

组织行为学职业画像 谈谈组织行为学心得体会(模板9篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

组织行为学职业画像篇一

组织行为学是许多管理系学科的重要组成部分，它涉及到组织内部员工的行为、情绪和动机等方面。在学习组织行为学的过程中，我收获了许多知识和经验，对于这门学科也有了更深刻的理解和认识。以下是我对组织行为学学习的心得体会。

一、了解人性的复杂性

人是十分复杂和不确定的，个人的性格、行为、情绪等方面可以受多方面影响。在组织内部中，每个人的背景、经历、价值观等都不尽相同，这为组织行为学提出了新的问题和挑战。要领导好一个团队或者管理好一个组织，需要了解每个员工的特点和需求，并且根据不同的情况来采取相应的措施。

二、掌握团队管理的技巧

团队管理是组织行为学的一个重要方面，它包括如何建立良好的团队氛围、如何调动成员的积极性和如何管理团队冲突等方面。在学习中，我了解到管理一个团队需要具有良好领导能力，追求目标的同时兼顾团队成员的需求，适时给予鼓励和支持，了解彼此的优点和不足，及时予以补充和调整。

三、发现人的潜能

在组织行为学的学习中，我发现了人的潜能所在。我们的发现目标就在于如何激发员工的潜能，发挥员工的创造力。因此，管理者需要积极地发现和培养团队成员的能力，将其潜能转化为团队动力，推动组织的发展。

四、坚持学习和进步

组织行为学的学习是持续的进程，虽然学习了很多知识和技能，但团队或组织的变化是不断的。因此，管理者需要不断地学习、实践和优化，提高管理水平，适应社会发展的变化和 demand，使组织成员有更好的整体素质和团结精神，而达成组织的整体目标。

五、注重人的情感

人的情感需要得到尊重和理解，员工需要得到管理者的关心和支持，适时给予关怀和关注。在团队内，合理引导团队成员情感，佳平心理需求，适当安排休息和娱乐活动，让员工能够在工作中得到体面的有关关怀，提高工作积极性，推动组织的稳定运营。

总之，在组织行为学的学习中，我逐渐认识到管理是一门艺术，要通过在管理实践中不断地积累和总结，不断学习不断完善管理路径，实现组织发展和员工个人成长、发挥潜能。

组织行为学职业画像篇二

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？

组织行为学职业画像篇三

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

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。

组织行为学职业画像篇四

组织行为学是管理学中的一门重要课程，它研究组织内部的个体行为、团队协作、领导力和管理等方面的问题。在学习许玉林教授的组织行为学课程时，我深感受益匪浅。通过这门课程，我对组织行为学的理论和实践有了更深入的了解，同时也对个体与组织之间的关系有了新的思考。以下是我对

许玉林组织行为学课程的心得体会。

首先，在许玉林教授的课堂上，我深刻认识到了个体行为对组织的重要性。个体是组织的基本组成部分，组织的绩效和效益与个体行为密切相关。对于个体而言，个人能力的提升、行为的适应和职业生涯的规划都是关键。而对于组织而言，激励机制的建立、领导力的发挥和组织文化的塑造都与个体行为息息相关。通过课堂案例和实践分析，我开始认识到在组织中，每一个个体都承担着重要的角色，个体的行为不仅仅是个人的事情，而是关系到整个组织的效益和发展。

其次，许玉林教授在课堂上强调了团队合作的重要性。在组织中，团队是实现共同目标的关键力量。团队合作能够调动每个个体的积极性和创造力，提高团队的绩效和创新能力。许玉林教授通过系统的理论阐述和生动的案例分析，让我对团队合作有了更深入的认识。同时，许玉林教授也强调了团队的领导力在团队合作中的作用。领导力的发挥不仅能够推动团队的共同目标的实现，还可以提升团队的凝聚力和归属感。通过学习和实践分析，我开始认识到团队合作是组织行为学中不可或缺的一部分。

