第一图书网, tushu007.com

<<组织行为管理>>

图书基本信息

书名：<<组织行为管理>>

13位ISBN编号：9787040226317

10位ISBN编号：7040226316

出版时间：高等教育出版社

作者：刘欣 编

页数：296

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

前言

组织行为管理以一定组织中人的心理和行为的规律为研究对象，而组织中人的心理与行为又分为组织中的个体心理与行为、群体心理与行为和组织心理与行为三个层次。
组织行为管理的研究目的就是要对上述三个层次的心理与行为进行预测、引导和控制，以便更合理地开发和利用人力资源，更有效地实现组织管理的战略目标。
如何有效地实现组织行为管理这门课程的教学目标，是深化高职院校教学课程改革的一个新的课题。
到目前为止，高职院校组织行为管理课程基本上使用普通高等院校组织行为学本科教材，尚无自主开发的统编组织行为管理教材。
而这类教材在编撰上大都存在一个通病，即过于强调课程的理论体系，较多的理论陈述、定义、辨析、演绎、推导，缺乏职业特色，往往使人读而乏味、读而生畏，使教学双方陷入理论“雾区”、职业“盲区”。
组织行为管理作为管理类专业的核心课程，有必要针对职业岗位（群）需要，涵盖最新的观点和方法，为渴望学习组织行为管理技术的高职院校师生及实际工作者提供一本适用、够用、管用和好用的教科书，这是我们编写这本书的初衷。
因而，在编写过程中，我们高度重视教材内容的针对性、可读性与实用性，借鉴国内外成功的教材编写经验，在编写体例上力求有所创新，以更好地表达我们的观点，增强可接受性。
为了突出特色，本书在每章中设计了以下几个栏目：　　1．学习目标。
每章的开端，设有“学习目标”一栏，开篇就提纲挈领地告诉学生，学完本章之后，应掌握哪些知识，具备什么能力，应明确的教学目标，应关注的重点、难点。
　　2．引导案例。
每章开篇有精选引导案例，它确定了该章讨论的主题，具体内容将在该章各节的相关概念中概括并展开讨论；通过回顾引导案例，可以使学生更好地了解该章的观点、概念，在理论与实践之间建立起联系。

内容概要

《组织行为管理》是根据高等职业教育应用型人才培养方案，遵循适用、够用、管用和好用的原则，编写的具有高职特色，集理论阐述、应用工具、案例分析和实训指导为一体的新型教材。
作为高职管理类专业的核心课程，书中较为系统地介绍了组织行为管理中微观个体行为、群体行为、领导行为和宏观组织行为的相关理论，并通过案例分析和拓展训练，培养学生理论联系实际，灵活地应用专业知识分析和解决实际问题的能力，为学生进一步学习专业课和从事实际管理工作打下基础。
《组织行为管理》适用于普通高等院校（高职高专、应用型本科）、成人高校、民办高校及本科院校举办的二级职业技术学院经济管理类专业及其他相关专业的教学，也可供五年制高职学生使用，并可作为社会从业人士的参考读物。

