

2023年实验室安全实验报告 实验室安全 报告(大全10篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

组织行为学篇一

近一个多月，利用工作之余学习了《组织行为学》及刘戎教授的课件，了解到组织行为学是一个研究领域，它探讨个体、群体以及结构对组织内部行为的影响，目的是应用这些知识改善组织绩效。我认真地从个人、群体行为到个人心里、群体建设，再到群体沟通、冲突到组织、激励，再到组织结构、文化以及变革等进行了研读，收获颇丰，深深感受到组织行为学的魅力，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，为我们提供有益的启示。结合本人生活、工作中的一些实践经历，从更深的角度体会到组织行为学的魅力，进一步提高了自己的理论素养和自身素质，可以说，学习《组织行为学》，也是对我的一次升华，让我受益匪浅。

通过本课程的学习，了解到《组织行为学》是从个体、群体、组织系统和组织动力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，包括个体行为、个性心理与知觉、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、组织结构与组织文化等等。使我全面深入地理解了组织中个体、群体、组织、领导的心理和行为的特点及规律性，了解了如何运用心理学的理论和方法有效地激励人的行为，充分调动人的积极性、

主动性和创造性，培养和提高理论联系实际，提升组织管理和不断创新能力。在组织行为学中系统研究了组织中人的心理和行为规律性。它采用系统分析的方法，综合运用心理学、社会学、人类学、生理学、生物学、经济学和政治学等知识，研究一定组织中人的心理和行为的规律性，从而提高各级领导者和管理者对人的行为预测和引导能力，以便更有效地实现组织预定的目标。学好组织行为学能有效提高管理人员预测、引导和控制人的行为的能力，以顺利实现组织预期目标和提高组织成员的个人满意度。

通过学习《组织行为学》，进一步明确了个体和群体互相依存关系。任何一个群体和组织都是由很多的个体所组成的，所以个体的好坏会直接影响到这个群体或组织的团结及融洽程度。同时，群体或组织的好坏也同样在影响着每一个个体的心理和发展方向。因此我们首先要认清自己的位置，不管是家庭还是工作，领导岗位、中层干部还是工作人员，我们都是这个组织中大家庭组成的一部分，所以我们在自己的岗位上要努力为自己的这个大家庭更好的发展做贡献。

结合《组织行为学》理论，客观剖析问题。组织行为学是最基本的领导理论，通过学习，使我更加客观的看待每个人自身的优点和缺点，然而不是所有的人在任何时候都会扬长避短、知己克己、取长补短，在生活、工作中，我们有可能不了解自己，不了解他人，不了解某个场合的某种情况，所以会有生活、工作中的种种不顺心或者不愉快，小矛盾、大干戈油然而生。而事后，我们静下来的时候也许还会抱怨，也许会反思，自己的不对或他人的不是。这其中就涉及到组织行为学中许多观点。在现实的工作群体中，各种个体是相互交融在一起的，作为一名水文工作者（团队的一员），如何处理好个体关系，决定了盐城水文分局（群体）的团队力量。

建立有效沟通，完善工作方法。人是理性动物，也更是感情动物。很多时候人做事情都是会被感情所左右的，要想通过沟通达成意见的一致就要学会倾听别人的想法，也要站在别

人的立场上去思考问题。心存他人，尊重他人，这样才可以得到他人的尊重和认可。当做一件事情或完成一个任务，各部门或各人之间有分歧的时候，需要去积极沟通和化解分歧，但是沟通并不等于只去表达你自己的认知和看法，以得到别人的赞同，而是要用一种尊重的态度去聆听各部门或每个人的观点，然后结合自己的想法找出分歧之处，求同存异，用最好的方式去向对方表达你的观点和看法，最后征求对方的意见已达到最后的一致。

一个单位、群体和组织只有融洽了，只有上下团结一致了，才能不断创新，持续发展！

组织行为学篇二

通过两周来对美国学者罗宾斯所著的《组织行为学精要》的阅读，我对组织行为学有了一定的了解和浅显的体会，也感受到了这一学科在现代社会的重要之处。下面是我对组织行为学的一点学习心得。

