

# 最新组织学企业管理参考文献有哪些 队伍管理组织学习心得体会(大全7篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。相信许多人会觉得范文很难写？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

## 组织学企业管理参考文献有哪些篇一

队伍管理组织学习是提升管理能力的关键所在，无论是在公司、组织、政府机构，都需要了解队伍管理组织学习的基本概念和方法。笔者在工作中长期从事领导和管理工作，深深感受到队伍管理组织学习对于管理者以及企业发展的重要性，今天，笔者想要分享自己的心得和体会。

### 第2段：学习心得

首先，笔者认为学习队伍管理组织学习要有一定的层次和目标。基础知识的学习是必不可少的，需要掌握关于“领导力，团队协作，组织架构以及沟通技能”等方面的知识。此外，还应该向一些专家学者学习管理的各种理论和方法，并通过读书笔记、总结和日常工作逐步应用在实践中。最后，需要通过学习、实践和反思来持续提升自己的管理能力。

其次，了解团队成员的个性和特点，有助于更好地管理与领导他们。对于每个人的不同个性和行为喜好，管理者需要有针对性地进行调节，使其得到更好的发挥。另外，还应该充分尊重成员的不同意见和想法，给予足够的支持和空间，鼓励成员积极参与、发言和创新，增强团队的凝聚力和协作力。

### 第3段：组织学习

团队管理与组织学习是紧密相关的，管理者应该通过不断推进组织学习，提高成员的技能、知识和绩效水平。组织学习的核心在于促进成员的学习和创新，使其能够更好地实现自我价值和为组织带来更大的价值。在实际工作中，组织学习的方式有很多，例如开展培训、知识分享、案例分析、经验总结等。管理者需要根据具体情况，选择合适的方式和方式，确保组织学习的有效性和可持续性。

#### 第4段：反思与优化

管理者不应该仅仅停留在表面上，而应该对团队管理和组织学习进行反思和优化。只有充分了解成员的需求和实际情况，才能更好地指导他们的发展和工作的。在反思的过程中，应该对过去的成功和失败进行彻底的分析，并总结经验和教训，以便更加有效地指导以后的行动计划。同时，管理者还需要提高学习和创新意识，开阔思路，不断探索最优的管理实践，为组织创造更大的价值。

#### 第5段：总结

在队伍管理组织学习方面，笔者认为现今社会需要更多的人面对挑战和机遇。管理人员需要不断学习、创新、实践，并逐步加强自己的队伍管理和组织学习能力，实现自我价值和为组织带来更大的价值。总之，提升队伍管理组织学习能力，是一个长期而持续的过程，也是企业管理者未来最需要坚持和深入的重要领域之一。

## 组织学企业管理参考文献有哪些篇二

现代公共行政强调对公正和社会公平的追求，认为实现正义和社会公平恰恰是公共行政的根本目的。结合我国构建社会主义和谐社会的现实需要，新公共行政学的社会公平理论有着更为重要的社会现实价值。对我国政府管理的改革和执政能力的建设有着深刻的指导意义。

# 新公共行政社会公平政府启示

## 一、浅析对于社会公平的理解

从学科定义的角度看，社会公平是指按照一定的社会标准(法律、道德、政策等)正当的秩序合理地待人处事，是制度、系统、重要活动的重要道德品质。公平包含公民参与经济、政治和社会其他生活的机会公平，过程公平和结果分配公平。公平是维护社会群体团结的黏合剂，不公平感会加剧社会的不信任，可以预料，不公平会导致政体合法性的下降。公共行政的“公共性”决定了它的公正性和正义性。现代社会要实现社会的公平正义就是要使社会各方面的利益关系得到妥善的协调，使社会公平和正义得到切实维护，在公共行政中发扬公平正义的精神。

## 二、“新公共行政”之社会公平理论解读

以弗雷德里克森为代表的新公共行政学理论，发展了社会公平理论，认为经济和效率不是公共行政的核心价值，核心价值应是社会公平，主张将“效率至上”转为“公平至上”；强调公共行政组织变革的终极目标是建立民生行政之模型，强调公共行政的顾客导向。学派对威尔逊以来的“政治—行政”二分法的观点进行了批评与唾弃。他们认为，建立在这种二分法基础之上的研究局限在一个非常狭窄的领域——执行政策上，把研究重点放在了政府机关预算、人事、编制等内部事务以及大量其他的所谓“中性”问题上，相反却很少重视与社会、政治密切相关的政策制定与政策分析等问题的研究，远远不能满足社会问题、处理社会危机的需要。

