

# 2023年组织胺是激素吗 组织谈心得体会(优秀5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

## 组织胺是激素吗篇一

作为一名组织者，谈心是我们日常生活中必不可少的活动。通过组织谈心，我们可以更加深入地了解每一个团队成员的情况和需求，让团队更加密切地联系在一起。在长期的组织谈心中，我深刻地体会到了以下几点：

一、制定合适的谈心计划。在组织谈心之前，我们需要制定一份适合团队成员特点和需要的谈心计划。计划包括时间、地点、参与成员等具体的方案内容。制定合适的谈心计划能够有效地提高谈心活动的质量，使得团队成员在活动中更容易打开心扉，积极参与进来。

二、设定明确的主题。设定明确的主题对于组织谈心非常重要。它能够切入团队成员最关心的问题，引导成员逐步深入地探讨和交流自己的观点以及想法。同时，以主题为中心，能够让谈心活动顺利进行，不至于在讨论过程中分散主题，浪费时间和精力。

三、打破沉默和表达担忧。在谈心活动中，有时我们会遇到一些害羞或怕表达的成员。这时我们需要通过一些引导性的问题帮助他们克服这些问题，助于他们更好地表达自己的想法和观点。同时，让团队成员放开心扉，畅所欲言地表达担忧和压力，这样能降低成员的紧张情绪，更有利于谈心活动的开展。

四、尊重个人隐私和把握适当的面子。在谈心中，有时候会接触到一些个人隐私的问题，这时我们应尊重和保护个人隐私，不得对其进行泄露。同时，在组织谈心的过程中，也应该把握适当的面子，尊重成员的人格尊严，不得给成员带来不必要的伤害。

五、反馈和总结。组织谈心之后，我们也需要对整个谈心活动进行反馈和总结，掌握活动的有效程度，发现问题。同时也可以利用谈心反馈加强团队成员之间的联系和互动，使团队更加紧密。

总之，组织谈心是一项非常重要的工作，它能够促进团队成员之间良好的沟通和合作，使得团队更加稳健。对于我个人而言，谈心的过程也是一种收获，用心倾听接纳，让我收获了珍贵的人生经验，在接下来的组织工作中会更加积极地投入到谈心活动中去。

## 组织胺是激素吗篇二

组织谈心，指的是在组织内部部署的面对面交流活动，旨在了解组织成员的思想、意见、需求和情感，以调动组织成员的积极性，促进组织团结稳定。在实际工作中，许多组织都会进行组织谈心，我参与过几次组织谈心活动，有一些收获和感受，今天想分享一下。

### 第二段：感受

在组织谈心活动中，我们能够与组织上层进行近距离交流，向他们汇报自己的工作情况、工作需要和想法，同时也能借此机会了解组织的发展方向、解决具体问题的思路和组织策略。对于我个人而言，参与组织谈心，让我更加了解组织的政策和方向，自身的职责和工作方向也明朗了不少。同时，通过组织谈心活动，我也能感受到组织的关心和支持，这种关心与支持的体现，会极大地激励我更好地投身工作，做出

更多的贡献。

### 第三段：启示

组织谈心中，组织高层会听取我们的意见和想法，这既彰显了组织高层领导的开明与智慧，同时也告诫我们，作为一名普通的组织成员，我们也要具备做出有价值的贡献的能力和担当。必须注重思考，加强学习，提升能力，培养创新精神，为组织的发展贡献力量。在组织谈心中，没有人可以置身事外，每名成员的各种想法、意见及建议，都会被倾听和重视，组织谈心活动在某种意义上也是一个非常好的锻炼机会，它会激发个人的创造性和改进能力，为组织的发展提供可持续发展的动力。

### 第四段：团结

组织谈心是一种有效的增进组织成员之间感情的手段。在组织谈心的交流中，我们能够更深刻地了解组织成员的需求、想法和问题等，同时，也能看到同事们优秀的一面和发掘出他们的潜在能力，这些都有利于增强组织的凝聚力和团结性，促进组织的和谐发展。在谈心过程中，组织成员之间的互相支持、互相鼓励和互相促进的态度和氛围，会给参与者留下深刻的印象，并普及到组织的各个区域。

### 第五段：总结

当今，在此高速发展的社会中，组织谈心是与时俱进，充满生机和活力的组织文化活动。它积极推动组织的发展，促进团队合作，强化个人的成长，培养集体行动，让组织得以长期稳定发展。参与组织谈心，不仅能让认识到自己在组织中的位置和责任，更能启发我们，个人的成长和集体目标是共同推进的。相信在今后的工作中，我们一定能够更加积极地贡献不同的想法和建议，为组织的发展带来新的活力和动力。