组织行为学是研究如何做好对人的管理、如何调动人的工作积极性等问题的学科，它探讨的是组织中人的心理与行为规律，以及这些规律如何影响组织绩效、影响组织的发展。

《组织行为学精要》则是一本“独特的、更易理解的组织行为学教材”，通过大量的例子和图表，深入浅出地分析了组织行为学的基本概念，阐述了其在实践中的具体应用。因此在阅读这本书时，即使是从未接触过组织行为学的我也能独立地进行学习和思考。

根据罗宾斯博士给出的定义，所谓组织，就是指两个和两个以上的人，通过有计划的协作所组成的为达到共同目标的正式结构。而组织行为学是系统地研究人在组织中所表现的行为和态度。它的研究领域，是运用在控制条件下收集到的科学的证据，以合理的、严谨的态度去测量和解释，对其原因和结果进行归类 and 汇总。作为一门应用科学，组织行为学具

有很大的实用性，它的相关理论很广泛，主要包括：心理学、社会学、社会心理学、人类学和政治学。心理学的贡献在于个体和微观的分析层次，其余学科则在于帮助人们理解宏观的概念。

组织行为学是一门应用性很强的学科，在当今越来越讲究群体性的社会环境下显得尤为重要。因为我们的社会就是由不同的个体组成的一个大型组织，无论是工作、学习还是生活方面，人与人之间的交往和合作不可避免。在世界政治经济文化交流日益频繁，和平与发展成为时代主流的趋势下，更讲求人与人之间的沟通和交往。组织行为学关注的便是人际交往能力。

组织行为学的确切目标是帮助人们解释、预测和控制人的行为。解释这一目标看似并不重要，但从一开始便试着解释某一事件的产生对于理解某种现象是非常有帮助的，例如员工辞职率升高、工作效率下降等，对事件的有效解释能够帮助管理者采取必要的措施避免类似事件发生；预测则是对将来的事件而言的，掌握了组织行为学以后，管理者能够对于某种变化引起的行为反应作出一定程度的预测，从而选择员工抵触程度最小的决策，例如工厂的管理者试图评价员工对安装新型机械设备的反应，就是一种预测行为；而控制目标既是被管理者认为最有贡献价值的目标，同时也是最具争议的目标。因为现代社会大多数是民主社会，而民主社会则是建立在个人自由理念基础上的，当有人试图控制别人的行为，令别人依照自己的意图行事时，会被认为是一种缺乏道德的做法而遭到厌恶和反对，控制目标从某种程度上来说已经牵涉到道德的问题。

然而，组织行为学中提供的控制他人技巧却是事实，也对一个组织的运作提供了实质性的帮助。因此虽然这一目标引起了相应的争议，它仍然作为组织行为学的其中一个目标而存在。这也使我意识到，理论在应用于现实的时候，会受到很多主客观因素的限制，我们不能把任何理论不加思考地应用

于现实，而应该考虑到社会对理论的接受度。这也是组织行为学这门应用性极强的学科最需要注意的，它作用于的是实实在在的人，而非没有思想的物。

在当下，组织行为学的概念为使用它的管理者提供了大量的挑战和机遇，随着世界市场的扩大和发展，跨国公司之中人才和资本流动的加快，全球性的竞争要求雇主和雇员变得更加灵活，学会适应变革和不断革新环境。

一、改善质量和生产率。

随着全球化竞争加剧，越来越多的管理者面临着其他国家竞争对手的挑战，他们不得不提高企业的劳动生产率和产品及服务的质量。全面质量管理是管理者推行的方案之一，它要求：

- 1、密切关注顾客；
- 2、持续并全面提高质量；
- 3、准确计量企业绩效变化；
- 4、授予雇员权力。

全面质量管理对于组织行为学意义重大，因为它要求员工重新思考他们所从事的工作，更多地参与工作决策。另一个方案便是企业再造工程，要求企业采纳一种不断革新改善的思路来改进产品，以求不断增值。这两种方案都揭示了员工参与对于提高质量和劳动生产率的必要性。