他们的基本思想是，要以社会公平作为核心的价值，建构一种入世的、改革的、具有广泛民主的新公共行政学，其主要观点是：

- 1、社会公平和社会正义是公共行政的核心价值。新公共行政

学认为，传统的公共行政学注重公共服务管理的效率、经济和协调性，它的焦点在于高层管理和重要职能部门的管理，以至于有效的、经济的和协调性经常以社会公平为代价，而实现社会公平恰恰是新公共行政的基本目标，因此要在公共行政学的经典目标和理论基础中增加社会公平一项，并以此为核心重塑现代公共行政的价值体系。总之，倡导公共行政的社会公平是要推动政治权力以及经济福利转向社会中那些缺乏政治、经济资源支持，处于劣势境地的人们。”据此，新公共行政学提出自己的目标：现代公共行政必须考察政府提供的服务是否促进社会公平，效率必须以公平的社会服务为前提、为代价。

2、以社会公平为核心，致力于突破传统公共行政学以政治与行政两分法为基础的思维框架。新公共行政学拒绝“政治中立”的观点，认为行政系统游离于政策制定之外的状况根本不存在。行政人员既从事行政执行，也从事政策制定，“行政管理不是中性的。应责成他们承担责任，把出色的管理和社会公平作为社会准则、需要完成的事情或者基本原理。”

对行政人员的决策地位的认识采取积极态度，有助于提高行政机关及其人员的自觉意识，即除在执行政策中尽职尽责外，更以主动的态度设计政策议程，并使用裁量权发展公共政策，使政策更加有效地解决社会问题。

3、主张民主行政。新公共行政学认为，民主行政的核心在于尊重人民主权和意愿，实现社会正义和社会公平，反对滥用权力和行政无能。民主行政要求公众需要是行政系统运转的轴心，即公众的权利或利益应高于政府自身的利益扩张和利益满足。他们期待着公共行政发展进入到一个全新的领域，即建立民主行政的模型，并主张通过行政改革使民主行政得以实现。

新公共行政学的理论主张对公共行政学的发展有着重要影响，

尤其是关于公共行政的价值观、道德观和关注现实政策的主张，一直是当代公共行政的中心议题。

### 三、当代中国社会公平现状分析

从当代中国现状来看,由于当前我国正处于社会转型时期,社会不公平、不公正现象在很多方面都存在着。

首先,自改革开放以来,我国城乡差距在逐步扩大。有学者认为现代中国社会的基本矛盾是城乡居民之间的二元经济结构矛盾,城乡差距已经成为中国发展面临的一大挑战,也是中国进一步发展生产力和促进社会进步的最大的体制性障碍。尽管农民人口最多,但却是最大的弱势群体,受到社会其他阶层的歧视,突出表现为机会不均等,待遇不公正,社会地位低下。其次,由于原有基础和主客观条件不同,我国地区发展差距也在逐年扩大。中国已经成为世界上地区发展差距最大的国家之一,是“一个中国,四个世界”,不仅表现为人均收入或人均gdp差异大,而且还表现为其他经济、社会指标差异甚大。从各地区看,第一世界是上海、北京,占总人口的2.17%,相当于世界的高收入国家;第二世界是天津、浙江、广东、福建、江苏、辽宁,占总人口的21.8%,相当于世界上中等收入国家水平;第三世界像山东等地区,相当于世界下中等收入国家水平,占总人口的21.76%;第四世界大部分是中西部地区,占总人口的50.57%。还有,我国当前的社会保障制度也不健全,在许多方面存在着不公正现象,等等。尽管改革开放不到三十年,全国人民在党和政府的领导下取得了巨大的成果,但由此现状来看,我们的政府还任重而道远。

### 四、社会公平理论对改善我国现状的启示

平的全面实现。然而社会公平的实现需要各方面共同努力才能完成,其中各级政府起到了至关重要的作用。政府具有公共行政职能,公共行政占有且支配各类社会资源,代表社会公正,公平和正义,主导社会发展的方向,不可替代的作用。

我国政府的行政改革应该以法治为契机，针对构建社会主义和谐社会的需要，实现面向社会公平的公共行政改革。具体说来，应该从以下几方面来进行：首先，政府和管理过程中要树立以人为本的行政理念，强调尊重人，解放人，依靠人和为了人，时刻把人民的根本利益放在第一位，牢固树立人民主人观和权力服务观，想群众之所想，急群众之所急，为人民掌好权，用好权，服好务，建立一个高效廉洁的政府，实现“阳光”行政。其次，建立和健全服务型政府的职能体系。树立服务理念，充实和强化社会服务职能，加强诸如基础设施、文化、教育、医疗、卫生、保险等社会公共服务职能的完善。只有如此，才能从根本上实现社会公平和稳定。再次，逐步完善以社会公平为取向的公共政策。社会公平的实现需要政府通过制定公共政策来保证，否则，社会公平的实现将没有现实的依托，只能是一句空洞的口号。最后，政府部门要不断建立和完善社会公平保障体系，从根本上给人民群众的生活给与制度上的保障，消除人们的后顾之忧，才能从根本上实现社会的稳定和谐，也才是真正的社会公平。

总之，社会的公平正义是人类社会追求的永恒主题，关系到社会的和谐稳定和政权的合法性，是各国政府公共行政中都应该重视和坚持的加值标准。通过对新公共行政中关于社会公平理论的学习和研究对于我们更深刻的理解公共行政的精神以及在构建社会主义和谐社会中有着深刻的社会现实意义。

### 【参考文献】

[1]詹姆斯·Q·威尔逊. 官僚制[m].北京：中国人民大学出版社，

.