第三，组织文化是组织行为学中一个重要的概念。组织文化是组织内部共享的观念、价值观和行为规范。它是指导个体行为和协调组织关系的基础。在许玉林教授的课堂上，个体与组织的关系以及组织文化的塑造都是重要的讨论点。许玉林教授强调了组织文化对个体行为的影响，以及个体行为对组织文化的塑造作用。通过学习和案例分析，我开始思考组织内部的价值观和行为规范对个体行为的引导作用，以及个体行为如何影响乃至改变组织文化。

第四，领导力是组织行为学中一个重要的研究领域。在组织中，领导者在实现组织目标、激励员工和传递组织价值观方面发挥着关键作用。通过许玉林教授的分享和案例讨论，我对领导力的内涵和外延有了新的认识。在许玉林教授的课程

中，我了解到领导力不仅仅是个人能力的体现，而是与人际关系和情绪智商密切相关。通过领导力的培养和发挥，领导者能够激发员工的积极性和创造力，提高组织的竞争力和核心竞争力。

最后，通过学习许玉林组织行为学课程，我深刻认识到组织行为学对组织管理的重要性和价值。通过了解组织行为学的理论和实践，我开始思考个体和组织之间的关系，个体行为对组织的影响，以及人力资源的重要性。我相信，在未来的职业生涯中，我将能够充分运用组织行为学的知识和理论，提升自己的个人能力和组织绩效，推动组织的发展和改进。同时，我也希望能够成为一个具备领导力和团队合作能力的人才，为组织的发展做出积极的贡献。

综上所述，许玉林组织行为学课程给予了我许多启发和思考。在这门课程中，我深刻认识到个体行为、团队合作、组织文化和领导力等因素对组织的重要性。通过学习和实践，我开始思考个人与组织之间的关系，以及个人行为对组织绩效和发展的影响。我相信，在今后的学习和工作中，我将能够充分运用组织行为学的知识和理论，提升自己的个人能力和组织绩效，为组织的发展和改进做出积极的贡献。

组织行为学职业画像篇五

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。

组织行为学职业画像篇六

通过这一学期的学习，我初步地了解了组织行为学的发展阶段，熟悉了组织行为学的研究方法，渐渐地懂得了许多，也明白了许多，在未来的人生道路上更是收获多多，受益匪浅。

组织行为学是研究组织中个体、群体以及组织整体的心理和行为表现及其规律，提高管理人员预测、引导和控制人的行为的能力，以实现组织既定目标的科学。其研究对象是人的心理和行为的规律性；研究范围是一定组织中人的心理与行为规律；研究的目的是在掌握一定组织中人的心理和行为规律性的基础上，提高预测、引导、控制人的行为的能力，以达到组织既定的目标。

学习这门课的过程中让我印象深刻的是：个体、群体、激励以及沟通。

生活中我们每个人都是个体，个体组织行为是基础。个体心理特征大体上分为两个方面：能力和人格。而能力是一种内在的心理品质，是完成某种活动，解决某个问题所必须具备

的条件。一个人能力的形成不仅取决于天资，还取决于后天的学习，而智力天资和体力天资都是遗传的，培训和经验都是后天培养的，累积的；人格即个性，是一个人区别于其他人的心理特征，是由先后天的交互作用而形成的，包括外向型、内向型、责任心和随和性等等其他。

此外，我觉得态度也是一个人成功与否的重要因素。俗话说：态度决定高度。这句话一点儿也不错，一个人做事的态度不端正，那么相信他做的事情终究不会顺利，总是会被某些细节打倒，被某些挫折打败，然而不可能到达自己想要的高度，不能获得最终的成功。而现在我们大学生就是要把握好天资，然后不断地学习、积累经验，从而提高自己的实践能力，办事能力；并且还要认真做事，态度端正，脚踏实地，有责任心，有上进心。

个体与群体并区别于群体之外的其他个体。 “团结就是力量”。我们周围到处都有群体，都有团队，而我们身为这个集体中的一员必须具有团队意识，整体意识，做到当个人利益与集体发生冲突时，必须个人利益服从整体利益，发挥个人力量的最大化，从而团结合作、提高办事效率。

