

组织行为学精讲 大学生组织行为学心得体会(汇总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。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

组织行为学精讲篇一

大学组织行为学是一门经验学科，它解释了人类个体在集体组织中的行为。对于我们这些即将走出校门的大学生而言，掌握组织行为学的理论和实践是至关重要的。在高校生活中，我们积极参与学校内外的组织，切身体会到了组织行为学的魅力与实践。在此，本文将结合个人经验，分享关于大学生组织行为学的体会与心得。

第二段：认知组织行为学的重要性

大学生组织行为学的学习和认知是我们成长的一部分，也是我们将来投身在社会活动的一部分。在大学校园中，我们能够认知到组织行为学的重要性。它可以影响到我们在组织中的表现和领导能力，提升我们的沟通技巧和协作能力。在组织中，我们会和不同的人打交道，会遇到各种突发状况，掌握组织行为学的知识，有助于我们吞吐于组织中，更好的达成目标。

第三段：参与组织行为学实践的体会

在大学里，许多组织为了吸引人才，会倾向邀请学生来担任重要组织职位。我曾担任学生会组织部部门负责人，带领部门成员完成校内重要大型活动的组织策划并取得了成功。这个过程中，我体会到了组织行为学的实践经验。简单的说，

组织行为学是一门实践型学科，只有在实践中才能学到最多的东西。在此期间，我掌握了团队协作技巧、危机处理和领导方法等。

第四段：组织行为学的优越性

我们在参与组织时，不光能够提高个体综合能力，还可以认知到组织行为学的优越性。在组织中，我们能够了解团队内部的机制，更好的发掘和利用团队成员的潜力。学习到了组织行为学的各种方法和技巧，我们可以更好的掌握如何合理的分配资源和机会，进而更好的促进团队成员之间的互相协作与鼓励。此外，掌握组织行为学也有助于我们更好的去协调团队之间的关系，实现各自发展的目标，从而更好的完成任务。

第五段：结语

总之，大学生参与组织行为学的学习与实践，对于我们的成长和未来的职业发展，都是至关重要的。我们可以通过参与组织活动去认知到组织行为学的优越性和实践效果。我们应该时刻关注自身的提升，认真学习组织行为学，将知识应用到实践中，发现自己的不足，进一步完善自我。最终，这会让我们在未来的社会环境中更好地适应和展现。

组织行为学精讲篇二

自从学《组织行为学》回来之后，我认真地从个人、团体行为到个人心里、团体建设，再到群体沟通、冲突到组织、激励，再到组织设计、文化以及变革等进行了研读，并做了大量的读书笔记，收获颇丰，深深感受到组织学的魅力，它是以组织行为规律为研究对象，研究组织体系中人的行为与心理表现。针对组织行为的特征，找出特定组织环境下的组织行为共性，作为企业管理人员，为我们提供有益的启示。

一、《组织行为学》有很强的实践特色。《组织行为学》是从个体行为、团体行为、组织行为和 组织发展四个方面进行研究的，它系统而完整地阐述了组织行为学的基本概念和基本理论，包括个体知觉、个性心理与行为、群体规模与行为、团队组织和管理、群体沟通与冲突、领导与决策、权利与政治、组织设计与组织文化等等。我感到全书构思新颖、科学，内容生动、活泼，案例丰富、经典，有助于提高学习兴趣，注重理论的实用性，是围绕一定组织中人的心理与行为活动的相互作用，通过对个体、群体心理特征和心理活动的分析，揭示其与组织行为的各种关系，这是《组织行为学》的基本思路，也是其内容的逻辑发展过程，比较注重联系公共管理(公共组织)的实践则是《组织行为学》的一大特色。通过对组织行为的系统，科学分析，可以有效的提高组织运作的绩效。

