c□承诺c□社会理想

d□型方式d□制度d□社会环境

9、管理者们把大多数冲突归因于组织不良。10、价值观的变异大部分是因素引起的。

b□民意测验

c□道德协调

d□认识学习

为深刻，对以后该对象的印象起着强烈的影响是指

a□委任新领导a□合作型a□魅力型d□变革型

b□增加工资b□竞争型

c□削减人员c□复杂性

d□鼓励竞争d□分离型

c□交易型

e□重新编组e□学习型

5、根据荷尼的“行为论”，人们的人际反应特质大体上可分为种。6、领导理论的新发展类型有以下方面的几种领导模式。

b□前进型

e□基于价值观型

三、判断题

1、信息技术的发展和员工素质的提高使管理跨度的扩大成为可能，从而管理层次减少，是原来高耸型的组织扁平化。

2、态度不一定影响认识与判断。3、组织认同和组织承诺是一回事。

4、在最低标准水平上妥协是委员会的缺点之一。5、双因素理论是德国心理学家卢因提出的。6、组织形象就是组织文化。

7、人力与财力是组织创新的主要因素。

相处，物质利益是相对次要的因素。

9、自尊心弱的人对外界影响不是很敏感。10、群体动力论公式是 $b=f(p \times e)$

四、名词解释

1、组织：2、感觉：3、规范承诺：4、斜向沟通：5、文化资本：

五、简答题

1、简述态度的心理结构含义及态度对人行为造成的影响。2、简述政治行为涉及的领域与正确管理政治行为的方法。

六、论述题

1、试用组织行为学中已学的有关理论，分析当前我国企业中奖金发放措施的利弊，提出相应的改进方法。

附：参考答案：

一、单项选择题1□b6□d

二、多项选择题1、√6、×

四、名词解释1、组织：是对完成特定使命的人的系统性安排。

2、感觉：指直接作用于感觉器官的客观事物的个别属性或个别部分在人脑中的反应。3、规范承诺：是社会规范对个体遵从组织程度的影响。

人的沟通，它时常发生在职能部门和直线部门之间。

5、文化资本：只持续投资于企业文化建设而形成的一种能够给企业带来潜在收益的资本形式。

五、简答题1、答：认知成分；情感成分；意向成分。

态度影响认知和判断；行为效果；忍耐力；相容性。

2、答：政治行为的领域是：组织结构变动，部门间协调，管理连续和资源分配。

形成一种开诚布公的组织气氛，提供客观的绩效衡量标准，使个人与组织目标一致，工作岗位不断轮换。

六、论述题

1、答案要点：1、有关理论2、联系实际3、进行分析

2□×7□×

3□×8□×

4□√9□×

5□×10□√

一、单项选择题

连续性a□目标因素于。

a□语义障碍，理解差异

c□个体差异造成的“选择性知觉”a□经济a□态度a□安全需要

b□内在b□情感b□求美需要

b□情绪造成沟通

d□地位差异，形成“过滤”c□外在c□意向c□自我实现需要

d□精神d□价值d□社交需要

b□塞利士b□较低层次b□相关性b□领导人因素

c□马斯洛c□所有层次c□自学性c□群体因素

d□奥尔德弗d□基本层次d□相乘性d□环境因素

4、领导者为防止“受挫——回归”现象的发生，应特别注重
下属需要的满足。5、对于一个团队来说，学习是很重要的。

6、途径——目标理论中，权变因素除职工特点外，还有。

7、个人的兴趣、态度、性格、思想、价值观等差异，在一定
情况下引起信息沟通障碍，属

b□社会b□强化

c□人性c□激励

d□道德d□反馈

过程是。

3、存在于一切组织中的非正式组织是在霍桑实验中发现的，这开创了人际关系的先

8、绝大多数人常渴求一种能满足需求的挑战性工作。

9、个体对外界事物的一种较为持久而又一致的内在心理和行为倾向是指。10、马斯洛“需要层次理论”中最高层次需要是。

二、多项选择题这几方面而进行分类□a□实践性研究d□研究目标a□自学性

b□果断性

b□理论性研究

c□应用广度

e□研究可控制性

c□坚持性

d□自制性

e□承受性

2、意志是人的主观能动性的具体情况，其对行为的影响通常表现为等方面。3、每一环境，都存在一个最合适的冲突水平。研究发现有以下方法可引起冲突□a□委任态度开明的管理者c□鼓励竞争面。