学会沟通对于我个人而言应该是最重要的，因为我个人比较的内向，不善于和别人交流与沟通。而在生活中，沟通无处不在。良好的沟通就是前提，说对话才能做对事，就平日里的同学关系、朋友关系都是沟通的一种。同时在日常生活中关于沟通应注意几个问题：清楚发送信息的目的；运用移情的技巧；双向沟通；简单原则；适当的时机；重视倾听。所以我们要做到：学会倾听，考虑对方的感受，换位思考，分析说话的语气所要表达的意思，让对方感觉你很尊重对方，最主要的是听懂对方所要表达出来的意思，再进行适当的交流，洽谈。这样更有助于我们以后待人处事方面和别人打交道，和别人建立和谐友好的人际关系。

经过以上这些方面的了解与熟悉，不仅提升了我自身的道德

修养，加强了我的认知水平，还提高了我个人的办事能力，最重要的是教我学会了怎样和他人沟通，和别人交流，种种这些都不断地提高和完善了自己！

组织行为学职业画像篇七

1. 组织行为学：是综合运用与个体及群体行为有关的各种知识，采用系统分析的方法，研究一定组织中个体及群体行为规律，从而提高各级管理人员对组织中个体及群体行为的预测和引导力，以便有效地实现组织目标的一门学科□□p1□

2. 泰勒的科学管理理论四个原则：

1、研究员工完成任务的方式，并结合员工所具有的非正式工作知识，不断体验和改善工作完成的各种新方法。

2、将完成任务的新方法写成文字的运作规则 and 标准。

3、仔细挑选那些拥有和任务相匹配的技术和能力的员工，并按照既定的规则 and 标准来培训他们完成任务。

4、确立公平或可接受的任务完成水平，并开发一套支付系统以将励完成或超过可接受水平绩效的员工□□p3□

3.x理论：人性恶□y理论：人性善□□p5□

第二章 个体行为基础

4. 学习：行为主义心理学家者普遍接受的定义是：由于经验而发生的相对持久的行为改变□□p22□

5. 操作性条件反射理论：行为是由行为结果决定的□p23

6. 强化物：是指能增强行为的行为结果。强化物可进一步分为正强化物和负强化物□□p24□

7. 惩罚物：能减弱行为的结果叫惩罚物。惩罚通常有两种基本的形式：呈现性惩罚和消退性惩罚□□p25□

8. 强化物（不论正强化物还是负强化物）是增强行为的，而惩罚是减弱行为的。

9. 强化程序：

1、固定比率程序：是在做出固定量的行为之后才给予一个强化物。

2、可变比率程序：心管对行为有强化，但个体为获得强化而需要做出的行为数目是变化的、无法预知的。

3、固定时距程序：对强化物是定时给予的。

4、可变时距程序：的强化物给予时间不固定且无规律可循□□p27□

10. 班杜拉把观察学习分为4个阶段：

1、注意阶段。这是鸡窝学习的第一阶段。一般而言，个体更为关注那些具有魅力的、成功的、有趣的和有名气的榜样。这也是很多学生仿效明星的衣着、发型和癖好的主要原因。在培训中，讲师可以通过呈现清晰、有趣、能引起员工新异感和新奇感的材料，通过激励等方式来吸引他们的注意力。

2、保持阶段。一旦引起了个体的关注，讲师就可以示范行为，并给员工机会进行练习或复述。例如，讲师先给电话客服人员演示如何说出第一句话，然后让学员模仿并练习。

3、再现阶段。在该阶段，学生尽力使自己的行为与榜样保持一致。在培训中，对学员的评价也要在该阶段进行。例如，学员进行了几次模仿练习后，其表达内容、语气语调是否与讲师示范的相似等。

4、动机阶段。这是观察学习过程的最后阶段。学员之所以模仿榜样的行为，是因为他们相信这样做能增加被强化的机会。在培训中，要经常表扬学员恰当的模仿行为，并给予成绩上的认可□□p29□