二、《组织行为学》是一种文化，是一种魅力。从卓越企业文化论和美国企业精神，我感受到企业文化的魅力所在。企业文化的决定取决于组织者，组织的成功或者失败常常被归为其所拥有的文化。对组织文化有着多种理解，尽管组织文化的定义没能统一，大多教学者都把价值观作为组织文化的核心内容，组织文化就是指组织成员的共同价值观体系，它使组织独具特色，区别于其他组织。它是组织中成员的一种共同认知，能够强烈的影响组织成员的态度和行为。我从书中了解到，组织文化的内涵，它基本涵盖了四个层次，第一是指标，包括故事，仪式，语言和符号等；第二层是行为规范，包括任务支持规范，任务创新规范，社会关系规范，个人自由规范等，第三层是基本价值观，包括绩效价值观。最后一个层次是核心假设，包括人类的本性，组织与环境的关系，现实，真理，时间与空间的性质，人类活动的性质以及人类关系的性质等假设。结合书上的知识，结合自己的实际，为我们所处的企业组织文化做了简单概括。对于我们传统的国有大型企业文化公司来说，企业的组织文化可以分为两类一方面是从生长点的角度去看，其命运扎根于改革，属“改革全新型企业文化”；另一方面是从对外引进的程度去看，又属于

“全面引进型企业文化”。这时组织文化对企业发展更为重要。其实文化本身就是实践的产物，又是实践的动力。它源于实践，又反作用于实践。同煤集团在多年的煤炭生产实践中，深深地认识到，传统发展模式的弊病，已严重影响到了企业的生存、发展和市场竞争力。面对危机，我们及时创新规范，社会关系规范，转变思路，迎挑战抓机遇，结合自身行业特点，提出了煤炭行业发展循环经济。

三、解读权力与政治是一种重要的组织行为现象。从书中了解到，权力的构成因素和行使方式，以及政治行为的表现形式对政治行为的道德制约，都是一个企业领导人必须的基本要素。这对于我们从事企业领导干部来说，给出了一定的标准。从权力的特性来看，我知道权力与职权上存在着很大的差别，它不仅包换职权，而且还包括一些不是来自职位的权力。而权力从层面上来说，有两层意思，一是个人权力的基础的范围，二是团体权力的基础的范围。从两层意思中，我们可以看清，权力对于国家、企业都非常重要。正确认识、严谨行使权力，不仅直接影响个人的思想行为、价值取向，甚至关系到改革、发展和稳定的大局。我觉得我们共产党人应树立权力是政治、是信任、是责任、是奉献、是约束的正确观点，坚决抵制错误的、不健康权力观对自己的侵蚀，努力为人民执好政、掌好权。领导干部，每时每刻都面临着权力、地位、利益的现实考验，如果不能正确认识和行使权力，不仅直接影响个人的思想行为、价值取向，而且会影响一个部门的干部风气好坏，甚至关系到社会改革、发展和稳定的大局。因此，在改革开放和发展社会主义市场经济的条件下，正确认识和行使权力，成为每个党员领导干部必须认真对待和解决的重大问题。权力是在不同的产业中不同的部门里得到分配的，尤其在一些企业中，成功的企业具有一些销售和研发部门控制的战略权变。在我们煤炭企业，决策权置于生产部门和营销部门。在生产中协调安全生产是最重要的。

以上是我对《组织行为学》的认识。

组织行为学精讲篇三

通过陈英葵老师对《组织行为学》这门课程的讲授，让我对这门课程产生了浓厚的兴趣，陈老师的讲解生动活泼，让我产生了意犹未尽之感，并详细做了读书笔记，收获颇丰，深深的感受到组织行为学的魅力，针对组织行为学的特征，找出特定组织环境下的共性，作为学校的工作人员，为我们提供有益的启示。为调动积极性、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。现就本课程心得体会作如下陈述：

