

最新组织行为学总结报告 组织行为学心得体会大学生(模板9篇)

报告材料主要是向上级汇报工作,其表达方式以叙述、说明为主,在语言运用上要突出陈述性,把事情交代清楚,充分显示内容的真实和材料的客观。报告书写有哪些要求呢?我们怎样才能写好一篇报告呢?下面是小编带来的优秀报告范文,希望大家能够喜欢!

组织行为学总结报告篇一

第一段：引言（150字）

组织行为学作为一门对于大学生十分重要的课程,通过研究组织与个体相互作用的规律,帮助我们更好地理解组织运作的机制和管理的要领。在学习这门课程的过程中,我对于组织行为学产生了浓厚的兴趣,并且从中受益匪浅。下面我将通过总结心得,分享一些在学习组织行为学中的体会和感悟。

第二段：制定目标和激励（250字）

在学习组织行为学的过程中,我意识到正确制定目标对于管理者和个人的重要性。组织中的个体需要明确个人的目标并与组织的目标相一致,而管理者则需要制定明确的目标来激励员工。只有通过正确的目标设定和激励措施,才能调动员工的积极性和创造力,达到个人和组织的双赢。因此,在我日常的学习和生活中,我经常思考如何设定明确的目标,并且努力制定相应的激励措施来激发自己的动力。例如,我将学习目标分解为每周的学习计划,并根据完成情况奖励自己,从而保持持续的学习动力。

第三段：领导与权力（250字）

组织行为学也教会了我领导力和权力的重要性。在组织中，领导是激励和影响员工的核心力量，而权力则是领导实现目标的工具。学习组织行为学让我认识到领导力的重要组成部分是倾听和理解员工的需求，依靠与员工的良好关系来影响他们。同时，权力的使用也需要谨慎，避免权力滥用和产生负面影响。基于这些认识，我在日常生活中更加注重和同伴之间的沟通和倾听，在团队合作中让每个人都得到充分的尊重和发展机会，并且避免以权力示弱的方式影响别人。

第四段：团队合作（250字）

学习组织行为学让我深刻体会到团队合作的重要性。在组织中，成功绝大多数是通过团队合作而不是个人努力实现的。在团队合作中，我学会了倾听他人意见，尊重其他成员的贡献，并共同努力解决问题。每个人的独特贡献和不同视角的结合，能够使团队富有创造力和效率。基于这些认识，我在团队合作中更加注重素质的提升，积极与其他成员积累合作经验，提高自己的沟通和协作能力。

第五段：个体发展与组织文化（300字）

组织行为学让我意识到个体发展与组织文化的紧密联系。组织文化对于个体的行为和价值观有着深远的影响。在组织中，个体的发展也是必不可少的，只有个体和组织相互促进才能取得长久的发展。因此，我在个人发展中注重与组织价值观的契合，通过参加组织活动、积极参与社会实践等方式，不断扩大自己的能力和影响力。同时，我也学会了在组织中传递积极的价值观，帮助他人获取成长和发展的机会。

结论（200字）

总之，组织行为学给予我许多在大学生活和未来职场中都能够运用的宝贵知识。通过学习组织行为学，我更深刻地理解了组织运作的规律和成功管理的关键因素。在组织行为学的

指导下，我学会了制定明确的目标和激励自己，认识到领导与权力的巧妙运用，重视团队合作和个体发展，并注重与组织价值观的契合。这些体会和感悟将会伴随我在大学生活和未来的职业生涯中不断成长。

组织行为学总结报告篇二

组织行为学是一门研究人在组织中的行为与互动的学科，对于大学生来说，学习组织行为学不仅可以帮助他们更好地适应大学生活，还可以提高他们在未来工作中与他人合作的能力。在我学习组织行为学的过程中，我深刻体会到了团队合作的重要性、领导力的培养、沟通技巧的应用以及人际关系的处理。以下将分别从这四个方面来谈谈我的心得体会。

