

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787300094540

10位ISBN编号：7300094546

出版时间：2008-10

出版时间：中国人民大学出版社

作者：顾培忠，任岫林 主编

页数：274

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>

<<组织行为学>>

前言

组织行为学作为各管理专业特别是工商管理专业的核心课程，日益受到管理学界与业界的共同重视，甚至有取代“管理学”的趋势，具有不可替代的重要性。

组织行为学内容博大，涵盖了组织中的各个层次与方面，无论广度还是深度均超过了管理专业中的其他课程，尤其综合性(理论基础涉及心理学、社会学、政治学、文化学、伦理学等诸多学科)、系统性(观察问题、分析问题与解决问题角度更加全面与深入)、实践性(学科是从管理实验中建立并在管理过程中发展，与管理操作关系密切)、开放性(与时俱进，不断汲取学界的前沿理论与业界的最新案例；针对复杂多变的组织内外状况，权变地解决面临的问题)。

比较而言，已经出版的国内本、专科组织行为学教材都明显存在内容条目庞多与表达简略的矛盾，且不同程度地存在内容表达提纲化、分析展开不够与案例阐述简单化的现象——这方面研究生层次的教材好一些——必将造成学习阅读理解的难度。

且专科特别是高职高专的教材均要求突出应用与提高能力，试想连理论都没弄清，何谈应用？另一通病是理论应用与能力训练的要求与设置强度均不够。

结合各方面的要求与现状，本书着眼于通俗简明地介绍组织行为学的基本内容，重点突出与一般概述相结合，对学科重点问题力求讲解清楚，对概述部分点到为止——使读者对学科概念与要点、全貌与展望有一明确的认识，做到基本入门，为学习者进一步研习运用夯实基础，“领进门”之谓也。

理论运用与能力训练方面，重在指明思路，列举样例、辅助提示、提供线索、明确操作程序，力求使学习者在方法上有初步的领悟与自觉，进而固化为正确的思维习惯与行为习惯，“授之渔”之谓也。

学科理论方面，在重点介绍的基础上注意汲取最新研究成果、介绍前沿发展；案例遴选方面，以国内诸强企业的正面案例为主，力求将西方先进管理理论与中国实际相结合，有时代感，“取法乎上”之谓也。

对读者而言，仅靠阅读本书，对于深入研究组织行为学是不够的。

为此，书后提供了最低限度的拓展篇目和一些重点网址，以供参考。

同样，仅靠本书训练，对提高相应能力也是不够的，读者还应依照本书介绍的思路与程序，加大实践的强度，自我训练、提高自我，自觉地运用所学理论去分析解决组织面临的实际问题，真正改变思维模式与行为模式，量的积累必将带来能力上质的提升！除了上述情况，本书编写的现实困难是时间紧，很多地方均有匆忙的痕迹，难免挂一漏万，特别是在全书内在的逻辑性和语言表达的准确性方面尚有待完善。

本书内容具有普遍意义，对所有的读者都会有价值，理由是任何规律上升到哲学高度都是一样的；管理学95%的内容对所有行业都是一样的，只有5%的内容有专指性；另外，组织行为学的核心主题是“人”，之所以为人，基本技能是人际关系技能，组织亦是人的行事形式(荀子云：力不若牛，走不若马，而牛马为用，何也？曰：人能群，彼不能群也。

)这又是所有读者都无法回避的一个话题。

<<组织行为学>>

内容概要

本书着眼于通俗简明地介绍组织行为学的基本内容，重点阐述与一般概述相结合，对学科重点问题力求讲解清楚，对概述部分点到为止，使读者对学科概念与要点、全貌与展望有明确的认识，为学习者进一步研习运用夯实基础。