1、什么是管理

管理就是：提出问题、规划、决策、执行、检查，这是作为一个管理者需要用清晰的思维把握好的，是基础，为管理者对一个问题或者活动做出决策、资源的分配、指导别人的活动从而便工作目标以高效的、合理的方式完成，在整个管理过程中，管理者的职能就是计划、组织、领导、控制。通过周密、详细的方案设计，布局承担任务的担当者，如何把任务进行分类，作出怎样的决策，都应该组织好，从而体现一个领导，特别是一个教育管理者的能力，体现领导科学管理的决策水平。

在组织管理中管理者技能的重要性。

2、技术技能、人际技能和概念技能。技术技能：包括应用专业知识或技术的能力。通过大量的正规教育，掌握自己领域中的专业知识和技能。当然，专业技术人员并不在技术技能上具有垄断性，这些技能也不是只有通过学校教育或正规培训才能获得。所有的工作都需要一定的专业才干，许多人的技术技能是在工作中发展出来。人际技能：指无论独自一个人还是在群体中，能够与人共事、理解他人和激励他人的能

力。这样才能进行有效的沟通、激励和授权。概念技能：管理者必须具备足够的智力水平去分析和诊断复杂的情况。例如：在做出决策时需要管理者具备这样的素质：看准问题，找出改正问题的各种备选方案，对这些备选方案进行评估，最后选定一项最佳方案。三项技能的高效运用，能够使我们的整个组织处于高效的管理活动中。

3、《组织行为学》是种文化，一种魅力，是种激励机制的体现。

通过对“黄河小浪底”工程案例的学习，深深的感悟到，外国企业的企业文化魅力所在，企业文化的决定取决于组织者，组织的成功或失败受文化的影响很大，在整个工程中，精细化的管理，规范的操作模式，制度的严格化，使整个工程质量得到很好的保证，从企业文化可以看我们的教育教学，教育工作者应该在教育、教学的管理上，制定详细、可行的、人性化的管理措施，针对学生的特性制定适合学生发展的目标。

4、《组织行为学》是激励为核心，强调团队协作的精神

从课程学习过程中，理解了激励和管理目标，工作设计和职业生涯规划和建立有效的奖惩体系的重要作用，激励能够鼓舞教职员工，提高素质，增强组织凝聚力，本人看来，在一个组织中，激励的根本目的就是为了让员工创造出高的绩效水平。在教学工作中，激励对学生的发展也具有重要意义，当我们在教学中用一种培养学生自信心，相信学生的心态去鼓励学生的学习和活动，那么学生更能融入到整个班集体中，找回自己的信心，同时也更贴近老师，说出他们的心理话；在一个组织中，一个人的能力是有限的，只有通过团队合作才能把事情做好，作为一个学校，这一点体现更明显，只有当整个组织在分工，协作的基础上，才能把一件事情做得更完美。

5、《组织行为学》是领导的艺术，是沟通的艺术。在沟通的时候我们要做到四点：听、看、问、说。要学会倾听，考虑对方的需求点，分析说话的语气所要表达的意思，分析心理，让对方感觉你很尊重对方。要观察当事人说话的神情和手势、身体动作、眼神等，最主要的是听懂对方所要表达出来的意思问，往往是当局者迷旁观者清，从一些客观的方面循序渐进的问些关键的问题，所有都做完了，就根据以上的观察说一些对方需要的话。说话要注意自己的身份、语气等。在沟通中包括对上级、与平级和对下级的沟通。对不同的对象有同的沟通技巧。在沟通的时候要摆好自己的位置，做好自己的工作，在遇到意见相同的时候要强烈的反应领导的意见，意见有些差异时首先要表示赞同上级的意见，再添加自己不同的意见，在持相反意见的时候不要当场顶撞或者否认领导的意见，要耐心听完，用引申式的方法说出自己的想法，当然还要考虑好当时的场景。在与对平级沟通的时要彼此尊重，从自己先做起。要在自己的立场也要考虑到对上的立场，了解情况，在合适的时候阐述自己的观点，知己知彼达到上方都想要的结果。与下级沟通时：先不着急说，听对方想说什么，多说小话，少说大话，不要讲些空洞的口号和什么规章制度，语气要和蔼亲切。对提出来的意见要虚心接纳，对于有错的先批评在晓之以情，动之以理。