首先，组织行为学让我深刻认识到了团队合作的重要性。在大学生活中，我们需要经常与他人进行合作，不管是小组作业还是社团活动。通过学习组织行为学，我明白了团队合作可以将个人的优势发挥到最大，同时也能够补充和弥补个人的不足。团队合作需要大家彼此信任、理解和互相配合，只有这样，我们的目标才能够更好地实现。所以，在实际的团队合作中，我会积极地与他人交流和合作，始终保持团队的凝聚力和战斗力。

其次，组织行为学对于培养领导力能力也起着重要的作用。在组织中，领导者的作用是至关重要的。一个良好的领导者能够激发他人的潜力、提高团队的整体效能。通过组织行为学的学习，我学到了领导力的重要要素，例如自我认知、情商、沟通技巧等。我深刻地体会到，领导并不是一种天赋，而是可以通过后天的学习与锻炼不断培养和提升的。因此，我努力锻炼自身的领导能力，积极参与组织中的领导岗位，提高自己的组织能力与影响力。

第三，组织行为学也教会了我如何运用有效的沟通技巧。沟通是人际关系中非常重要的一环，它直接影响着人与人之间

的交流和理解。通过学习组织行为学，我了解到沟通不仅仅是信息的传递，还要关注交流的方式、语言的运用以及非语言的表达。在大学生活中，我尝试运用积极的语言、亲和的态度与他人进行有效的沟通，不断提高自己的表达能力和倾听能力，从而加深与他人之间的交流和理解，建立起良好的人际关系。

最后，组织行为学也帮助我更好地处理人际关系。在大学中，我们会和各种各样的人交往，有时候会面临他人的冲突和抵触。通过学习组织行为学中的人际关系管理理论，我懂得了如何正确对待人际关系的困境。例如，当我遇到与他人产生冲突时，我会尽量保持冷静，并通过积极的沟通和协商，寻找解决问题的方法。此外，我也明白到了在维护人际关系中需要保持尊重和包容，尽力满足他人的需求，以建立长久的友谊。

总结一下，组织行为学的学习给予了我很多有益的启示。通过学习团队合作、领导力、沟通技巧和人际关系的理论，我意识到这些是我在大学生活和未来工作中必须具备的能力。我将用这所学到的知识、技能和体会来不断提升自己，更好地适应大学生活，为未来的职业发展做好准备。组织行为学对于每一个大学生来说，都是一门必修课程，只有通过学习和实践，我们才能真正成长为一个优秀的人。

组织行为学总结报告篇三

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上相互竞争，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，

能从普遍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。

组织行为学总结报告篇四

六、案例分析(12分，要求答出题中指定的基本理论的主要观点，并结合案例提供的具体情况进行适当分析、解释和说明。对理论依据正确，问题分析清楚者，可给满分，评卷者可参考标准答案，酌情给分)

29. 答案要点:

1、通过案例可以看出，一方面魏亮老师的对先进教师认知观念，没有随学校对评先进教师标准的改变而改变，另一方面他也产生了不公平感觉。从亚当斯的公平理论来看，如果一个人的劳动投入和所得报酬的比值与另一个人的劳动投入和所得报酬的比值相等，那他就会感到公平，显然魏亮认为自己认真仔细地教学;劳动投入大，就应该评上先进教师，结果却未被评上;而孙强只是会写文章，并没有像他那样认真仔细地教学，劳动投入不大，却评上了先进教师。他觉得二人的

劳动投入与所得回报之间的比值是不等的，所以他感到不公平。

2. 高山大学的经济系主任要想做好魏亮的思想工作，协调魏亮的认知，使之达到平衡状态，同时使他感到公平。根据菲斯廷格的认知不协调理论，系主任需要帮助魏亮重新认识先进教师的评选标准；或是帮助魏亮在继续搞好教学工作的同时，也多发表论文；或是下年度评选先进时广泛征求大家意见，提高评选标准，如既要看看其教学工作的好坏，也要看科研成果的水平与数量。