[2]乔治·弗雷德里克森. 公共行政的精神[m].北京：中国人民大学出版社，2001.

[3]俞可平. 社会公平和善治是建设和谐社会的基石[n].光明日报，-3

[4]景天魁等. 社会公正理论与政策[m].北京:社会科学文献出版社,.

## 组织学企业管理参考文献有哪些篇三

### 社会社会行政相关论文

社会行政事业单位内部会计控制主要通过财务核算和利用会计信息对各项工作进行指导。内部控制制度是社会行政事业单位的控制核心，只有建立切合社会行政事业单位的内部会计控制制度，才能防控财务风险。文章通过分析研究，提出了内部会计控制的措施和对策，以期通过执行严格的财经纪律，进一步提升财务管理水平。

关键词：社会行政事业单位；内部控制制度；会计控制

社会行政事业单位内部控制是单位为了保护资产，加强会计信息的真实性和可信性，提高经营效益，贯彻执行所制定的各项管理政策，促进单位经济健康成长而在单位内部所采取的组织规则和一系列调节方法与措施。长期以来，由于社会行政事业单位经济业务核算较企业来说相对简单，涉及环节较少，内控度认识不到位、执行力度不够，从而在某种程度上出现了财务收支无法控制、会计信息失真等问题。如何通过建立符合社会行政事业单位的内部会计控制制度，充分发挥内部会计控制对社会行政事业单位管理的促进作用，达到防止财务风险、提高管理水平、严格财经纪律的目的有其重要的现实意义。

### 一、目前社会行政事业单位内部会计控制现状

#### （一）内部会计控制制度有待完善

20xx年6月财政部颁发《内部会计控制规范--基本规范》、《内部会计控制规范--货币资金》，2月财政部颁布《内部会

计控制规范——销售与收款》。上述关于内部控制规范适用范围包括社会行政事业单位在内，但主要在企业单位实行，却没有关于社会行政事业单位的内部会计控制制度详细解释，而社会行政事业单位控制的理论研究也比较少。

## （二）社会行政事业单位内部会计控制存在的问题

1. 内控意识不足，内控制度弱化。有的单位认为建立控制制度需要耗费人力、物力，而这种人力、物力的耗费所能带来的经济效益又难于确定，因此对建立内部会计控制缺乏积极性、主动性。
2. 会计基础工作较为薄弱。目前，会计人员综合素质不高，很少组织进行专业知识学习，很大一部分人是“半路出家”，没有经过专业培训。有的单位会计人员是一岗多职，岗位之间没有起到相互牵制、相互监督的作用。
3. 监督考核机制不到位。目前，内审机构大多与会计部门平行，依附于执行机构，权威性和独立性不够；在审计内容上对单位内各组织机构执行指定职能的效率评价涉及不多，无法起到监督资金的使用和管理情况。同时，毕业设计论文总结，社会行政事业单位忽视内部会计控制制度与考核挂钩的监督机制，形成了重考核，轻内部会计控制的现象。

## 二、社会行政事业单位内部控制机制分析

内部控制机制的主体是内部控制结构，有了合理的结构就能有比较理想的机制。其内部控制结构包括：控制项目及环境、财务会计系统、控制流程。其中控制项目指内控制度的基本单位。控制环境是指对建立或实施某项政策发生影响的各种因素。主要有以下两个方面：第一，控制环境不能无限扩大，应该控制在单位可控范围之内，否则内控制度就很难操作。第二，社会行政事业单位内控环境受其上级部门影响比较大。财务会计系统指会计核算和会计监督的业务活动方法程序。



财务会计系统有很强的. 内控作用，但有一定的局限性，主要表现在事前控制作用差，所以不能简单的由财务会计制度替代内控制度。控制流程指管理者单位制定的方针政策、程序，用以保证达到内控目的，社会行政事业单位内控流程通常较少考虑成本效率制约而把严密性、政策性放在首位。以上三者相辅相成构成了内控结构，为合理建立内控机制奠定了基础。

### 三、社会行政事业单位内部会计控制措施和对策

内部控制包括会计控制、管理控制、业务控制和法规执行控制。会计控制作为首要控制方式具有很强的控制力度。为加强社会行政事业单位内部会计控制，采取多层次、多方位的会计控制方法，来达到内部控制目标。