11. 个体行为塑造：指通过强化学习者逐步走近预期目标的每一步来教授新技能或新行为□□p30□

第三章 直觉与个体决策

12. 知觉：知觉是直接作用于感觉器官的事物的整体在人脑中的反映，是人对感觉信息的组织和解释过程□□p43□

13. 知觉特点：

1、知觉的选择性：指人在知觉某事物时，总是有选择性的把一些事物作为知觉对象，而把事物的其他部分作为背景来时行理解和解释。

2、知觉的整体性：指人能够根据个体的知识和经验，把事物的不同部分知觉为一个有组织的整体。

3、知觉的理解性：指在知觉过程中，人总是用过去所获得的有关知识经验，对感知的事物进行加工处理，并用概念的形式把他们标示出来。

4、知觉的恒常性：指知觉条件发生一定变化时，知觉的形象仍

然保持相对不变的特性□□p 43□

14. 归因理论三因素：一是行为者自身，二是行为所指的对象，三是行为发生的情景□□p45□

15. 归因理论三原则：一是普遍性原则。所有人都以相同的方式做出反应时，普遍性高；反之，普遍性低。二是差异性原则。一个人对另一个对象也以同样的方式反应，则差异性低；反之，差异性高。三是一贯性原则。行为者的反应前后一贯，不因时、因地而异时，一贯性高；反之，一贯性低。

16. 凯利提出归因模型三种特征：一，普遍性低、差异性低、一贯性高，即行为与众不同、不因人而异、总是如此，此时行为的原因在行为者自身。二，普遍性高、差异性高、一贯性高，即行为与从相同、因人而异、总是如此，此时行为的原因在行为所指的对象身上。三，普遍性低、差异性高、一贯性低，即行为与从不同、因人而异、偶尔如此，此时行为的原因在行为发生的情景。

17. 维纳成败归因模型四个因素、三个方面：努力、能力、任务难度和机遇，而这四个因素可以按照内外因、稳定性和可控制性三个方面来划分。

18. 社会知觉偏见的表现形式：

1、基本归因错误：基本归因错误是指人在理解他人行为时，高估他人内在因素，而低估外部环境因素的现象。

2、行为者和观察者差别：指人们作为一个评价者对他人的行为进行归因时，往往倾向于做掏宝的内部归因；而当人们作为自我评价者对自己的行为进行归因时，却倾向于做外部归因。

3、自我服务偏见：指人将自己的成功归因于内在因素，而把

失败归因于外在环境因素的现象。

4、晕轮效应：又称光环效应，是指知觉主体对体某方面的较清晰鲜明的印象后，影响到他们对体其他方面的理解和评价；或者知觉主体对体有了整体印象后，影响到对体具体方面的评价；这就像一个发光体对周围物体有照明作用一样。

5、投射作用：指假设他人与自己相同，以此进行归因，对他人的行为进行解释。

6、刻板印象：指人在评价一个人或一件事时是基于这个人或这件事情归属的群体或类型来进行判断的，认为这个人或事物具有其所属群体或类型的特点。

7、对比效应：指人们在评估一个人或一件事时，易受到最近接触到的其他人或事的影响□□p49□

19. 量性决策六个步骤：

1、认识到需要做出这一决策，这种需要产生于期望阙云太与实际情况某种程度的不一致。

2、一旦确定了决策需要，接着就要确定对决策来说十分重要的标准。

3、步骤2所列出的标准并非同等重要，为了按先后顺序列出他们在决策中的重要性，有必要给这些标准设置权重。虽然所有标准都是有关的，但是其中的一些比另一些更为重要。

4、要求决策者列出所有可能解决问题的备选方案，这一步只需要列出备选的方案，而不需要对他们进行评估。

5、备选方案一旦确定，决策者就必须批判性地评价每一种方案。把这些方案步骤2、3中建立的标准和权重进行对比，可

以很明显地看出每一方案的优点和缺点。

6、最优化决策模式的最后一步是从众多列出的、并评估过的备选方案中选择最佳方案。这一选择十分简单，总分最高即为最佳，决策者一般选择步骤5中总分最高的那个方案□□p54□