组织行为学总结报告篇五

1. 组织行为学是研究下述哪方面规律性的科学()

a. 一切人的心理活动 b. 一切人的行为

c. 一定组织中的人的心理与行为 d. 一切人的心理与行为

2. 以下不属于组织行为学所使用的调查方法的是()

a. 面谈法 b. 电话调查法

c. 问卷调查法 d. 案例研究法

3. 在组织行为学中，把个人顺利完成某种活动所必备的心理特征称为()

a. 气质 b. 性格

c. 能力 d. 个性

4. 把性格划分为外倾型与内倾型，是依据下列哪类划分标

准()

a.按何种心理机能占优势b.按思想行为的独立性

c.按心理活动的某种倾向性d.按人的行为模式

5. 在组织行为学中，把一个人对于自己在某种环境中应该有什么样的行为反应的认识称为()

a.角色知觉b.角色冲突

c.角色期待d.角色定式

6. 组织行为学研究认为，在人的诸多个性品质之中，决定一个人在他人心目中印象的关键性因素是()

a.聪明能干b.热情

c.刻苦认真d.有责任心

7. 需要层次理论的代表人物是()

a.马斯洛b.赫兹伯格

c.亚当斯d.斯金纳

8. 根据弗鲁姆的期望理论，以下公式中错误的是()

a. $e_{高} \times v_{高} = m_{高}$ b. $e_{高} \times v_{低} = m_{高}$

c. $e_{低} \times v_{高} = m_{低}$ d. $e_{低} \times v_{低} = m_{低}$

9. 提出需要层次不仅表现出“满足-上升”趋势，而且表现出“挫折-倒退”趋势的激励理论是()

a.期望理论 b.双因素理论

理论

10. 勒的科学管理理论的理论基础是()

a.x理论 b.y理论 c.z理论 d.超y理论

二、判断改错题

- 1、群体行为是组织行为学研究的基础和出发点。
- 2、黑胆汁占优势的属于胆汁质气质。
- 3、保健因素同工作内容有关，激励因素与工作环境有关。
- 4、工作态度是个体对工作所持有的评价与行为倾向。
- 5、组织只是群体的总称，它不是管理的一种职能。

三、问答题

- 1、什么是组织行为学？研究和学习组织行为学有何重要意义？
- 2、什么是气质？气质差异有何作用？
- 3、什么是晕轮效应？什么是对比效应？试举例说明。

四、案例分析题

色。今年系里来了一批年轻的硕士、博士生，改变了教师队伍的结构。这些人的特点是学历高、基础好、知识新且广，但并不象魏老师那样认真仔细地教学。他们中最有名的是孙强，刚满32岁，博士毕业，来校不足三月，就在有关专业杂志上发表了三篇论文。后来有人传说学校为了提高知名度，

将调整先进教师的标准，要十分重视研究成果和著述。对这种说法魏老师并不相信，只认为“老师主要是教好书”。可在今年年底评比时，孙强被评为先进教师，并获奖金1000元；而魏亮却没被评上，至今他还想不通呢。

问题：

- 1， 魏亮为何想不通?他应怎样对待奖金与荣誉?
2. 高山大学的经济系主任怎样才能做好魏亮的思想工作?请用认知不协调理论来分析。

2、动机的改变

约翰·亚力山大是一个能干而有进取心的人。在大学里他学的专业是企业管理，而且积极参加学校的多种组织活动。大学四年成绩全是优秀，并且以优等生的荣誉毕业。毕业后，几家全国性的大公司积极争取他去工作。约翰与他父亲商量了这一些公司给他的条件，他父亲是一家很大的生产(制造)公司的总经理。最后，约翰决定去一家著名但比较小的炼油加工厂接受一个培训职务。他认为这家公司正在发展，很有潜力；对他来说这很重要，因为可以提高，而且有机会升职。他想如果他努力工作，并且干出成绩来，完全有机会在35岁时担任公司副总裁。