#### （一）内部会计控制制度

会计的基本职能是反映和监督，监督和控制在本质上是一致的，而会计系统采取了一系列特定程序，从而成为强有力的内控手段。

1. 会计岗位职责明确、相互牵制。无论会计岗位如何设置，都应当符合以下要求：一是会计岗位设置应当与单位内部管理和会计业务相适应；二是各会计岗位都必须有明确的职责并能够进行考核；三是各会计岗位之间分工明确，业务往来应当有记录，以分清责任；四是实行职务分离，即一个人不能同时兼管可以隐匿自己所犯错误和不轨行为的职务，如出纳人员不得兼管稽核，会计档案，保管和收入，支出费用，债权和债务账目的登记工作；五是对各个岗位进行定期考核。坚持不相容职务相互分离，确保不相容机构和岗位之间全责分明，相互制约、相互监督。

2. 会计核算按程序办理。包括两方面内容：一是会计核算业务流程控制，主要是会计核算的程序、方法等应当符合会计

法规政策的要求。二是会计核算具体业务的控制，是指在办理具体会计核算业务时应当贯彻有关内部控制的要求，以保证会计核算的质量，对会计业务的控制，由于核算业务不同而各异，如对现金的核算，应当体现职务分离，相互核算，权限控制的要求，现金收支人员应当及时与会计人员进行核对并定期盘点。

(2) 授权批准的范围；

(3) 授权批准的层次；

(4) 授权批准的责任。二是权限统一。财务收支权限的授权应当体现统一领导分级负责，不能将单一的财务收支审批权经办权同时授权多个人，否则，失去控制的有效性。三是职权分离。是指财务收支的审批人与经办人必须职务分离。4. 国有资产保值增值控制。对国有资产的有效控制应当是内部会计控制制度的重要组成部分，要求做到以下几点：一是由专人保管。即单位和各项财产应当专人保管，限制无关人员接近财产。二是职务分离。即财产的保管人员，使用审批权限应当经过授权严格执行，只有经过授权批准的人员才能接触资产。三是定期清查。即财产保管人员定期进行账物清点，保证账物相符，确保各种财产的安全完整。

(二) 授权批准与集体决策制度相结合

通常情况下，任何经济业务均可以划分为五个步骤，即授权、主办、批准、执行和记录。每一步骤应由一个相对独立的人员或部门来完成，任何人员或部门都不能在未经其他人员或部门核算、复核或记录的情况下进行一项业务。单位各级管理层必须在授权范围内行使职责，经办人也必须在授权范围内办理业务。同时，授权批准要与集体决策相结合。单位重要事项决策是上级或法律赋予单位领导人的权利，即单位领导人的职务行为。内控制度要求，每一种权利都要接受纵向制约（即单位内部上下级之间），同时也要受到横向制约

（即单位领导班子成员之间）。在实际操作中，不一定每件事都必须集体决策，可以按照重要性原则规定审批金额起点，对于起点以下的经济决策事项实行授权审批，起点以上的经济决策实行集体决策。

### （三）预算制度

社会行政事业单位资金为财政资金，也就是说，社会行政事业单位收支的依据是经过批准的预算，预算规定了单位支出方向和支出规模水平，所以预算是内部控制不可缺少的手段。部门预算必须形成一套严格的程序和系统。主要表现在预算编制、上报、批准、执行、分析、考核等各个环节环环相扣。为提高预算管理水平和，一要把单位预算和内设部门预算合二为一；二是完善部门预算的调整制度，从调整时间、方法、程序等作相应的规定；三是推行部门预算和所属各级预算，对单位所属各级非独立核算的事业单位要求编制预算，克服预算内容不实、预算约束不强和预算执行不了的情况；四是建立预算的跟踪、分析和评价制度，完善预算控制制度，确保资金的正确使用，提高资金的使用效益。

### （四）加强内部审计监督和考核

社会行政事业单位要提高内部审计机构层次，强化其权威性和独立性。对内部单位定期进行各项审计，并对单位的内部控制制度设计的效果及其实施的有效程度作出评价，发现问题及时纠正，做到财务制度健全、会计核算合规。内部审计人员要提高政治素质、审计业务素质、审计法规素质，不断增强服务意识。加强跟踪落实审计决定、审计意见，真正做到通过内部审计加强内部会计控制，提高单位各项管理水平。

为了保证内部会计控制制度能有效地发挥作用，必须定期对内控制度的执行情况进行检查与考核，检查内部会计制度是否得以有效遵循，执行中还存在什么问题，原因如何并采取措措施加以纠正。同时对于严格执行内部会计控制制度的，给