第四章 个体差异与管理

20. 个体差异：所谓个体差异是一个人精神面貌稳定的类型或特征差异，它由多种心理特征组合而成，主要包括气质、性格和能力□□p 79□

应在公开场所接受严厉批评。再次，在人员的选拔和工作安置方面，气质类型需要得到重视。在人员选拔过程中，对于一些特殊要求的职业和岗位来讲，需要对气质类型和特点进行严格把关。在安排工作时，管理者也需要理角，不同气质类型的员工在适应新环境方面是有所不同的，一般来讲，多血质员工适应环境的速度，要快于粘和抑郁质类型的员工。最后，在工作和管理中，也需要意识到人的气质并不是一成不变的，人的气质会因重大事件的发生和长时间的强化而发生一定的改变。尤其需要注意的是，人经常以自己的性格特点来掩盖自己的气质方面的短处，所以在实践中也不要完全静止、绝对地看待气质特点□□p 85□

22. 一般能力：是在许多基本活动中都表现出来的、并且是从事各种活动都必须具备的能力，如观察力、记忆力、思维力、想象力□□p 86□

23. 认知能力和元认知能力□p87

24. 大五人格：

1、外倾性：它描述一个人善于社交、善于言谈、武断自信方面的人格维度。

- 2、随和性：它描述一个人随和、合作、信任方面的人格维度。
- 3、责任心：它描述一个人的责任感、可靠性、持久性、成就倾向方面的人格维度。
- 4、情绪稳定性：它描述一个人平和、热情、安全及紧张焦虑、失望和不安全的人格维度。
- 5、经验的开放性：它描述一个人幻想、聪慧及艺术的敏感性方面的人格维度□□p 97□

第五章 价值观与态度

25. 价值观：是指个体在长期的社会环境中所形成的比较稳定的、持久的社会信念和价值系统□□p104□
26. 价值观类型：最早分类：理性、经济、审美、社会、政治和宗教价值观。
 - 一、工作价值观。
 - 二、伦理价值观。
27. 态度：员工对自己的职位或自己所在组织的看法和情感被称作工作态度。
28. 工作态度三个组成部分：情感成分、认知成分和行为成分□□p109□
29. 工作态度：是员工对自己的工作和组织的看法和情感，以及自己在工作和组织中应该如休行为的信念□□p108□
30. 工作满意度：是指员工对于自己所从事工作所持有的态度，是个体对工作的认知、情感和行为倾向□p111□

31. 组织承诺：是指员工对组织的态度，是员工投入组织及认同组织的程度□□p129□

第六章 激励

32. 激励的一般过程□p137 图6-2

第七章 群体

33. 群体：群体是介于组织和个人之间的人群集合体，是在特定的目标和需要导向下，两个或两个以上的个体相互作用、相互影响、相互依赖而形成的稳定的、规范的、彼此认同的集合体□□p168□

34. 三种典型的角色表现：

1、任务型角色。

2、关系型角色。

3、自我型角色□□p172□

35. 解释社会从众行为：当一个人的思想和行为和群体多数人有较大差异时，一般会产生心理紧张，从而产生群体压力。这种压力促使个人与群体的行为保持一致，从而产生社会从众行为□□p176□

36. 阿希实验□p176

37. 影响群体凝聚力的因素：

1、群体目标。

2、群体规模。

- 3、群体的地位。
- 4、群体的领导方式。
- 5、奖励方式。
- 6、成员的相似性。
- 7、内部的协作。8外部的竞争。

织绩效不利，导致低绩效□□p181□

39. 群体决策产生的结果：

（二）在生产率方面见书□p184□

40. 群体决策与个人决策的比较□p186 表7-5

41. 群体决策的优势：群体决策将性格、气质、年龄、性别等不同的人整合在一起，群策群力，最大限度地发挥了群体成员的积极性，并提高了决策的可接受性。群体决策实现了知识结构上的互补，增强了观点的多样性，提供了更完全的有助于决策的知识和信息。在群体决策中，具有不同知识结构的人能够相互启发，在观点的碰撞中产生灵感的火花，从而使决策更全面、更准确和更具创新性。群体决策增强民主性、合法性□□p186□