生活很美满，但就某些方面来说，他们必须牺牲一些自己的工作机会。

虽然吉尔从来没有埋怨他的加班加点的工作，而且吉尔告诉过他，她结婚时就知道他努力工作，有雄心壮志。但是，约翰还是感觉到工作与婚姻家庭之间的矛盾冲突。从此，他不再像从前那样加班加点了，他也不指望再升为中层经理了。他似乎感觉到已失去竞争力。结婚正好一年的这一天，他用他所有的积蓄现付购买了一艘中型旅游客船。当他向公司老

板提交他的辞职书时解释到：“我对我的职位不大满意，我想试试做其他事，我知道这很难，但我想我对旅游事业有兴趣，我会成功的。我可以肯定这次改行会给我带来幸福。”

讨论题：

1. 为什么约翰·亚力山大突然改变他的动机？
2. 是不是大多数成功的经理都有像约翰这样的行为？
3. 为了使公司有前途的年轻经理们不要像约翰那样辞职，组织应如何对付这种情况？

组织行为学总结报告篇六

一、单项选择题(每小题1分，共1q分。在备选答案中，选择一个正确答案并将答案题号填入题后的括号内)

1. 被称为研究组织内部人的行为的里程碑是什么?()

a. 1949年在美国芝加哥召开的科学讨论会

b. 霍桑试验

c. 1914年利莲·吉尔布雷斯出版的《管理心理学》

d. 泰罗的《科学管理原理》

2. 具有高水平的专长，善于在活动中进行创造性思维，引发灵感，活动成果突出而优异的人属于()。

a. 能力低下 b. 一般能力

c. 天才 d. 才能

3. 通过社会知觉获得个体某一行为特征的突出印象，进而将此扩大为他的整体行为特征，这种知觉属于（）。

a□知觉防御b□晕轮效应

c.首因效应d□定型效应

4. 当一个人在爱情问题上受到挫折后并未消沉，而是更加努力学习和工作，使工作做出了显著的成绩。这种行为反应是（）。

a□坚持原有目标的行为反应b.升化的行为反应

c.反向的行为反应d.放弃的行为反应

5. 当群体目标和组织目标协调一致时，凝聚力与生产率就会出现如下关系（）。

a□高凝聚力高生产率b.高凝聚力低生产率

c.低凝聚力高生产率d.低凝聚力低生产率

6. 在紧急情况下或与公司利益关系重大的问题上，冲突的处理方式是（）。

a□强制b□开诚合作

c□妥协d.回避

7. 领导的连续流理论是（）提出的。

a□勒温b.坦南鲍母和施密特

c□利克特d.豪斯和沙特尔

8. 帕森斯是从哪个角度来划分组织类型的?()

a□社会功能b□成员受益程度

c□对成员的控制方式d.成员人数

9. 下面哪一个不是组织的基本要素?()

a□人际关系b.协作愿望

c.共同目标d□信息沟通

10. 下面哪一项不是以任务和技术为中心的主要变革措施?()

a□工作再设计b□.目标管理

c.建立社会技术系统d□建立规章制度

二、多项选择题(每小题2分,共10分。在备选答案中选择2个或2个以上正确答案,并将正确的答案题号填入题后括号内)

11. 组织行为学研究的层次有()。

a□个体b.群体

c□组织d.集体

e.环境

12. 一个人在组织内的职业生涯变动,一般是向()。

a纵向变动b.横向变动

c.核心变动d.水平变动

e.外围变动

13. 过程型激励理论主要有哪几种?()

a.赫兹伯格的双因素理论b.弗罗姆的期望理论

c.麦克利兰的成就需要理论d.亚当斯的公平理论

e.斯金纳的强化理论

14. 人际关系的发展趋势是()。

a.社会性增强，自然性减弱b.自主性增强，依附性减弱

c.平等性增强，等级性减弱d.开放性增强，封闭性减弱

e.合作性增强，分散性减弱

115. 鲍莫尔认为企业领导人应具有的条件是()。

a.合作精神b.决策能力

c.领导能力d.敢于创新

e.尊重他人

组织行为学总结报告篇七

题目:加强组织文化的建设

姓名:

专业:

学号：

成绩：_____

一、研究背景

组织文化是一种无形资产，对于组织发展具有凝聚内力，增强外力的重要意义。然而相当多的各类型组织并没有意识到组织文化对于组织发展的重要意义，往往是贴几张宣传标语，喊几句响亮口号，文化建设流于形式。作者就这个问题做了一些思考，试图对组织文化建设起到一定的帮助作用。

从某种角度说，企业就是一个组织，组织文化就是企业文化。一般认为，组织文化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。其表现的具体特征有：组织鼓励员工创新、冒险的程度，员工做事方式的风格，组织内部的人际关系导向，团队精神，员工的进取心和竞争性，组织的稳定性等等。

组织文化之所以成为团队活力的源泉，成为调动员工积极性的动力，就在于一方面它能把广大员工的潜力发掘出来，使之服务于该团队共同的事业；另一方面是使个人目标和团队目标得到统一（“为提高丰台区小学学科教学质量提供优质服务”是我们这个团队的大目标，“成为本学科教学研究的专家”是每个教研员的奋斗目标）。在一个团队里，什么样的行为受欢迎，什么样的行为会被禁止，什么样的行为才能为周围的人群所接受，组织文化可以发挥规范性作用。强调凝聚力的团队，必定重视内部的干部教育、员工教育，全体员工个人的思想感情、命运与团队的命运紧密的联系在一起，使他们感到个人的工作、学业、生活等任何事情都离不开这个集体，从而与团队同甘苦、共命运。不仅使领导层之间、也使干部与员工之间产生凝聚力、向心力，使员工有一种归属感。这种向心力和归属感反过来又可以转换成强大的力量，促进团队发展。

另外，组织文化不同于国家文化、民族文化、社会文化等等，它应该具有“实用性”，它是团队在现实中形成的，是作为现实的需要而逐渐成长起来的，又反过来对现实发挥作用，推动团队的发展。它应该具有导向、激励、凝聚和约束作用。

这里我们要强调“先进”两个字。我们认为，随着社会主义市场经济体系的不断完善，企业改革的不断深化，我们邮政企业的组织文化，也应该与时俱进，建立一套锐意进取的满足企业发展要求的先进的企业文化和价值观体系。

二、组织文化的理论分析

（一）组织文化的定义

所谓组织文化，就是组织信奉并付诸于实践的价值理念。具体地讲，它是组织全体成员，在长期的创业和发展过程中，培育形成并共同遵守的最高目标、价值标准、基本信念和行为规范。组织文化是某一特定群体的文化，因而它也表现出与社会文化不同的特点：一方面，组织的文化理念必然要包含中长期的准则和目标，顾及组织长期的生存和发展；另一方面，组织文化的底蕴又必须要务实，追求实效，它只能在不断实现短期的利益中以谋得长远的发展。

（二）组织文化的构成

组织文化是社会文化与组织管理实践相融合的产物。它是一个三层次的体系，从结构上它可以分为核心层、中间层和外在层，他们分别指组织的精神文化、行为文化和物质文化。

1. 组织的精神文化。组织精神是组织文化的高度浓缩，它是组织全体成员共同一致、彼此共鸣的内心态度、意志状况和思想境界。组织精神是组织文化的核心层，它是组织成员理念的最深层，是在长期的生活、学习和工作中逐渐积淀而成的，具有牢固的基础，所以是很难改变的。它决定着组织成

员的行为，因而也就决定着组织的业绩，它是组织文化最重要的部分。

2. 组织的行为文化。中间层是组织的行为文化，指的是组织成员在工作、学习、娱乐中产生的活动文化，它包括组织经营、教育宣传、人际关系活动、文娱体育活动中产生的文化现象。它是组织经营作风、精神面貌、人际关系的动态体现，也是组织精神、组织价值观的折射。

3. 组织的物质文化。组织文化作为社会文化的一个子系统，它是由组织成员创造的成果和各种物质设施等构成的器物文化，是一种以物质形态为研究对象的表层组织文化。组织文化不仅体现在物质载体上，还通过生产和工作环境的改造，生活设施、文化设施等诸多方面来体现组织的物质文化。