在一个组织中，领导人很重要，但是领导不是所有的大小事情都事必躬亲。真正的领导人要会招揽人，会用人，各持其长，不一定自己能力有多强，只要懂信任，懂放权，懂珍惜，就能团结比自己更强的力量，从而提升自己的身价。管理大师们认为：绝大多数团队表现在第一年的初始阶段会先走下坡，无法维持原来的水准，而往往经过一段时间以后，有时甚至必然长达十八个月，才能见到显著的效果。他们指出，你的团队必须经过四个可预知的阶段，分别是：形成阶段、风暴阶段、标准阶段与表现阶段。所以我们不要怕放权，也不要怕暂时出现的困难，此时的领导是要协助团队建立信心、目标、加强团队的融合。一个团队管理好了，其能力是远远大于这些人各自的能力总和。

作为一个个体，我开始反思自己，认清楚自己，自己的心态，自己的性格，自己的兴趣爱好所向，自身的长短利弊所在。在生活中，我们有可能因为不了解自己而作出错误的选择和决定，从而言行不一到致。了解他人，认清环境，只有知己知彼，才能够把握分寸。站在不同的位置和角度，看待问题和处理问题是不一样的，但是如何综合全局，结合掌握的信息，更好地处理事情呢？通过学习组织行为学，让我更明晰了做为一个个体，在生活工作需要一种积极良好的姿态的重要性。

通过本课程最后一天所做的活动，“商品竞拍”，让我更加的理解到，组织行为学在生活和工作过程中的重要性，为以后的教育教学管理提供了一种指导性的意见，更加的明白，在一个组织中，个体与团队之间的关系、作用，对问题的思考、方案制定、策略的确立，个体与组织之间的沟通、协作、决策管理是多么的重要。

组织行为学精讲篇四

组织行为学，是指对组织及其中的成员和行为进行分析和研究的理论和实证领域。在大学生活中，参与各种组织活动可以帮助我们丰富自己的经验，提升组织能力和领导力。我是一名大学生，在大学里参加了不少组织活动，这让我对组织行为学有了更深刻的体会。

第二段：组织活动与组织行为学的关系

组织活动是组织行为学的体现之一。在组织活动中，我们可以学习到很多组织行为学相关的知识和技能。例如，如何启动和维护一个组织、如何适应组织文化、如何激励成员的行为等。同时，组织行为学也能给我们提供理论指导，指导我们更好地参与和组织活动。通过参与组织活动，我们可以将理论知识转变为实际行动和实践经验，帮助我们更好地发挥个人的领导和组织能力。

第三段：组织行为学对大学生的启示

参与组织活动不仅可以提升我们的组织能力和领导力，还能给我们带来其他方面的启示。例如，可以帮助我们建立良好的人际关系、拓展自己的社交圈子，激发自我创新和创造力，提高自身的自我管理和时间管理等能力。这些能力和经验都是我们在日后成长和发展中非常重要的。

第四段：组织行为学在职业发展中的应用

在职业发展中，组织行为学也有非常重要的作用。职场上，我们需要有良好的沟通能力、自我管理能力和团队协作能力以及领导力。这些能力都与组织行为学有关。通过在大学参加组织活动，我们可以提前练习这些能力，积累宝贵的职场经验。同时，掌握组织行为学的知识和技能，也能让我们更好地适应职场环境和工作要求。

第五段：总结

综上所述，参与组织活动是大学生们学习组织行为学的重要途径。通过参与组织活动，我们可以培养自己的组织能力和领导能力，拓展自己的社交圈子和职业发展机会，提高自身的综合素质。未来职场之路上，我们可以将组织行为学的理论和知识运用到实践中，取得更好的职业成就。