予精神或者物质奖励；对于违规违章的，坚决给予社会行政处分和经济处罚。只有做到压力与动力相结合，才能是最终达到内部控制的目的，使制度真正落到实处。

综上所述，社会行政事业单位财务管理和会计核算中的内部会计控制制度需要利用机制、系统的观点来对其进行探讨、研究和实践。如何设计出一套符合社会行政事业单位实际，科学、有效的会计控制制度，对社会行政事业单位的管理发展是非常重要的。

## 参考文献

[1]尹款梅。加强社会行政单位内部控制初探[j].当代经济（下半月），，（6）。

[2]韦道龙。社会行政事业单位内部会计控制探讨[j].科技与经济，，（4）。

[3]杨雄胜。内部控制理论面临的困境及其出路[j].会计研究，2006，（2）。

[4]韩小玲。谈社会行政事业单位内部会计控制制度的建立与完善[j].中国农业会计，2005，（12）。

[5]季娟。建立健全社会行政事业单位内部控制制度的几点思考[j].中国西部科技，2005，（11）。

## 组织学企业管理参考文献有哪些篇四

作为一个管理团队的一员，队伍管理组织学习是非常必要的，特别是在日益竞争激烈的市场环境下。我在不断的实践与学习中，不断总结经验并提升能力，达到更好的组织管理。下面从“领导力的重要性”、“团队合作的价值”、“员工培训的必要性”、“沟通的力量”、“创意的推动力”这五方

面谈谈我在队伍管理中的心得体会。

## 领导力的重要性

在队伍管理中领导力的价值在于，通过使用有效的方法和技巧致力于指导、启发和激励员工实现共同的目标。一个好的领导者能够激发员工的创造力和竞争力，并形成一支具有相同价值观和共同目标的团队。对于一个成功的领导者，沟通能力、目标制定和实现能力、以及激励团队成员的能力是至关重要的。

## 团队合作的价值

团队合作可以激发团队成员的活力，提高生产力和效率，并构建和谐的工作氛围。团队合作是原则性的，成员应该有良好的沟通和合作能力，以共同实现目标。彼此之间开放的交流，可以加强合作，并涵盖一个多方面的视角，确保被讨论和实施的决策是最佳的。

## 员工培训的必要性

员工培训是任何组织中的重要部分，因为它可以提高员工的技能水平和找到他们最好的工作方式之间的平衡。一个有规划的培训计划会增强员工的信心，提高其权利和责任感，以及使员工获得能够为公司做出贡献的技能。培训还可以涉及移动团队成员，因为它能够引导职业路径的更高层次，通过提供自主学习机会的文化，可以更好的实现公司的目标。

## 沟通的力量

沟通经验是一个成功的经理或领导者所必须的技能之一，因为它可以提高团队文化、协作性和敬业度。确保每个人清楚了解自己的职责，并为他们的工作和职业发展设定可衡量和有意义的目标。经理必须要经常与员工进行面对面的交流和

交换意见，以便直接了解工作情况和员工的需求。

## 创意的推动力

创造力对于任何团队和组织来说，都是最重要的财产之一。在现代经济中，组织如何促进创新和鼓励员工提出独特的想法和观点已成为越来越重要的问题。积极推动创新可以帮助团队和组织找到新的方法来应对挑战，同时也鼓励员工成为更具创造性的个人，从而提高了公司的竞争力等优势。因此在团队管理过程中，必须要给予员工最大的自由度、给予充分和清晰的目标来帮助他们更好地提出新的想法和解决方案。

总之，作为管理者和领导者，需要具备各项必要的技能来推动组织管理，包括领导力、团队合作、员工培训、沟通能力，以及创意创新力等等，这些都是构成一个成功的管理者的必备素质。因此，在团队管理和组织学习过程中不断总结经验和学习技能，以改善团队的工作效率，提高成员的职业技能，推动创新并加强在公司中的竞争力。

## 组织学企业管理参考文献有哪些篇五

队伍管理组织学习是一项复杂而又重要的任务，难以用简单的语言来描述其形式与实质。然而，正是这样一个任务，不仅能够增进队伍的凝聚力，同时也可以为个人在团队中的发挥搭建起和谐的环境。在团队管理组织学习的过程中，我不仅学到了如何协同作战，还体味到了创建团队良好氛围的重要性，以及通过沟通、协调和培训等方式来提高团队的技能和知识水平。在这篇文章中，我将分享我从这个过程中得到的体会和心得。

### 第一段：积累与展示个人能力是促进团队建设的关键

作为一个新人，我刚开始加入这个团队的时候感到有些茫然和不知所措。但是，在日常任务和训练中，我发现尽管我只

是一个普通的成员，但是我的能力在整个团队中有所贡献。我学会了如何在小组内分享我的经验和知识，并在任务中发挥我自己的特长。这让我更加确信一个理念：每个人都可以在团队中发挥自己的独特才能。我的体会是，每个团队成员都要在自己的领域内努力学习，并在团队中展示自己的技能与能力，以此促进整体的团队建设。