二、改善人际交往能力

组织行为学的目的便是帮助目前的以及潜在的管理者开发人际交往能力。书中不但提供了具体的人际交往能力的概念和

理论，还有许多具体的应对方法，例如激发员工热情、成为一名良好的沟通者等。

三、适应各种各样的员工

适应各种各样的员工，即是适应劳动力多元化的社会。劳动力多元化管理要求管理者使自己通过尊重员工各种不同的生活方式、家庭需要以及工作方式，去不断地适应各种不同的群体，承认和重视员工之间的差异。组织行为学能够为管理者提供劳动力多元化管理的启示，不仅能够提高企业的创造性和革新精神，还能通过鼓励不同的观点来改善决策质量，让企业在这个文化交流碰撞的社会运营得更游刃有余。

除了这三点外，本书还介绍了许多管理者将要面临的挑战和机遇，例如管理的全球化、对员工的授权、创新和变革、应付临时性问题、应对员工忠诚度减弱以及改善道德行为等。

组织行为学在不断的社会变化中寻求到不变的真理，在其基础上改进和发展，以促使管理者和员工之间达成一种平衡，从而促进组织和团队的提升。我所阅读的仅仅是这本书的一个开端，它开启了我对组织行为学和管理方面的知识大门，使我对组织行为学的内容产生了浓厚的兴趣，依据书本的介绍，组织行为学的学习是一个层次递进的过程，由个体上升到群体最后到组织。相信在今后更进一步的阅读和理解中，我会对组织行为学有更深的体会，并尝试将它应用到自己的生活之中。

组织行为学篇三

公共关系学

学学专

生生业

姓学班

名号级

赵庆江0959021009市场营销2班

管理工程系2011年12月15日

目录

微博与公共关系

摘要

微博作为一种以发现和分享为基本特征、极具互动性的网络传播手段，大大增加了普通民众的话语力量，加速了社会话语权的分流倾向。本文以杭州图书馆“微博事件”、2011年春节的热点事件“微博打拐”和公关为研究对象，从文化研究的角度剖析微薄的特性，以思考其对于公民意识和公共领域的影响。

关键词：微博；公共领域；打拐；公关；教育微博

引言

微博即“围脖”，源于“micro-blog”一词，意译为“微型博客”，它是一种基于用户关系的信息分享、传播与获取平台。如果深究“微博”的性质，它应当属于“自媒体”的一种——“微博大大降低了一般民众的表达门槛，随着微薄的流行，话语权分流趋势将越来越明显，原本单纯的资讯受众摇身一变就成了传播者——这种新型的“自媒体”的出现改变了传统媒体的“中心化”结构，打破了经济社会不平衡所造成的信息垄断壁垒，使普通民众获得了社会话语权，从而从根本上改变公共领域的话语结构。

“公共领域”的形成需要具备两大要件，一为“私人性”，二为“公开批判性”，首先，“私人性”即于公共权力之外的独立性，公共领域作为“一个私人集合而成的公众的领域”，要求摆脱传统权力结构的束缚以“反对公共权力机关自身”，其次，“公开批判性”指的是满足私人性的公众集合仍然就“具有公共性质的商品交换和社会劳动领域中的一般交换规则等问题同公共权力机关展开讨论”，其讨论的方式即“公开批判”的方式。

就微博而言，其强大的趣味性以及人性化的服务体验，吸引了大批用户，形成了一组庞大的网络集群，其内部交流、观点交换等信息活动频繁。

类比哈贝马斯笔下的“公共领域”，我们可以将微博类比为“公共领域”，之所以这么称谓，是因为微博既包纳对社会公共利益的关注和维护，又集合了普通民众的声音，成为表达民意、反抗社会不公道的有效渠道。但是由于诸多现实性的限制，微博又不能成为完全意义上的“公共领域”，这种客观限制一方面体现在中国较低的移动互联网发展水平，另一方面因为不够成熟、欠缺理性的网民心态。