## 组织胺是激素吗篇三

肌肉组织是人体中最重要的组织之一，它承载着人体运动的能力和力量。通过我的学习和体验，我深刻体会到肌组织的重要性以及如何更好地保持和发展肌肉。以下是我对肌组织的心得体会。

### 第一段：了解肌组织的基本结构和功能

肌组织是由肌肉纤维和连接组织构成的。它的主要功能是产生力量，驱动骨骼的运动。肌肉纤维分为横纹肌和平滑肌两种类型，其中横纹肌负责人体大多数的运动，平滑肌则控制内脏器官的运动。肌肉通过肌腱连接到骨骼上，并通过神经系统的调控来产生力量。这些基本的结构和功能为肌肉的训练和发展奠定了基础。

### 第二段：肌组织的训练方法和技巧

对于肌组织的训练，我们可以通过一些方法和技巧来增加肌肉的力量和质量。首先是重量训练，通过提高负载和增加重量的次数可以增强肌肉的力量。训练时要注意保持正确的姿势和动作，避免受伤。其次是有氧运动，如慢跑、骑自行车等，可以增加心肺功能和耐力。此外，合理的休息和饮食也是肌肉训练的重要组成部分，要给肌肉充足的恢复时间和提供足够的营养。

### 第三段：保持肌组织的健康与发展

除了训练，保持肌组织的健康也是至关重要的。首先是定期进行拉伸运动，这样可以增加肌肉的灵活性和伸展度，避免肌肉疼痛和受伤。其次是养成良好的生活习惯，如定时作息、合理的饮食和避免过度劳累等，这样可以提高整体的身体素质，从而促进肌肉的健康发展。此外，避免长时间维持同一个姿势，如长时间坐着或站立，这样会导致肌肉疲劳和僵硬。

## 第四段：肌组织的康复和治疗方法

当肌肉受伤或出现其他问题时，需要及时进行治疗和康复。常用的方法包括热敷、冷敷和按摩，这些可以促进血液循环，缓解肌肉疼痛和肌肉疲劳。此外，物理治疗、理疗和针灸等也可以配合使用，加速肌肉的康复和修复过程。对于严重的肌肉损伤，可能需要手术干预或其他专业治疗方法，因此及早就医是非常重要的。

## 第五段：结语与总结

肌组织的健康与发展对于人体的整体健康至关重要。只有通过合理的训练和保持健康的生活方式，才能让肌肉保持强健、灵活和耐力。尤其对于需要长时间坐立或久坐不动的人群来说，更应该重视肌肉的锻炼和保护。通过不断的实践和自我调整，我深刻地认识到了肌组织的重要性以及如何更好地保护和发展肌肉。只有拥有健康的肌组织，才能拥有健康的身体和更高的生活质量。

## 组织胺是激素吗篇四

**组织：**是由两个或两个以上的人组成的、能够通过有计划的协作和努力以达到共同目标的社会单位。组织行为学所研究的组织不仅包括盈利性的经济组织，还包括非盈利性组织和各种具有特定目标的公共组织或团体，如生产和服务性组织、学校、医院、教堂、军队和政府组织等。  
**组织行为学的研究对象：**是在特定场所和背景下人的一般行为特征，具体地说就是要系统地研究人在组织环境中所表现的行为和态度。  
**组织行为学所关注的焦点：**人际交往能力和处理矛盾或困难的应变能力。  
**组织设计：**组织设计是对沟通、劳动分工、协调、控制、权力部门以及必要的责任等结构与形式系统进行判断和选择，以便达到组织目标的过程。  
**克拉克洪—斯托特拜克构架：**在分析文化差异时经常引用的方法之一是克拉克洪—斯托特拜克(kluckhohn-strodbeck)构架，这一构架确定了6

项基本的文化维度：与环境的关系、时间取向、人的本质、活动趋向、以责任为中心和空间概念。权力距离：人们天生存在一定的体力和智力差别，而后天环境、机遇、决策和价值观、性格、态度、努力程度的差别造成了财富和权力的差别。一般认为，权力距离越大，就越不平等；权力距离越小，民主和自由程度就越高。权力距离涉及社会中鼓励权力不平等分配的限度范围。工作满意度：工作满意度是指个人对他所从事工作的一般态度。决定工作满意度的重要因素是具有挑战性的工作、公平的奖励、适宜的工作环境和融洽的同事关系等。人格：可以理解为个体回应他人、跟他人互动的所有方式的总和，通常用个体外显的可衡量特质来描述一个人的风格。当某一个人的某些特征在多数场合都出现时，就成为人格特质。