42. 群体决策的缺点：

- 1、办事缓慢、成本高昂。
- 2、常常导致妥协和盲从的群体思维。
- 3、极端化倾向。

4、责任分散□□p186□

第八章 沟通、冲突、谈判

43. 沟通的一般模式：

1、发送者与编码：发送者是信息源，他把头脑中的想法进行编码而生成了信息。

2、信息：事实上是经过信息源编码的物理产品。

3、通道：是指传送信息的媒介物，由发送者选择。

4、接收者与解码：接收者是信息指向的客体。

5、反馈：如果接收者对发送者所编码的信息进行解码，而信息最后又返回到发送者，这就意味着反馈。

6、干扰：也称为噪音，存在于沟通过程的各个环节，给沟通造成失误、失败、损耗或使之失真□□p198□

44. 非正式沟通网络：是建立在组织成员的社会关系之上的，亦即组织成员的社会一种交互行为□□p207□

45. 人际沟通的障碍：

1、信息发送者的障碍。

2、信息传递中的障碍。

3、信息接收者的障碍□□p203□

46. 人际沟通的改善：

- 1、选择适合的沟通方式。
- 2、善于运用反馈。
- 3、学会积极倾听。
- 4、减少沟通的中间环节□□□p211□联系实际 论述

第九章 团队性向诊断及优化

47. 团队与群体的区别：协作性是团队最明显的优势□p231
图9-1

48. 高绩效团队的特征：

- 1、清晰而超凡的目标：团队的目标必须是超凡的目标，即需要综合两人或人努力、各个成员的全力以赴才能完成。
- 2、相互的信任：成员间相互信任是指每个成员对其他人的品行、个性和能力都确信不疑，是有效团队的显著特征。
- 3、良好的沟通：群体成员产通过各种申通的渠道交流信息，包括言语和非言语信息。

49. 组织变革：就是组织根据内外部环境的变化，依据其核心价值观对其组织结构、组织行为等不断调整以适应环境变化的一系列策略和体系总和□□p302□

50. 卢因的组织变革“力场”模型：三阶段变革实施过程：解冻—变革—再冻结□□p305□

51. 个体层面的变革阻力：

- 1、习惯和惰性。

- 2、经济地位和利益。
- 3、对未知的恐惧。
- 4、选择性信息加工。
- 5、心理原因造成的障碍□□p312□

第十三章压力管理

52. 压力的表现：

- 1、生理症状：新陈代谢紊乱，患上心脏病和中风，更容易感冒。
- 2、心理症状：一旦紧张性刺激被认为对我们有威胁，一系列基本的认知功能便会受到影响。
- 3、行为症状：嗜烟、酗酒、暴饮暴食或没有食欲，言语速度加快、睡眠失调等□□p331□

53. 压力源：组织外部压力源，组织内部压力源，个体压力源□□p337□

54. 个体层面的压力管理：

- 1、调整思维方式。
- 2、调整生活方式。
- 3、进行放松训练□□p342□

组织行为学职业画像篇八

组织行为学是研究员工在组织中行为的一个学科领域。它可以帮助我们了解员工的个性和行为如何影响组织的运作。通过学习组织行为学，我们可以更好地了解员工如何与其他人互动、工作和实现组织的目标。组织行为学的研究领域包括员工动机、领导风格、团队协作和员工行为等。

第二段：组织行为学的重要性

组织行为学的研究可以提高组织的绩效并促进员工参与和满意度。通过了解并研究员工的动机、价值观和行为方式，组织可以更好地了解与员工沟通，更好地激发员工的积极性和责任感。通过理解员工在组织中的行为和决策，组织可以更好地制定政策和策略，提高组织的效率和生产率。