2011年春节期间，在各大微博上传的沸沸扬扬的“打拐”成为热点事件。这起事件起源于中国社会科学院学者于建嵘教授所发的“随手拍照解救乞讨儿童”微博，该微博经热心网友不断转发，在网络上引起强烈讨论和关注。

根据此次事件，人民网发布了《人民网舆情研究室发布：“微博打拐”事件舆情研究》对于此社会热点的媒体关注度进行了量化分析，根据其研究结果，我们能够发现：时间自2011年1月25日“随手拍照解救乞讨儿童”微博发布以来，该事件在网友的持续关注中不断发展，从最初转发于建嵘教授的微博到网友自觉行动，再到1月27日引发各种纸媒、电视台的不断跟进，此过程微博话题的火热度一直在升温。

微博共振式的信息传播方式，为营销带来事半功倍的效能，同时也产生了诸多不可测，对公关的影响其巨大。公共是为了能提升品牌的知名度与美誉度，塑造良好的品牌形象；突出产品优势，促进产品销售；弱化并扭转可能危机，在内外之间建立一种良好关系的手段，公关是一种有意识的管理活动。最终就是要在组织或目标用户中建立一种良好的公共关系。建立关系是公关的核心，过去公关面对的是少量的媒体，可以引导舆论甚至操控。在微博时代公关面对的是一对一繁杂的个体关联，微博的行为逻辑里，内容仅是诱因，人才是全部。微博用户的多样性决定了公关行为不可能再有控制，而是转变为对不同特征人群的适配。

传统的公关操作在危机出现后使用强大的媒体力量实现扭转的不在少数，但这种操作方式在微博面前仿佛停留在石器时代。星星之火，可以燎原，在微博时代，任何一点火星，都有可能引爆一个事件。对公关而言，微博一个个负面信息就像潜藏的火星，绝大多数的信息是由普通用户发出，缺乏足够的传播与关注，这个火星看起来微不足道，却永不熄灭，始终存在被激发的可能。这给网络公关带来极大挑战，危机已经存在，需要去发现并缓和。

或许有人会说，微博中能够被大规模传播的信息不一定是负面，也有可能是企业或产品的正面信息，这难道不是为公共带来无成本的效益么？从心理学上看，人们只会关心和自己有关的信息，在网络上迅速、广泛传播的信息，都是围绕公共话题或娱乐话题进行的。至于行业话题，负面信息更容易引发围观和共鸣，一般的正面话题只有在利益激励或热点借靠的时候才能带来大量参与。昨天维嘉发了一个微博，“说他在网上看到一个帖子全名是《修高铁何用！难怪铁道部长被双规，民国时期京沪铁路全程仅需8小时》后面跟帖都在骂铁道部，有几个微弱的声音在质疑……直到一位大神淡定的说了一句：民国时候的京是“南京”。网友的反应就是典型的先有了情绪，再为情绪找依据的例证，这也为微博公关指引了一个方向，照顾情绪比理性说服要来的重要。

微博信息传播的即时性和便捷性使得它在信息发布中有着天然的优势。教务处可以发布各种教学通知、教学文件；教室运行部可以发布自习室开放楼层及教室的空余座位信息等等。图书馆可以借助微博平台发布新书信息、学术交流和讲座、借阅提示、信息咨询、图书检阅等各种个性化的服务[6]；就业部门发布就业信息、就业指导；由于微博“背对脸”的交互方式，学生和教师可以选择性的跟随相关部门的信息。比如，大四的学生可能只关注就业信息和考研信息，而有些教授则更关注国家基金申报和科研项目进展之类的信息。

微博是一个开放的社交网络平台，用户可以在这里畅所欲言，各抒己见，可是我们并不能避免某些用户散播一些不良的、恶意的、与学习正相关不大的信息，一个良好氛围的学习交流平台除了主要依赖于用户的自觉性之外，系统还应该有一定的防范措施来确保平台的良性运转。

用户的注册必须实名。用户可以绑定校园一卡通账号、网络实名账号、学号，每个用户的手机号码也只能唯一绑定。采用实名制后，不仅促使交流的真实性，而且最大程度上避免了网络马甲和不负责任的言论。