大五人格（五种基本的人格尺度）：根据众多研究结果来看，有五个基本维度可以作为人类人格因素的基础，而且它们也反映了人类人格的多数显著差异，具体如下：

外向性：衡量个体在人际关系中的舒适程度。外向型的人比较合群、自信、爱社交；内向的人则比较矜持、羞怯和安静。

宜人性：测量个体顺从他人的倾向。宜人性高的个体合作性强、热情、信任他人；宜人性得分低的则比较冷淡、难相处、敌对。

尽责性：测量个体的可靠程度。尽责性高的个体责任感强、有组织、可靠、有恒心；尽责性低的个体容易转移注意力、紊乱、不可靠。

情感稳定性：测试个体承受压力的能力。情感稳定的个体比较冷静、自信、有安全感；情感稳定性低的人则比较紧张、焦虑、沮丧、缺乏安全感。

开放性：测量个体的兴趣范围和对新奇事物的爱好程度。极

其开放的个体富有创造力、好奇、对艺术敏感；开放性维度另一端的人则比较传统，在熟悉的情境中感到比较舒服。影响组织行为的主要人格要素：核心自我评价、马基雅维利主义、自恋、自控、冒险性□a型人格和前瞻性人格，具体来讲：

**核心自我评价：**在核心自我评价上得正分的人喜欢自己，以为自己有效率、有能力，环境是可控的；得分低的人则不喜欢自己，怀疑自己的能力，认为自己无力控制环境。

**马基雅维利主义：**马基雅维利主义得分高的个体注重实效、保持情感距离、相信为达目的可以不择手段。

**自恋：**高度自恋的人很自负，过多的期望被欣赏，有优越感，傲慢自大。

**自控：**高度自控的个体很擅长对应外部和环境因素来调整自己的行为。

**冒险性：**人们愿意冒险的程度不同。

**a型人格□a型人格的人**争强好胜，陷入长期的、不间断的奋斗中，期望用越来越少的时间来取得越来越多的成就，并且，如果有需要，会顶住来自其他人的反对。

(3) 奖励一个人目标的关系，即组织奖励满足个人目标或需要的程度以及这些潜在的奖励对个人吸引力的大小。只有保证以上三种关系基本成立，期望理论才会达到良好的激励效果。**目标设定理论：**洛克于1968年提出理解目标设置效果的理论框架，该理论认为目标是行为最直接的动机，设置合适的目标会使人产生想要达到该目标的成就需要，因而具有强烈的激励作用。

**组织行为学模式的5个步骤：**识别与绩效有关的行为事件；测度行为发生的频率；识别行为的权变因素；开发和实施干预

策略；评估绩效提高程度。

理论决策模型的6个步骤：（1）确认问题；（2）明确决策标准；（3）给尚不确定的决策标准分配权重；（4）设计可能解决问题的备选方案；（5）评估备选方案；（6）挑选最佳方案。群体的含义：为了实现特定的目标，两个或两个以上相互作用、相互依赖的个体的组合。群体有正式群体和非正式群体之分。正式群体是指组织结构确定、职务分配很明确的群体；非正式群体是那些既没有正式结构，也不是由组织确定的联盟。凝聚力的含义：是指群体成员互相之间的吸引程度，以及群体成员在多大程度上愿意留在该群体。如何激发群体的凝聚力：缩小群体规模；鼓励成员对群体目标达成共识；增加成员们的相聚时间和机会；提高群体地位，增加获取群体成员身份的难度；激励本群体成员与其他群体展开竞争，培养集体荣誉感；对群体进行奖酬；从时空上隔离不同群体。

群体决策中的两个现象，即群体思维和群体转移，可能潜在的影响群体客观地评估各种方案和达成高质量决策的能力。团队：团队是一种特殊类型的群体，是由具有相互补充技能的人们组成的群体，团队中的成员彼此承诺为他们共同负有责任的绩效目标而努力。团队与群体的差异：

（1）团队的含义；（2）群体的含义；

（3）团队与一般意义上的群体的差异主要表现在三个方面。（1）群体的绩效依赖于群体中的每一个成员，而团队的绩效不但取决于每个成员的贡献，还应当产生团队共同的工作成果；（2）群体部位个人承担责任，个人也不必为群体承担责任，而团队要对目标做出承诺，责任由团队承担；（3）群体成员技能可能相同或存在差异，而团队中成员的技能通常是互补的，他们可以分工合作，共同实现团队的目标。团队成员的关键性技能：研究发现，高绩效团队成员具备的三大共同的关键性技能，即技术技能，决策技能和人际关系技能等。