组织行为学精讲篇五

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。

《组织行为学》一书中比较重要的一块内容就是激励原理。

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。

在学习《组织行为学》之前，我是一向不去注意激励方面的例子的。但现在通过以下这两个例子，更加使我了解到组织行为学中激励机制的要点。

比如，我看过这样一个案例：销售部有位高级销售代表小李非常适合做销售，极聪明，善于沟通，有良好的学历背景，能言善辩，几句吸引力，同时也了解自己产品，并懂得如何销售，部门的人都挺尊重他。但是，销售部经理发现，小李并不比自己包房更多的客户，通常他的拜访总是足以达成其业绩时停止，很少依规定的频率去拜访新的客户，每月销售目标的完成情况销售代表中属于中上之列。多年的工作习惯使他变得很散漫，宁肯去和朋友，同学聊天，也不愿意再多拜访几个客户。实际上，在他的个人生活中，及其圈子中，都说他是一个挺严谨的人，并拥有多方面的兴趣和爱好。销售部经理和小李谈话，一便了解他，激励他，因为经理知道小李可以做得更好。小李表示他现有的收入不值得他投入更大的精力，他说他比团队内的其他销售代表教育程度更高，只是更加丰富，并在公司服务时间最长，但并没有比他们多得到多少。销售部经理告诉小李，如果他想赚更多的钱，他必须比他的同事表喜爱那个更好，而不是单单达到销售目标就可以了。小李似乎被说动了。在下一个季度，小李明显付出了更多的努力，做出了更好的业绩，销售部经理又给他增加了工资，在以后的一个月里，业绩继续上升。但是渐渐的，他又开始懈怠起来，几个月里，他又是老样子。销售部经理承认，看样子，小李想得并不是钱，但是，确实搞不懂“这

小子在想什么？”

另外一个例子是，某厂有一青年工人，他原先进过监狱。后来“浪子回头”，改造好了，来厂里做工。他是个很要面子并且自尊心很强的人，领导为了帮助他，使他能安下心来工作，因而在他刚来的时就对员工隐瞒了他的牢狱经历。当有部分员工知道他的过去后，领导就特地告诫那些员工：“不要因他‘曾进过监狱’而对他产生偏见，疏远他，瞧不起他。也不要因此事挖苦他。”而事实证明，他在厂里工作确实非常勤恳，待人也很热情，真诚。刚来的时候还因自己的经历而在思想上有所顾虑，后来就完全放开了。对人生也乐观起来。这正是应了“领导阶层的言行对个体或整体的影响”。领导的关心和员工的尊重使他脱离了心灵上的阴影。

20世纪80年代以来，信息技术革命给人类社会带来的最大冲击之一，就是动摇了企业金字塔组织结构的基础，在世界范围内掀起了一股企业组织革命的狂潮，价值链组织，水平组织，流程再造，柔性组织，无边界组织，网络组织，模块化组织等组织形式纷纷应运而生。现在企业已经进入一个多元化的组织结构创新时代。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。我们注意到激励机制理论中有一条是“使用影响人的心理、行为活动及绩效的手段和方法”。其实就是领导阶层的言行对下属员工或整个团体的影响。我认为，这种影响，比之那些人事考核制度、评比制度、奖金制度等激励机制，虽不那么显明那么“硬”，但绝对不可忽视。一旦把握不好，后果非常严重。在平时的工作实践中，需要管理单位内部的工作人员，合理利用激励机制至关重要。需多参照他人的实例，结合自己所在团体的具体情况，实施各种考评制度。因人而异，因材施教，调动员工的主动性、积极性和创造性。在工作中，发挥每位员工的力量，产生较强的凝聚力，使员工的个人需要和整体的管理目标合二为一，产生合力，使整体工作效能有效提升。另外要注意领导本人的言行，用良好的作风来感染每一位员工。在员工有所成就时，就要对他进行鼓励和褒奖。在员工犯错时，

也要耐心的进行批评，切莫失去理智。

这就是我在学习《组织行为学》后，对激励机制的一点认识。
也算是我对《组织行为学》的体会吧！