添加非法关键词自动过滤。学校部门自定义非法关键词列表，涉及非法关键词的微博就会自动屏蔽，并且给用户一个警告，扣除用户的信誉度积分，当用户的信誉度低于一定积分后便禁止用户发布微博。

添加人工审核功能。虽然自动过滤帮助我们解决了不少问题，可是关键词库无法定义完整，而且词库越大，执行效率就会越低，因此添加人工审核功能配合自动过滤双管齐下就可以达到很少的效果。例如：在发布通知、投票、链接以及建立群组时，必须经过审核才能出版，此举最大程度的保障了信息的可靠性。添加不良信息举报功能，“全民”参与信息监督。任何人都可以以匿名的方式对某个用户或者某个微内容进行举报，审核人员对举报内容进行审核，并对于举报人给

予一定的奖励。

参考文献

[1]《新闻记者》，2011年1月，“视窗声音”，厦门大学新闻传播学院陈培教授

微博的出现彻底改变了网络时代人们的互动方式，标志着个人互联网时代的到来。微博的广泛使用，将互联网上的社会化媒体推进了一大步。但是微博呈现诸多特点的同时，它在传播方面的某些缺陷也日益凸显。

微博传播注重即时互动，速度是它的最大优势。但是内容微小给互联网带来巨大的负面影响。微博使用门槛低和字数的限制使得大量信息未经加工就进入传播过程，从而影响信息传达的完整性。此外，内容精悍在某些时候加剧了人们的表达欲，写作更为频繁。这有可能导致信息泛滥、信息超载和信息浪费等。

微博尽管在一线城市和高端人群中影响力很好，在北、上、广已经路人皆知。但是微博更需要做的是下沉，目前最大的挑战，仍然是如何降低门槛吸引更多的用户，但如何在二线城市和农村市场打开局面，仍需努力。伴随着中国高速发展的城市化进程，互联网下沉、营销下沉、微博下沉，基正闪耀着耀眼的光辉。目前，国内外对教育微博的研究还处于起步阶段，作为一种新兴的学习、交流、管理平台，教育微博的研究前景一片光明。随着移动互联网的快速发展、移动终端性能的提高以及移动上网资费的下调，教育微博的发展必将呈现一片繁荣景象，让我们拭目以待。

组织行为学篇四

通过祖林老师结合大量实例而深入浅出的讲解，将原本在学校里觉的枯燥无味的《组织行为学》课程变得活泼生动便于

理解。帮助我们能够更好的识人、读人、用人、用好人。更好地了解新生代的员工的需求，怎样与他们进行有效的沟通以便更好的管理。让我在建设团队、管理团队、处理团队内部各方面的关系、激励团队等工作上有了更加有效的方法可以选择。《组织行为学》是每个做管理者的必修课，所牵涉的面非常广，这一天的课程不可能面面俱到。师傅领进门，修行在个人。所以还需我们自己去理论结合实践不断总结，我们才会有质的变化。

组织行为学篇五

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

国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！

组织行为学篇六

近一个多月，利用工作之余学习了《组织行为学》及刘x教授的，了解到组织行为学是一个研究领域，它探讨个体、群体以及结构对组织内部行为的影响，目的是应用这些知识改善组织绩效。我认真地从个人、群体行为到个人心里、群体建设，再到群体沟通、冲突到组织、激励，再到组织结构、文化以及变革等进行了研读，收获颇丰，深深感受到组织行为学的魅力，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，为我们提供有益的启示。结合本

人生活、工作中的一些实践经历，从更深的角度体会到组织行为学的魅力，进一步提高了自己的理论素养和自身素质，可以说，学习《组织行为学》，也是对我的一次升华，让我受益匪浅。

性、主动性和创造性，培养和提高理论联系实际，提升组织管理和不断创新能力。在组织行为学中系统研究了组织中人的心理和行为规律性。它采用系统分析的方法，综合运用心理学、社会学、人类学、生理学、生物学、经济学和政治学等知识，研究一定组织中人的心理和行为的规律性，从而提高各级领导者和管理者对人的行为预测和引导能力，以便更有效地实现组织预定的目标。学好组织行为学能有效提高管理人员预测、引导和控制人的行为的能力，以顺利实现组织预期目标和提高组织成员的个人满意度。