b□委任专制的领导者

d□发布失真的信息

e□重新编组

4、各国学者对冒险转移现象发生的原因提出了不同的假设，但主要可归类成以下方

-，管理类，工作总结类，工作计划类文档，下载--

a□责任分摊a□上下级关系势的需要□a□结构

b□领导人物b□任务结构

c□社会比较c□组织目标

d□效用改变d□职务权力

e□文化放大e□群体素质

5、菲德勒模型中，决定领导方式有效性的环境因素主要是。

6、组织发展的有效管理中，有计划地对的基本组成进行系统性的变革，是现代化形

b□目标

c□技术

d□领导

e□员工

三、判断题

1、当承诺的目标是行为结果时，个体表现组织的行为通常范围很窄。2、信任和信用是影响情感承诺的唯一因素。3、素

质和环境是影响能力发展的主要因素。

4、不成功的沟通引起的冲突相当于本质上对立的冲突。

5、注意倾听一些谣传是控制谣传的方法之一，因为谣传背后可能隐含着一些有用的信息。

续进展，因为人们终日处于“消防救火”式的运转之中。

8、群体中各种力处于不均衡状态是相对的。9、组织承诺指向不同，其强度是不同的。

10、现代特制理论认为，领导者的人格特征和品质是遗传和实践两方面形成的。

四、名词解释

1、性格： 2、闭锁率： 3、团队情商： 4、组织道德： 5、目标组织文化：

五、简答题

1、如何正确理解冲突与竞争的区别？

2、学习型组织有哪些基本特征？

六、论述题

1、在实际工作中你认为哪种领导方式比较有效？假如你是领导，你会用什么样的管理方式开展工作？试述其理。

附：参考答案：

一、单项选择题1□d6□d2□c7□c3□a8□b4□a9□a5□d10□c

二、多项选择题1、√6、×

2□×7□×

3□×8□×

4□×9□√

5□√10□×

四、名词解释，管理类，工作总结类，工作计划类文档，下载--

释

1、性格：指一个人对现实的态度和习惯性的行为方式中所表现出来的较为稳定的心理特征。2、闭锁率：指人们能够把分散而有一定联系知觉对象的反映综合起来，形成一个整体。3、团队情商：指一个团队的综合情绪控制调节能力。

4、目标组织文化：指领导者正式提出并在组织全体成员中倡导的群体价值观和行为规范。5、组织道德：组织内部调整人与人、单位与单位、个人与集体、个人与社会、组织与社会之间关系的准则与规范。

五、简答题

1、答：冲突是指两个或两个以上的社会单元在目标上互不相容或互相排斥，从而产生心理上的行为上的矛盾。

冲突与竞争不同，冲突的产生不仅会个体体验到一种过分紧张的情绪，而且还会影响到正常群体内人与人之间的关系，也包括群体与群体之间的关系。冲突的对象是目标不同的另一方，而竞争的双方则具有同一目标，不需要发生势不两力