## 第二段：团队氛围的构建

一个愉快和谐的工作氛围是团队工作的前提。在我们的团队中，我们始终尊重彼此，关注同事的意见和建议，尽可能让每个成员感受到平等和尊重。在所有任务中，我们始终互相帮助和支持，并且分享任务完成后的成果，以此建立互通有无的沟通渠道，不断改进个人和集体的技能水平。通过这些实践，我们构建了一个积极、乐观的工作氛围，这使得我们可以更好地完成任务，并享受其中的乐趣。

## 第三段：有效的沟通是关键

在团队管理组织中，有效的沟通至关重要。我意识到，即使在沟通的平台上，有时候不同的意见和理解会导致误解和不协调的情况。但只要聚焦于任务本身，解决问题，了解每个人的观点和需求，寻求共同点和解决办法，就可以在沟通中建立信任，达到任务的目标。我学会了更多的聆听和了解别人的技巧，试图从对方的思路和想法的角度理解问题，同时表达自己的观点和期望。这样，让我们的团队成员更加有效地相互沟通，准确地理解彼此的实力和需求，以及在团队建设中不断增强紧密的合作关系。

## 第四段：有效教育和培训是必要的

在学习过程中，我们的团队发现很多明显的知识和实践领域差距。通过制定一系列教育和培训计划，我们提高了整个团队的知识水平水平和技能，使我们能够更好地应对新的挑战。

我意识到，在团队建设和管理过程中，定期的教育和培训对于保持团队成员的能力和竞争力是至关重要的。通过教育和培训，我们可以及时了解业内最新的信息，分享最新的技术和经验，提高团队的竞争力，以及增强团队成员的学习热情和动力。

## 第五段：总结

在团队管理组织学习过程中，我通过日常任务和训练，积累了实践的经验和学习技巧，了解了有效沟通、有效教育和培训、团队氛围的构建等对于团队协作和组织管理的重要性。通过这些体验和实践，我学会了如何更好地与同事沟通和合作，学会了协调各种不同的意见和建议，以此提高我们团队绩效的竞争力和效率。这些经验和理念都将是我未来在工作中协作，管理和组织组织中不可或缺的一部分。

## 组织学企业管理参考文献有哪些篇六

在组织学学习的过程中，我不仅学到了丰富的理论知识，更重要的是领悟了组织学的实践价值。通过系统学习组织学的课程，我深刻认识到组织学对于组织管理、团队合作以及个人成长的重要性。在此，我将结合所学的知识 and 实际经验，分享我对组织学学习的心得体会。

首先，在组织学学习中，我深刻体会到了组织的重要性。组织是人们为了实现共同目标而建立的一种社会系统，它具有明确的目标、明确的边界和一定的组织结构。在现实生活中，我们所处的各种组织，如家庭、学校、企业等，都起着至关重要的作用。学习组织学让我认识到，一个良好的组织可以激励个体发挥最大潜力，实现个人与集体的共同发展。而组织的失败则可能导致内部矛盾、效率低下、资源浪费等问题的产生。因此，在组织学学习中，我深刻体会到了组织对于社会的重要性，也更加明确了组织的建设和管理的必要性。



其次，组织学学习让我对于团队合作有了更深刻的理解。团队合作是组织学的重要组成部分，也是组织学的核心理念之一。通过学习组织学，我了解到团队合作的价值和意义。一个良好的团队可以凝聚全体成员的力量，实现协同效应，为组织的发展做出贡献。而一个团结不和、分裂的团队，则难以取得有力的成果。在组织学学习中，我了解到了团队合作的重要性，并学习了团队建设的具体方法和技巧。通过实际运用，我发现团队合作可以更好地发挥每个成员的优势，提高工作效率，达到更好的结果。因此，在组织学学习中，我体验到了团队合作的乐趣，也体会到了集体智慧的力量。

同时，组织学学习还让我对于个人成长有了更深入思考。组织学告诉我们，个人的发展与组织的发展是相辅相成的，个体与集体的关系是互为依存的。在组织学学习中，我了解到个人与组织的关系，以及个人在组织中的角色与职责。一个个人的成长需要具备一定的组织环境和组织支持，而个人的成长又为组织的发展提供了持续的动力。因此，我认识到在个人成长的过程中，与组织的关系与协调是至关重要的。一个具备良好组织机制的组织能够为每个成员提供良好的成长环境，提供发展的机会和平台，使每个个体都能够发挥自己的潜力，实现个人与组织的共同发展。