3. 组织文化对组织发展的作用

(1) 凝聚功能。组织文化像一根纽带，把组织成员和组织的追求紧紧联系在一起，使每个成员产生归属感和荣誉感。组织文化的这种凝聚作用，尤其在组织危难之际和创业开拓之时更显示出巨大的力量。

(2) 导向功能。导向包括价值导向与行为导向。组织价值观与组织精神，能够为组织提供具有长远意义的、更大范围的正确方向，为组织的发展战略和政策的制定提供依据。

(3) 激励功能。激励是一种精神力量和状态。组织文化所形成的组织内部的文化氛围和价值导向能够起到精神激励的作用，将组织成员的积极性、主动性和创造性调动与激发出来，把人们的潜在智慧诱发出来，使成员的能力得到充分发挥，提高成员的自主管理能力。

(4) 约束功能。组织文化对组织成员行为具有无形的约束力，经过潜移默化形成一种群体道德规范和行为准则，实现外部

约束和自我约束的统一，为组织提供“免疫”功能。

（5）塑造形象功能。优秀的组织文化向社会大众展示着组织成功的管理风格、良好的经营状况和高尚的精神风貌，从而为组织塑造良好的整体形象，树立信誉，扩大影响，是组织巨大的无形资产。

三、国内组织文化现状及存在的问题

（一）组织文化现状

程度相对较低；大多数组织的管理者比较重视组织文化中成员发展与团队合作、社会责任、创新、制度标准化等方面。

多数组织已经认识到组织文化是增强组织凝聚力的重要原因，组织文化建设与组织的发展有着密切的关系，组织文化建设具有深厚的群众基础。但是组织所发布的理念和规范并没有真正融入到管理体系中去，文化建设停留在表面工作上，未能对组织战略和运营管理等方面起到足够的支撑作用。

总体来看，多数组织的组织文化建设尚处于基本形成和酝酿探索阶段。

（二）组织文化普遍存在的问题

1. 缺乏核心价值观和组织精神的提炼。使得组织各项管理工作非常零散，缺乏向心力。比如由于缺乏服务意识，会发生问题反复出现却没能解决的现象，工作不能令人满意，2. 缺乏规范的行为准则和完善的规章制度。虽然有些组织也制定了一些规章制度并下发到每一位成员手上，但有的得不到落实。成员对组织的一些措施如激励措施、员工手册等认识不足。

3. 缺乏良好的组织文化环境，比如没有建立起民主沟通的管

理氛围，管理混乱，政出多头，屡屡出现越级指挥或管理以及工作指令重复下达等现象，管理层和组织成员之间也缺少必要的沟通。

四、组织文化建设的实施对策

组织文化建设可以分为三个部分

（一）精神文化的提炼与设计

1. 组织价值观体系设计。组织价值观是指组织及组织成员的价值取向，即对事物的判断标准。换句话说，是组织在追求成功过程中所推崇的基本信念和奉行的目标。比如某组织将价值观概括为“开拓创新、超越自我、永不满足”。它包含着成员以在组织中不断创新、追求卓越为实现自己人生价值的理想追求，即首先使组织发展壮大，进而也使得个人的人生价值得以实现。组织的管理者应不断地给组织成员提供一个宽松的创新环境，鼓励他们敢于创新和勇于创新，并加大对他们的激励力度。

2. 组织精神的提炼。组织精神是指组织所拥有的一种积极向上的意识和信念，它是一种个性化非常强的文化特征。组织精神是现代意识与组织个性相结合的一种群体意识，它往往以组织的歌曲、训令、规章、徽记等形式形象地表现出来。某组织提出“百纳精华，瑞泽四海”作为组织的追求和特征，代表组织在发展中广泛吸取各家之所长，吸引各方之英杰，造福社会的含义。

（二）行为文化的设计

1. 制定成员的行为规范。组织为了保持规范、高效的运转，有必要为其成员制定出具体的行为规范，以规范组织成员的行为。比如某商场为营业员制定的行为规范包括：至少提前5分钟上岗，检查计算机、打印机以及触摸服务器等，做好营