的争斗。

2、-，管理类，工作总结类，工作计划类文档，下载--
益和牺牲部门的利益服从组织的整体目标。

六、论述题

1、答案要点：1、有关理论2、联系实际3、进行分析

一、单项选择题

b□弹性b□情感

c□双因素c□意向

d□激励d□感觉

-，管理类，工作总结类，工作计划类文档，下载--

2、人对事物的看法、评价及带评价意义的叙述是态度的成分。

b□复杂人b□卢因b□无效b□事业部b□道德b□不一定b□社会理想b□差异不大

d□自我实现人d□弗隆d□十分重要d矩阵d□政治d□永远d□人际知觉d□始终一致

4□m=是美国心理学家首先提出的期望理论。5、非正式组织构成了一个的总体系统。6、欧美大企业所采用的典型组织形态是结构。

7、组织文化建设必须按照相应的规律来进行，才能事半功倍。

8、创建成功的团队要有相乘性地共同学习。

9、组织行-，管理类，工作总结类，工作计划类文档，下载-

为学特别注重的研究，因为它与人的行为密切相关。10、不同文化的人对人性看法是的。

二、多项选择题的因素组成的，同时也受情境因素的影响□a□
遗传a□能力大小

b□环境b□努力程度

c□实践c□理解深度

d□社会d□激励力度

2、波特和劳勒的激励模式中告诉人们工作的实际绩效取决于几种因素。3、凝聚力的作用主要表现在这些方面。

a□满意度b□工作性质c□沟通d□生产率e□群体意识

b□有效性

c□内部适应性

d□外部适应性

e□实践性

b□潜移默化b□价值观念

c□规范作用c□具体制度

d□筛选作用d□领导调换

e□凝聚作用e□人员变动

5、组织变革的外部环-，管理类，工作总结类，工作计划类文档，下载--

境起因主要为。

6、企业文化具有资本的性质，优秀的企业文化是企业不断增值的无形资产，其必须具备

三、判断题

1、组织承诺与员工离职毫无关系。

2、现代组织本身就是特定价值体系和资源配置活动的结合体。

3、崇尚成功，忽视道德内涵是高马基雅维利主义者一贯的思想准则。4、不同文化背景下对组织承诺的理解是相同的。5、工作群体规模与群体任务的性质无关。6、委员会的优点之一是委曲求全，折中调和。

7、当一个人在群体中与多数人的意见有分歧时，会感到群体的压力。有时这种压力非常大，会迫使群体的成员违背自己的意愿产生完全相反的行为。

8、一般认为，组织中的管理者属于冒险回避型不存在个体差异。9、人力资源实际上是经济力的核心。

10、一门学科应用数量统计方法的程度，取决于人们对这门学科的研究对象的认识水平。

四、名词解释

1、意志：2、承诺：3、-，管理类，工作总结类，工作计划类文档，下载--

概念技能：4、结构论：5、归属需要：

五、简答题

六、论述题

1、根据有关理论分析我国改革开放后农业组织制度巨大变革的动因、进程和成功经验。

附：参考答案：

一、单项选择题1□b6□b

二、多项选择题1、×6、×

四、名词解释

1、意志：就是自觉地确定目的，并支配调节自己的行为，以克服各种困难，实现目的的心理过程。

2、承诺：一种约定，这种约定庄重而有约束力，限制了个体行动的自。人许诺将来一定如何，实质上是个体在无限的变化世界中求得有限稳定的一种方式，是个体对一种安全、秩序生活的本性要求。

3、概念技能：纵观全局、洞察企业与环境相互影响的复杂性的能力。

次的权力和责任制度，而构成的人的集合。

5、归属需要：寻求被他人喜爱和接纳的一种愿望；是保持社会交往和人际关系和谐的重要条件。

五、简答题

1、答：外向性；随和性；责任心；情绪稳定性；经验开放性。

外向性对应预测管理和销售；随和性对应需要大量合作的事；责任心强工作绩效高；情绪稳定性差工作绩效低；经验开放性强培训效果好。

2□√7□√

3□√8□×

4□×9□√

5□×10□√

相互沟通、有效管理、价值取向。

六、论述题

1、答案要点：1、有关理论2、联系实际3、进行分析

—，管理类，工作总结类，工作计划类文档，下载—