通过学习《组织行为学》，进一步明确了个体和群体互相依存关系。任何一个群体和组织都是由很多的个体所组成的，所以个体的好坏会直接影响到这个群体或组织的团结及融洽程度。同时，群体或组织的好坏也同样在影响着每一个个体的心理和发展方向。因此我们首先要认清自己的位置，不管是家庭还是工作，领导岗位、中层干部还是工作人员，我们都是这个组织中大家庭组成的一部分，所以我们在自己的岗位上要努力为自己的这个大家庭更好的发展做贡献。

大干戈油然而生。而事后，我们静下来的时候也许还会抱怨，也许会反思，自己的不对或他人的不是。这其中就涉及到组织行为学中许多观点。在现实的工作群体中，各种个体是相互交融在一起的，作为一名水文工作者（团队的一员），如何处理好个体关系，决定了盐城水文分局（群体）的团队力量。

建立有效沟通，完善工作方法。人是理性动物，也更是感情动物。很多时候人做事情都是会被感情所左右的，要想通过沟通达成意见的一致就要学会倾听别人的想法，也要站在别

人的立场上去思考问题。心存他人，尊重他人，这样才可以得到他人的尊重和认可。当做一件事情或完成一个任务，各部门或各人之间有分歧的时候，需要去积极沟通和化解分歧，但是沟通并不等于只去表达你自己的认知和看法，以得到别人的赞同，而是要用一种尊重的态度去聆听各部门或每个人的观点，然后结合自己的想法找出分歧之处，求同存异，用最好的方式去向对方表达你的观点和看法，最后征求对方的意见已达到最后的一致。

一个单位、群体和组织只有融洽了，只有上下团结一致了，才能不断创新，持续发展！

组织行为学篇七

通过对《组织行为学》的学习，使我了解到组织行为学是研究组织中人的心理和行为表现及其客观规律，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。组织行为学是研究在组织中以及组织与环境相互作用，人们从事工作的心理活动和行为反应规律性的科学。它采用系统分析的方法，综合运用心理学、社会学、人类学、生理学、生物学、经济学和政治学等知识，研究一定组织中人的心理和行为的规律性，从而提高各级领导者和管理者对人的行为预测和引导能力，以便更有效地实现组织预定的目标。组织行为学研究的终极目标是组织绩效的提升，而组织绩效的提升有赖于管理者对组织中个体及群体行为的预测和引导能力的改善，所以，个体及群体行为规律就是组织行为学研究的基础。

《组织行为学》是一门十分实用的课程，它是管理科学中一门分支学科，以组织系统及其群体个体的心理与行为规律为研究对象，是建立在多学科之上的学科，本人在工作中作为一名管理者，通过对该课程的学习，体会到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，并能使管理层合理的实用人才，改善人际关

系，增强团队的凝聚力，提高管理者领导水平，改善管理层与员工的关系，更好的有助于团队的发展和公司的发展。

人际关系在组织管理中至关重要。“人生不能无群”，世界上任何人都不是孤立存在的，总要与他人结成一定的关系，从呱呱坠地那天起，人就逐渐地被固定于各种关系中，与父母、兄弟姐妹的关系，与同伴、朋友、老师的关系，与同事、领导的关系等等，人就是在这样一张由关系结成的大网中生活的。世界上只要有人就会有人际关系的存在。人际关系是任何组织和群体存在的基本特征。美国卡耐基工业大学的学者曾对一万个人的个案记录进行分析，发现智慧、专门技术、经验只占成功因素的15%，其余85%的因素取决于良好的人际关系。人际关系对于群体凝聚力、工作效率，对于组织的决策、目标的达成，对于个体身心健康、事业的成败等诸方面均具有不可忽视的影响。