第三段：组织行为学所带来的收益

学习组织行为学可以带来多项益处。首先，员工的满意度和参与度会提高，从而增加生产力和利润。其次，组织可以更好地解决员工之间的冲突和问题，从而消除障碍，更好地实现组织的目标和使命。最后，组织可以更好地招聘和培训员工，为组织长远的成功打下坚实的基础。

第四段：如何应用组织行为学

学习组织行为学不仅是一种知识，更是一种技能。组织可以通过提供合适的培训课程和知识管理系统来帮助员工掌握这种技能。组织也可以安排员工参与相关的职业发展计划，并提供有关组织行为学的指导和反馈。在应用组织行为学时，组织还应关注员工的反馈和评估，以了解其有效性并进行必要的改进。

第五段：总结

综上所述，组织行为学是一个重要的学科领域，可以为组织的成功提供帮助和指导。组织行为学的应用可以为员工和组织带来多方面的收益，提高生产力和减少员工的不满意度。通过学习并应用组织行为学，组织可以更好地管理员工，优化组织结构并实现全面发展。

组织行为学职业画像篇九

组织行为学(organizational behavior)作为一门学科，研究在组织内个人和集体行为的特征、以及这些行为对组织的影响。它不仅涉及到个人心理学、社会心理学、管理学、组织理论等学科领域，更是企业发展的关键。在我的职业发展中，我深入学习组织行为学，积累并体会了许多关于这方面的知识和技能，受益匪浅，现在，我想谈谈我的组织行为学心得体会。

第一段：课堂学习

组织行为学的课程因其重要性，被纳入了许多学科和专业的教学范围之内。我在大学时学习了这门课程，通过老师的详细讲述和案例的介绍，我更好地了解了人在组织中的行为特征和对组织的影响。我学习了组织文化、沟通机制、决策制定、员工激励等诸多内容。在此基础上，我也开始明确了自己所从事的工作对于组织的重要性，也学习了如何更好地为组织作贡献。

第二段：实践经验

组织行为学的学习不仅仅只是停留在课本中，在实践中，我也找到了更多的体会和收获。在组织中，我亲眼见证了各种不同性格、能力、背景等的人如何在相对固定的环境中生存和发展。这也让我深切地认识到，一个高效的团队离不开各种不同的人才和能力的统一协作，可以创造出更好的业绩和效益。我也明白了一个企业的管理方式、组织文化等，都是

影响员工行为的重要因素。

第三段：自我提升

组织行为学对于一个人的职业生涯和个人发展都很重要，我也在实践中摸索和实践，思考自己在组织中的位置和角色。我尝试主动的发现和总结不同工作中的共性和特点，通过自我学习和反省，努力避免平庸和失误。我也尝试着和同事、领导讲真话、做好交流沟通，寻找共同点，协调个人利益和团队利益的平衡点。

第四段：领导力

组织行为学也对于领导力的培养和提升有很大的作用。学习组织行为学让我更好地了解组织运作和员工行为，因此，也更好地掌握了组织管理和领导力的一些方法和技巧。比如，如何在不断变化的环境中保持好的心态和领导力，在团队中观察员工的状态和需求，提供及时的支持和帮助，保持团队的凝聚力和活力，这些都是组织行为学给我的启示。

第五段：未来发展

组织行为学是一个更加深入选择、更加全面的理解组织行为和管理的重要学科，对于一个人的职业生涯、企业的发展、社会的进步都有着不可忽视的贡献。我相信，以我已有和还需要学习的知识和能力，将助力我进一步发展自我，为组织做出更好的贡献，也希望这些知识和技能，可以让更多的人明白组织行为学的重要性，助力团队和企业的成长发展。

总之，学习组织行为学，对我个人的发展和组织的发展都有着很大的益处。在这个过程中，我学习了如何发现问题、分析问题、解决问题。更加深入地了解员工、团队、组织等各方面的行为特征和因素。我也从中了解了如何成为一个团队的领导者，做好沟通和协调工作，积极提升自身能力和素质，

在工作中走得更远，为组织创造更大的价值。