业前的各项准备工作；工作结束后，应清理好现场，不能留有残留物和污迹，做到设备、场地清洁；遇见熟人，应点头或微笑示意，不能因此影响手中的工作或怠慢了正在接待的客户。

2. 完善规章制度。完善规章制度有助于提高组织的管理效率。规章制度包括日常管理制度、薪酬制度、考核制度、培训制度、激励制度等内容。

（三）物质文化的实施

bbs与局域网，除此之外，组织还可以实施广告、文化展、画册、书籍等诸如此类的文化传播媒介。

2. 实施视觉形象工程。组织文化的一个功能是外塑形象，实施视觉形象工程主要包括：规范组织各类简称及组织标准字；规范组织标志、专用字体、组织造型；设计并规范组织徽章、旗帜、臂章、胸牌、名片等；规范各种办公用纸、专用笔记本、信封等办公用品。

综上所述，组织要想真正发挥组织文化的作用，首先需要认真提炼和设计组织的精神，其次应根据组织的特点设计行为文化，最后应当从传播网络和视觉形象方面加以实施，从而使组织文化的建设落到实处。更要注重加强组织文化建设，营造良好的文化氛围，才有利于推进企业的发展。

组织行为学总结报告篇八

《组织行为学》是一门以提高组织绩效为目的，让天下彩。探讨个体，群体以及组织系统对组织内部行为影响的学科。xx年9月xx年龄越大，任职时间越长，则其工作稳定性相对要强些。个性是个体所有的反应方式和其他人交往方式的总和，作为项目的管理者应该尽量使每个员工的个性与其工作要求相匹配，以形成较高的满意度和较低的流动性。能力的研究

是为了使个体能力与其从事的工作相匹配；例如，项目协调人员就需要有较强的语言表达能力和沟通能力。价值观是一个企业的基本信念，作为工程项目的管理者需要了解员工的价值观，尽量使个体的价值观和组织的价值观相一致，在安排人员及其任务时，不仅要考虑到个体的工作能力、经验和动机，也要兼顾其价值观，使其个人积极的态度投入工作中。

第二：工程项目的群体行为管理归根到底是对人的管理。如果成员善于社交和沟通、独立性强、则对群体的产生率和凝聚力的提高有积极的影响。不同的工程建设项目有不同的组织结构，相似的项目也可以采取不同的组织结构，企业的文化和规章制度对其群体行为影响不同，一般来说，规章制度越健全，群体及其成员的行为越一致，管理效率也越高。另外组织的绩效评估和奖励体系越具体，则群体成员的工作效率越高。当然群体领导也必须具备进取心、正直与诚实、智慧以及与工作相关的知识和正确处理成员关系和能力和对施工环境的高度敏感性。

第三：工程项目中的组织系统涉及组织结构、组织文化和人力资源政策。在工程项目建设中对有关任务进行合理分工分组的协调合作，把建设程序分为前期、中期和后期，前期做好可行性研究和规划，中期做好资金供应和材料设备采购，后期做好维护和验收，这些需要部门与部门之间相互的配合协调。同时人力资源部门需要对员工招聘录用与培训、绩效评估、报酬体系以及劳资关系进行科学的制定政策；为提高员工的技术、人际和处理问题的技能方面可以采取职业培训。

虽然课程暂时告一段落，但程教授在课堂上分析的“角色定位”这一方法论不仅让我在工作上受益匪浅，同时再一次让我思考：“对于一位女性，事业和家庭到底孰重孰轻？”我的答案是：两手抓，两手都要硬！追求事业已经不再是男人的特权，家庭和事业对于如何一个女人而言都很重要，无论放弃哪一样都会让人觉得惋惜。当今社会，既然女人拥有了谋划事业的能力和权利，也有走出去的机会和胆识；那作为男人也应该有维护和谐家庭的义务，有走进家庭拿起锅碗瓢盆的勇气。作为新时代的女性，我认为应该做到自信睿智地