人际关系在公共组织中的重要作用表现为：

1、人际关系影响公共组织的氛围和凝聚力。在具有良好和谐人际关系的公共组织中，组织成员感情融洽，能够开诚布公地进行沟通，心理上十分贴近，组织的凝聚力很高。而在人际关系不和谐或紧张的公共组织中，人们之间相互猜疑、戒备、敌视、争权夺利、拉帮结伙，这样的公共组织氛围常常使人感到情感压抑、不舒畅，公共组织也很难形成凝聚力，组织成员的士气低落。

2、人际关系影响组织成员的工作满意感和身心健康。与他人建立良好的关系是人们的基本需要。在合作、友好、支持性的人际关系氛围中工作，会增强组织成员的工作满意感，使他们心情舒畅，身心健康。相反，在缺乏良好人际关系的公共组织中，组织成员会感到压抑，表现得敏感和自我防卫，导致心理失衡，诱发各种身心疾病，工作满意度和幸福感都会降低。

3、人际关系影响公共组织工作效率和目标的实现。良好的人际关系有利于信息的沟通和人与人之间的合作。心情愉悦、相互融洽，会促进组织成员工作积极性、主动性和创造性的发挥，从而大大提高工作效率，实现组织目标。反之不良的人际关系则会在信息沟通中起到阻力作用，组织成员之间难以合作，无法使组织这部机器顺利运转，从而影响工作效率的提高及组织目标的实现。

有效的沟通是改变人际关系的重要手段。沟通的基本过程就是信息的发送者将信息进行编码，通过信息沟通的渠道传递给信息的接收者，信息的接收者在接收信息时要对信息进行解码，而且往往要对发送者进行反馈。沟通主要有以下作用：

1、获取信息。沟通是信息传递的基本方式。在各类群体和组织的工作和实践中，沟通为群众提供了工作的方向、资料、情报和知识等外部环境信息。

2、增进了解。沟通使人们在获取信息的同时，也增进双方的相互认识和了解。在一个群体或者组织中如果缺乏沟通，很容易使彼此产生神秘感、危机感和恐惧感，人们之间互相猜忌、防范，形成许多的隔阂、误解、分歧或矛盾。

3、传递组织文化。组织和群体中的一些正式的规则、制度等要得到成员的了解和遵守，往往需要通过各种正式的通道进行沟通 and 传递。

组织行为学篇八

《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。2012年9月20日，我有幸的作为武大emba2012级一班的一名学员，聆听了来自北京航空科天大学程志超教授为期四天的授课，深有感触。

通过本课程的学习，使我全面深入地理解到组织行为学是以行为学为基础，与心理学、社会学、人类学、工程学、计算机科学等学科相交叉。其应用性是在应用理论科学原理的基础上，探索和揭示组织中人的心理与行为的规律性，在掌握这些规律后进一步研究评价和分析人的心理和行为的方法，掌握保持积极行为，改变消极行为的具体方法和措施。从而提高各级领导者和管理者对人的行为预测和引导能力，以便更有效地实现组织预定的目标。学习好组织行为学能有效提高管理人员预测、引导和控制人的行为的能力，以顺利实现组织预期目标和提高组织成员个人的满意度，提高组织的工作绩效。

市场经济的重要特征就是充满竞争，而竞争归根到底是人的竞争，是人的素质的竞争，也是人的心理活动和行为的竞争。现代企业管理的特点是‘以人’为中心’的管理，随着社会文明的发展进步，人的作用显得日益重要，如果一个企业的员工素质不高或者积极性没有调动起来，那么这个企业的资金、设备、信息等物质因素都不能实现其真正价值。通过这次学习我想结合我所处的工程建设这个行业，谈谈我个人对个体行为、群体行为和组织行为的一些感悟。

第一：在工程项目中的个体行为管理个体行为研究的主要对象包括个人简历、个性、能力、价值观和态度等。简历在员工入职时都需要填写，一般而言，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！

感谢程教授的辛苦授课，也衷心的感谢中科通达公司的总经理王开学同学精心为我们移动课堂布置提供的舒适场所，让同学们在轻松愉快的环境下进行了一场切磋交流。