自我中心角色：该角色只关心自己的需要，有时也关心团队的付出，它有以下若干种表现：(1)阻挠者，怀疑一切，顽固不化，牢骚满腹；(2)寻求认可者，往往夸夸其谈，自吹自擂，吸引别人的注意，并且努力使自己获取较重要的职位；(3)统治支配者，努力通过控制团队的某些成员来获取权利，他们可能通过奉承别人或宣称自己的优越地位来吸引注意力，他们有可能干预别人的贡献；(4)逃避者，与别人保持距离，他们态度消极，尽量不参与互动。

(2)安全激励，包括生理安全和心理安全；(3)自我激励，成长和自我实现的需要；(4)创造激励，好奇心、对新经验的需要和创新。权力：是指一个人(a)影响或控制另一个人(b)的能力。这个定义还包含以下几点：(1)权力是潜在的，无需通过确认来证明其有效性；(2)权力需要一种依赖关系，被领导者或被影响者对权力拥有者的依赖性越强，则该领导者的实际权利就越大；(3)假设被领导者或被影响者对自己的行为有一定的自主权。

权力的5个基本要素（权力的来源）：(1)强制性权力，建立在畏惧的基础之上，如果不服从，就会付出一定的代价，处于对此后果的畏惧和担忧，人们通常会对强制性权力做出服从的反应；(2)奖酬性权力，能够给他人一定的利益和奖酬，因此那些能够给他们带来期望中的利益的人就拥有这种具有很强诱惑力的奖酬性权力；(3)法定性权力，在正式的组织或群体中，获取一种或多种权力的常用途径是获得组织中的特定权利位置(领导职务)，由此获得的权力就是法定性权力，它代表一个人通过正式组织结构中的合法职位所获得的有保障的权力；(4)专家性权力，来源于专长、技能、知识和特殊的经验，由于这些知识和本领相对于社会需求来说是相当稀缺的，因此掌握了这些知识和本领的人就成为人们所依赖和敬重的专家；(5)参照性权力，其基础是对于拥有特定理想资源或个人特质的人的认同。领导与权力的比较：

(1) 领导的含义； (2) 权力的含义； (3) 领导与权力的比

较：

第一，领导与权力的差别首先存在于目标的相容性和影响的范围。领导模式需要使领导者和被领导者之间尽可能达成一致的目标，而权力模式则不要求构成权力影响关系的双方具有共同的目标，而只要求存在着依赖关系。领导模式希望扩大影响范围，即便不是一呼百诺，而权力模式则强调服从的有效性，要求服从和贯彻自己的意图。

第二，领导与权力的差别还表现在二者研究重点的不同。关于领导的研究在大多数情况下强调领导方式，寻求对以下问题的答案：领导者应当提供怎样程度的支持？被领导者应在何种范围参与决策？而关于权力的研究集中关注赢得服从的权术方面。权力的实施不局限于个人的范畴，因为群体和个人同样可以使用权力来控制其它个体或群体。冲突：冲突是人类社会和组织中不可避免的现象，是指两种或两种以上利益主体之间关系的一种紧张状态。

关于冲突的概念主要有三种：传统观点认为冲突是有害的，因而一定要避免。人际关系观点认为冲突是与生俱来的，不可能被彻底消除，有时还会对群体的工作绩效有益。相互作用观点则鼓励冲突，因为该观点认为，融洽、和平、安宁、合作的组织容易对变革和创新的需要表现出平静、冷漠和无反应。冲突的过程：潜在的对立或不一致；认知与个性化；行为意向；行为；结果。谈判：谈判是存在利益关系或冲突的双方为了增进各自的益或者减少损失而进行的一种对话机制。repa方法（relate）建立关系，这是关键的第一步，因为它提供了使双方能舒适的分享信息的环境（explore）探索双方兴趣和一致的可能性，暂时忘记或抑制自己的立场并探讨对方的意图和理由，对于达成互利以及令双方都满意的谈判结局是十分必要的，直到你知道对方要什么和为什么想要的时候，你才可能探索达成一致的可能性（propose）提出可行性方案并且准确表述和完善你的提议，好的提议是谈判顺利结束的关键，可以从已有的协议或合同吸取有益之处，并加以改进

提高，还应适当增加一些新的内容，以符合现实需求，另外表达准确、精炼和不容怀疑是赢得赞同的先决条件[](**agree**)达成协议，达成这一结果经常会包括精明的算计、激烈的讨价还价、妥协、在多种选择中苦苦思索、以及用某一条款换取另一项条款等。组织结构：组织结构是组织内部各个有机组成要素或各个部分之间所确立的关系形式，它是组织根据其目标和规模而采用的各种组织管理形式的统称。组织文化：组织文化是组织成员的共同价值观体系，它使组织独具特色，与其他组织相区别。对此定义已经达成共识，这种共同价值体系实际上是组织所强调的一系列关键特征。

## 组织胺是激素吗篇五

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——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。