此外，组织学学习还让我认识到组织行为与组织文化的重要性。组织行为是指组织成员在组织中的行为规范和管理模式，而组织文化则是指组织成员共同认同的理念、信仰和价值观。在组织学学习中，我深入了解了组织行为与组织文化对于组织的影响和作用。一个良好的组织行为可以提高组织的效率和效益，营造和谐的组织氛围，促进组织的健康发展。而一个积极向上的组织文化则可以凝聚全体成员的力量，形成强大的凝聚力和向心力，推动组织快速发展。因此，在组织学学习中，我认识到了组织行为与组织文化的重要性，并不断思考如何培养和践行良好的组织行为和组织文化，以推动组织的发展。

在组织学学习的过程中，我深刻认识到了组织的重要性，认识到了团队合作和个人成长的意义，深入了解了组织行为与组织文化的重要性。通过学习，我不仅获得了知识的提升，更重要的是领悟到了组织学的实践价值。在今后的学习和工作中，我将继续努力将所学的知识运用到实践中，不断完善自己并为组织的发展做出贡献。

## 组织学企业管理参考文献有哪些篇七

实验教学是组织学教学的重要组成部分，在“以器官系统为中心”的模块化教学模式中，教育理论与实验教学的统一使实验教学作用凸显，延伸了组织学的学习。在实践中我们对教学进度、教学方法、考核方法等方面进行探索，以适应模块教学的需要和培养具有创新能力、实践能力人才的需要。

组织学在医学学科教育中承上启下，其上承解剖学、细胞生物学；下衔生理学、病理学等学科。其研究内容为机体微细结构及其相关功能，主要通过显微技术在机体的组织、细胞、亚细胞和分子水平上深入研究[1]。组织学的教学分为理论与实验两部分：理论教学侧重知识的讲授；实验教学借助显微镜准确识别组织、细胞的形态与结构。组织学作为一门实践性较强的学科，其实验课时占总学时的近二分之一，通过实验课的直观教学帮助学生理解晦涩的、枯燥的理论内容；同时也为学习其他医学基础课程和科学研究打好基础。

近几年我们学院推行模块教学课程改革，其教学打破了原有学科壁垒，建立以“器官系统”为中心的课程模式，将具有关联的基础学科课程内容整合在一起，各学科围绕一个器官系统讲授，从大体结构、微观结构到生理功能、病理改变、药理作用，形成一个“器官系统”的整体性认识，使学生深刻理解、灵活运用知识，应对现实的综合问题[2, 3]。模块化教学体系中的组织学实验教学在教学计划、教学进度、教学方法、考核方法、实验室管理等方面发生相应改变，以适应模块教学的要求。根据近两年模块教学实践，我们概括总

总结了模块教学体系中组织学实验教学的特点。

## 一、模块化教学体系促进组织学实验教学与理论教学更为统一

以往组织学实验课程依附于理论课程，课程安排延后于理论课，是理论教学的‘补充与验证。原教学安排以大班为单位讲授理论，小班讲授实验课；教学内容以一系统为一课程；实验课授课方式为先复习理论要点并示教，再进入实验观察。模块课程体系中组织学全部安排小班授课，实验课程融合于理论课之中，理论讲授与实验观察同步进行；教学内容中减少生理功能介绍。理论与实验内容衔接细致到章节内某个器官、组织或细胞；知识点讲授完，直接进入实验观察，把平面知识变成立体图像，加深理论知识的掌握。

例如：在讲授消化系统时，传统的课程安排是食管、胃、小肠、大肠全部理论讲授之后，进入实验标本观察；而模块式授课在讲授完消化的基本结构特点之后，引导学生低倍镜下初步观察消化管各段典型切片，理解消化管管壁四层结构的知识点；随后进行食管的理论教授，紧跟其后为食管切片观察，并进一步引导学生观察食管与胃贲门交界处的切片，进而引入下一消化器官胃的理论讲解。通过这种理论与实验观察交叉讲授的方式，用形象的、直观的实习切片观察辅助验证理论知识，文字与图像结合，加强理解记忆。简而言之，相对于传统的教学模式，模块式教学集中于组织结构的学习，教学内容内减少了生理相关知识讲授；理论与实验密切结合，既减轻了学生负担，又使实验课效果突显。

## 二、模块化教学体系实验教学使教学方法、教学内容多样化

现阶段医学学科发展重视学生综合素质的提高，创新思维的训练，鼓励在教学中引入以解决问题为核心的探究性实验教学[4]。传统的组织学理论教学虽然引入了多媒体技术，但仍以教师讲授为主；实验教学主要是镜下观察验证理论知识，教