<<组织行为管理>>

书籍目录

第一编 组织行为暑础第一章 组织行为管理概述学习目标第一节 组织行为管理的概念与性质第二节 组织行为管理的产生与发展第三节 组织行为管理的研究内容本章小结案例分析 王安的用人之道同步测试拓展训练第二章 组织行为管理的研究方法学习目标第一节 研究过程与原则第二节 研究类型与方法第三节 数据分析与报告撰写本章小结案例分析 霍桑实验同步测试拓展训练第二编 个体行为分析第三章 个性心理学习目标第一节 个性特征与管理第二节 影响个性的因素第三节 个性与职业匹配本章小结案例分析 谁当经理更合适同步测试拓展训练第四章 知觉与归因学习目标第一节 知觉第二节 知觉与决策第三节 社会知觉第四节 归因和行为本章小结案例分析 W电气制造公司的危机同步测试拓展训练第五章 态度管理学习目标第一节 价值观第二节 态度及其形成第三节 工作满意度本章小结案例分析 休·阿伦的痛苦同步测试拓展训练第六章 压力管理学习目标第一节 压力概述第二节 压力的来源第三节 压力的反应第四节 压力的后果第五节 压力管理策略本章小结案例分析 切斯特·马丁同步测试拓展训练第七章 激励管理学习目标第一节 激励概述第二节 内容型激励理论第三节 过程型激励理论第四节 强化型激励理论第五节 激励理论的应用本章小结案例分析 固定工资还是佣金制同步测试拓展训练第三编 群体行为分析第八章 群体动力学学习目标第一节 群体的概念第二节 群体的构成第三节 群体的决策本章小结案例分析 整体大于部分之和同步测试拓展训练第九章 群体间的动力学学习目标第一节 群体间的沟通第二节 群体的合作与竞争第三节 群体间的冲突与协调本章小结案例分析 明娟与阿苏同步测试拓展训练第十章 团队管理学习目标第一节 团队与群体第二节 高效团队第三节 团队管理本章小结案例分析 陈自强的成功同步测试拓展训练第十一章 领导行为与艺术学习目标第一节 领导行为概述第二节 领导理论第三节 领导艺术形态本章小结案例分析 仁慈与严明同步测试拓展训练第四编 宏观组织行为第十二章 组织结构与设计学习目标第一节 组织结构理论第二节 组织结构类型第三节 组织结构设计本章小结案例分析 清华紫光的组织再造同步测试拓展训练第十三章 组织文化学习目标第一节 组织文化概述第二节 组织文化类型第三节 组织文化建立本章小结案例分析 海尔的兼容型文化模式同步测试拓展训练第十四章 组织变革与发展学习目标第一节 组织变革概述第二节 组织变革方式及程序第三节 组织发展的特点、方法及过程本章小结案例分析 从车库法则到惠普之道同步测试拓展训练参考文献

章节摘录

（四）角色冲突与模糊　　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，一般称为角色知觉。
员工承担的特定角色是组织内的主要压力来源，只要对于角色存在不同的期望或要求，就会存在角色模糊和角色冲突。
不同的人对某一个体有各种不同的角色期待和要求，从而导致角色冲突。
角色冲突会使人感到无所适从，或虽使出浑身解数仍无法令人满意。
角色模糊是指员工不清楚自己的工作职责、权力，这种不确定性会使人产生不安与困惑，形成工作压力。
（五）人际关系　　与同事、上司、下属良好的人际关系可以促进个人目标的实现。
如果缺乏，则会成为压力源之一。
例如，组织内上下级的沟通是单向的，即员工没有向上反映自己意见的机会，将会使沟通缺乏双向性，进而影响人际关系，使员工产生不满的情绪，甚至出现仇视的态度。
又如，过分强调竞争与责任的人际关系，也将造成不必要的紧张气氛而影响心理健康。
此外，无法适应团队工作也会引起许多压力。
（六）职业生涯开发　　和职业生涯设计与开发相关的主要压力源包括工作安全性、晋升、调职、发展机会等。
就像工作过多或过少一样，晋升迟缓（未能如预期那样快速晋升）或越级晋升（被提拔到个人能力无法胜任的职位上）都会使人感到压力。
（七）工作挫折　　在心理学上，挫折是指一种情绪状态，指挫败、阻挠、失意之意。
员工在工作中，不可能任何事情都一帆风顺，随时随地可能遭遇挫折。
挫折的存在将给人带来压力。
挫折的结果有利也有弊。
从利的方面来说，它引导个人的认识产生创造性的变迁，即提高解决问题的能力，也能引导人们以更好的方式满足欲望；但另一方面，如果挫折太大，则可能使人心理痛苦、情绪波动、行为偏差，甚至引起种种疾病。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com