在理论运用与能力训练方面，本书重在指明思路，力求使学习者初步领悟方法。

在案例遴选方面，以国内诸强企业的正面案例为主，力求将西方先进管理理论与中国企业管理实际相结合，增强时代感与实操性。

<<组织行为学>>

书籍目录

第1章 导论 1.1 组织行为学的基本概念 1.2 组织行为学的产生、发展及学科体系的形成 1.3 学习组织行为学的目的和意义 1.4 组织行为学的研究方法 1.5 组织行为学面临的新问题第2章 个体行为 2.1 知觉与行为 2.2 个性理论及其应用 2.3 个性差异与管理 2.4 价值观与态度 2.5 情绪、情感与情商第3章 激励理论与实践 3.1 激励概述 3.2 内容型激励 3.3 过程型激励 3.4 行为改造型激励 3.5 综合激励模式 3.6 如何提高激励水平第4章 群体行为 4.1 群体行为基础 4.2 群体互动 4.3 群体中的人际关系 4.4 沟通 4.5 群体冲突 4.6 团队第5章 领导行为 5.1 领导 5.2 领导理论 5.3 领导决策 5.4 提高领导的有效性第6章 组织行为和管理 6.1 组织结构和组织设计 6.2 组织文化 6.3 组织环境 6.4 组织变革与发展 6.5 工作压力 6.6 组织学习附录 推荐阅读之书目及网址主要参考文献

<<组织行为学>>

章节摘录

这个资料给我们的启示是：对于每个人来说，个性虽很难改变，但管理者可以充分运用个体的倾向性，因势利导，使之朝良好的方向转化，这样才能发掘每个人的潜能。

(2)社会性。

人生下来只是一个自然人，只具备人的素质，还不是一个真正的社会人。

社会性是在后天的社会化过程中逐渐发展起来的。

如果一个人离开了社会环境，就不能成为正常的人，更谈不上个性的发展。

生物因素只给个性发展提供可能性，社会因素才能使这种可能性转化为现实。

而个性作为一个整体、一个系统，是由社会生活条件决定的。

(3)独特性。

每个人的个性都具有独特性。

个性是对个体之间差异性的主要体现。

正如人们的相貌不存在完全相同的特征一样，个体的个性特征也具有差异性、独特性。

即使是同卵双生子，他们在遗传方面可能是相同的，但个性品质也会有所不同。

因为个性是在遗传、环境、成熟和教育等诸多因素影响下发展起来的，这些因素之间的关系不可能完全相同。

所以，每个人都具有自己的个性和独特性。

共性与个性的差异是人们区分不同个体行为活动特点的基础，也使人们的行为产生多样化表现的结果。

。

(4)稳定性。

个性不仅表现出一定的差异性，在一个人身上，在某个时期，其个性特征又带有一定的稳定性。

只有在个体身上表现出的一贯的、经常的并持久存在的心理特征，才被看作是一个人的个性特征的表现，也才被称作个体的个性。

一些特殊的情境作用，在个体身上偶尔出现的、波动性较大的心理行为特点，并不是一个人的稳定个性特征。

这些偶尔表现出的特点是不能代表一个人的行为特点的，只有稳定的个性特点才构成一个人独特的个性类型。

当然，稳定性的特点与个性的改造并不矛盾。

生活的环境发生变化的时候，通过个体主观的努力，也可以对其已经形成的稳定个性特点进行改造。

(5)整体性。

如前所说，个性是一个完整的统一体。

一个人的各种个性倾向、心理过程和个性心理特征都是在其标准比较一致的基础上有机地结合在一起的，决不是偶然性的随机凑合。

人是作为整体来认识世界并改造世界的。

这个整体的各个成分相互作用、相互影响、相互依存，如果其中一部分发生变化，其他部分也将发生相应变化。

(6)积极性。

个性不是被客观环境任意摆布的消极个体。

个性具有积极性、能动性，并统率全部心理活动去改造客观世界和主观世界。

一个人的个性心理受外在客观条件的制约，有其客观性的一面，这就为研究人的个性提供了可能性，并成为研究个性应该遵循的原则。

掌握个性的这些特点，将有利于人们更好地认识与分析个体的行为表现。

一方面可以帮助人们分析个体适宜从事的工作活动，使个体的特长在工作岗位上有更好的发挥；另一方面，人们也可以判断在职业活动中以及在组织环境中个体的潜在发展空间，对个体开展有针对性的培养工作。

<<组织行为学>>

编辑推荐

《组织行为学》由中国人民大学出版社出版。

<<组织行为学>>

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>