学开展灵活，一些改革尝试主要应用于实验教学教学方法、  
教学技术[5, 6]。模块课程体系中实验与理论的同步进行，  
便于教师采用互动式、启发式、问答式等多手段开展教学，  
使学生积极参与课堂教学。教师提出问题，学生通过实验观  
察自主学习，教师引导学生思考、总结归纳。如在消化系统  
模块肝脏部分，教师可先由学生显微镜观察肝脏切片，引导  
学生从肝细胞形态、分布、肝细胞之间、肝小叶之间等方面  
回答问题，归纳肝小叶的结构，总结肝脏的结构特点，这样  
由实验教学引入理论教学，再由电镜图片补充微细结构，强  
化学生理解。模块化教学强调教学过程不仅要传授知识，更  
要训练学生思考、分析，学会学习，享受学习的乐趣和成就  
感。

在教学内容方面，教师理论授课多选取典型性结构，但实践  
教学中教学标本存在来源、取材、染色等制作过程的差异，  
同时单一张切片不能呈现器官、组织的空间结构。模块教学  
中借助于数码互动技术在教师—学生之间，学生—学生之间  
共享资源，教师引导学生观察标本及时提出问题，分析问题，  
全班共享观察结果，不仅补充教学内容，而且增进学生学  
习的热情，提高学生自主学习的能力。

### 三、实验教学贯穿于模块教学始终，促进开放式实验教学实 施

开放式实验教学是实验教学改革的另一探索[7, 8]，模块教  
学中知识应用时效性促进了开放式实验教学的开展。模块教  
学体系中各系统生理结构、功能、病理变化、药理作用等按  
照一定顺序进行，学生在学习组织学形态之后直接进入生理  
功能学习，结构与功能的对应得以很好的展现，学到的知识  
得以及时应用。另一方面，学生在学习生理、病理等内容后  
易返回组织学观察对比正常组织结构，使组织学学习延伸于  
整个模块中。如在炎症学习时，致炎因子的不同，渗出的白  
细胞也不同。学生可返回组织学实验中观察白细胞种类形  
态，继而记忆葡萄球菌、病毒感染、过敏反应的疾病特点。

模块教学使学生及时应用前面学习的知识，而后续学习涉及到形态结构的，一可以利用开放实验室温故、加深理解；二发现问题及时在实验室得到指导与解决。同时系统化、一体化的知识体系使组织学实验与其他学科实验联系紧密，渗透到到其他学科的设计性实验，教师在组织学实验方面给学生指导，制定完善的实验方法，分析实验结果，培养严谨的科学思维。

#### 四、模块教学促进组织学实验教学考核方式多样化

组织学是一门实践性较强的学科，实验考试是对学生知识点学习效果考察的重要部分，而且实验考试方式也随着新技术的发展不断改革[9, 10]。传统的实验考试是学生对显微镜下标本观察，回答问题。此种形式弊端之一是考试切片数量有限，内容局限；之二是考试时间过长，考题易漏出。尽管近年来随着数码显微互动中心的建立，显微图片库扩大了考试内容，考试容易进行，但学生依赖于电脑，局限于数码摄像转换到屏幕的较小视野，背诵图片，对学生显微镜的操作考察不易进行，对组织形态结构的掌握不全面。

近两年，我们在模块教学改革中对实验考试进行了一些探索和实践，加大平时实验课考核力度，进行平时考核与最终考核相结合原则。考核方式包括两部分：

第一，平时考核：利用数码显微镜的拍摄功能，学生对实验课显微镜观察的视野拍照存于电脑，上传至教师电脑，根据其观察结构层次与标识，考核其理解程度及显微镜操作。

第二，最终考核：包括两部分：实验考试题库考核学生知识点；现场观察考察学生显微操作，在一定时间内调整显微镜，在不同视野下观察结构、拍照，回答相关器官、组织的结构特点，上传至教师电脑。即通过知识点记忆与显微操作相结合进行最终实验考试。这种考核方式的优点在于加大平时考核的力度，不仅可以督促学生上课认真观察，提高观察效率

和准确率，而且为学生课后复习提供第一手材料。同时在实验课引入激励措施：在实验课观察获得的优秀图片，一可以填充到考试题库，二在学期结束经汇总、挑选制成实验图册展示以提高学生学习的成就感和积极性[11]。

此外，鉴于模块课程体系按系统分阶段授课，各模块组织学实验统一期末考核，考核内容的整合有助于学生全面的了解人体结构特点，整合组织学的知识点。

## 五、总结与展望

模块课程体系中组织学实验教学作用更突出，实验教学与理论教学同步进行，教学方式更灵活，学生学习的时间和空间都得到扩展；但模块教学中理论与实验的融合在具体实施中需要教学进度更细致，章节内容截点分断更合理，前后衔接连贯。同时与其他学科学习内容的先后、内容的关联性、重复性需要在实践中逐步调整。实验教学不仅要帮助学生理解专业理论知识，更要训练学生分析问题解决问题的能力 and 创新能力，如何在组织学实验教学中加大探究性、创新性的实验也需要我们进一步探索和实践。