上职场，优雅从容地入厅堂，把事业作为创造社会财富，实现个人价值的渠道，再把这份收入、智慧、自信投入家庭，为爱人分担工作和生活中的压力，为子女树立一个好的榜样。家庭是每个人的温馨港湾，男人和女人都要对自己的角色定好位和转换好位，所以聪明睿智的男人们和女人们都需要左手握着家庭，右手握着事业，幸福快乐的过好美丽的人生！

组织行为学总结报告篇九

可能晚上上课精神不太好，很多小伙伴没认真听课，积极性不高。所以老师为了提高上课的效率，上课的形式还是蛮多的。一开始是老师在讲台上讲课，后来让学生自己上去讲，这样讲课的那个学生对那节内容是很深刻的。我还记得我讲的是美国心理学家vroom的期望理论，激发力量=效价_期望值。虽然这个理论存在不少缺点，但是更令人关注的是它给管理者实施激励提供了有益的启示。俗话说，希望越大，失望越大。当我们以为自己有很大的几率可以做成某件事时，一旦失败了，就会感到无比的失望。所以组织中的管理者就要注意一点，当员工的期望概率太大时，我们应劝其冷静，适当减小期望概率。当一个人期望概率太小时，我们应该给予鼓励，让其增加信心和期望概率。另外，对更多人有所启发的是，对美好的生活要有所期待，最好的尚未到来，最令人满意的是“下一次”，这样通常能激发人们做事的热情，起到激励的作用。

真学习修图，把那些不完美的瑕疵去掉，给我们呈现一个他认为完美的`画面。所以我觉得我之前不应该这样看他，他也是个认真的人，只不过是對他喜欢的事情上认真。我们很容易受首因效应的影响，会根据对别人的第一印象而产生了某些或好或坏的想法，但是只要认识到这一点，还是可以改正的，可以尽量客观地看待身边的人和事。

后来老师还用了两节课来做测试，是对之前学过的某些内容的测试和巩固，也对学生们提个醒，要认真学习。而结课时

玩了个“天黑请闭眼”的游戏，还记得当时玩得意犹未尽，我刚选了个杀手的角色，老师就催着我们结束了。最后，各个小组也轮流上去发表了总结。其实我觉得在这个游戏中，人们都饰演了不同的角色，都有不同的思维方式。游戏规定有法官、警察、杀手、平民这些角色，而在游戏的激烈角逐当中，轮流发话时，有人凭借玩游戏的经验，有人认真地推断，有人纯粹凭直觉，有人毫无头绪说句“我是好人”就完毕这些玩游戏的方式没有好坏高低，反而，这么多种方式倒成了组织中一个正常的现象。我们是玩得那么的投入那么的认真，最后，在斗智斗勇的氛围下，大家都基本会玩这个游戏，也收获到了快乐。

我还是挺喜欢这样的课堂结构的。开始时老师做主力，在讲台上讲课，后来也让学生们参与进来，自己找素材和资料，认真地讲一次课。然后偶尔做几次小测试，巩固同学们的学习成果。最后玩一下与该课程相关的游戏快乐地结束这门课。

但在这里也想提个不成熟的小建议。之前上课的时候，发现老师的讲课方式有点照本宣科了，大多数都是读着ppt上的内容。这样老盯着屏幕，同学们容易分神。所以希望老师可以换一种风格□ppt上有关于概念的内容可以简洁明了，尽量多点结合现实生活中的案例来说明。这样上课的效果可能会好一点，让同学们在抬头看ppt低头做笔记时，多了点生动形象的感觉。也可以“逼着”学生互动，培养教师上课时的影响力和适当的威信。这样，学生上课的时候既会感到有趣也会带有点紧张感，认真地听课。

如果课堂内容跟课堂形式能较好地结合起来，我想，老师能开开心心地上课，同学们也能在愉快的氛围中自然地接受到了应接受的知识。

以上就是我对组织行为学这门课程大致的感受。