

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787300144856

10位ISBN编号：7300144853

出版时间：2011-10

出版时间：中国人民大学出版社

作者：袁凌，雷辉，刘朝 编著

页数：393

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>>

### 内容概要

组织行为学研究一定组织范围内人的心理活动与行为的规律性，并探索组织系统中个体、群体、组织的内涵及其相互之间的关系，帮助管理者提高预测、引导和控制人们行为的能力，提高组织绩效。

全书分15章，分别从个体行为、群体行为和组织行为三个方面探讨组织管理中的心理与行为规律，系统介绍组织行为学的基本原理及其在管理实践中的应用。

本书每章的开始都有内容提要，便于读者掌握本章学习的重点和难点；在每章中插入了有趣的知识卡片，用于拓宽读者的知识面；每章附有案例研究，作为对理论的一个形象说明，让读者能够近距离感受组织行为实际问题的复杂性，每章后面还附有思考与讨论题以及随堂测验，用来帮助读者梳理相关的重要知识点，理清章节结构，丰富课堂教学内容。

本书可以作为高等院校工商管理、人力资源管理专业本科生以及mba的教学用书，也可以作为组织管理者自学与培训的参考用书。

## <<组织行为学>>

### 作者简介

袁凌

博士、教授、博士生导师。

现任湖南大学工商管理学院副院长、企业绩效评价研究所所长、湖南大学学术委员会委员，兼任全国高校商务管理研究会副会长、湖南省技术经济与管理现代化研究会轮值理事长、中国企业管理研究会常务理事。

长期在工商管理和产业经济等学科领域从事教学和科研工作，主要研究方向是现代企业理论和人力资源管理。

主持国家社会科学基金项目、国家自然科学基金项目、国家软科学计划项目等20余项，发表论文120余篇。

担任《组织行为学》国家规划教材、国家级精品课程以及工商管理。

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 书籍目录

## 第1篇 绪论

## 第1章 组织行为学概述

## 第1节 组织行为学的形成与发展

## 第2节 组织行为学的内容与学科基础

## 第3节 组织行为学面临的挑战

## 第2篇 个体行为与管理

## 第2章 个体行为基础

## 第1节 知觉与归因

## 第2节 态度与价值观

## 第3节 学习与行为塑造

## 第3章 个性与情绪

## 第1节 个性

## 第2节 情绪

## 第3节 工作情绪管理

## 第4章 工作环境中的激励

## 第1节 激励概述

## 第2节 激励理论

## 第3节 管理工作中的激励实践

## 第5章 工作设计与工作压力

## 第1节 工作设计

## 第2节 工作压力

## 第3节 工作生活平衡

## 第6章 组织公民行为管理

## 第1节 组织承诺与心理契约

## 第2节 组织公民行为过程

## 第3节 组织公民行为管理策略

## 第3篇 群体行为与管理

## 第7章 群体行为基础

## 第1节 群体行为概述

## 第2节 群体规范与压力

## 第3节 群体士气与凝聚力

## 第4节 群体决策

## 第8章 信息沟通

## 第1节 信息沟通概述

## 第2节 人际沟通

## 第3节 组织沟通

## 第4节 有效沟通

## 第9章 团队建设

## 第1节 团队建设概述

## 第2节 创业团队建设

## 第3节 高层管理团队建设

## 第4节 虚拟团队建设

## 第10章 群体冲突管理

## 第1节 群体冲突概述

## 第2节 群体冲突过程

## <<组织行为学>>

第3节 企业冲突管理策略

第4篇 组织行为与管理

第11章 组织行为基础

第1节 组织结构

第2节 组织设计

第12章 领导与权力

第1节 领导概述

第2节 领导权力与组织政治

第3节 领导权力管理

第13章 领导理论

第1节 领导素质理论

第2节 领导行为理论

第3节 领导权变理论

第4节 组织管理中的领导实践

第14章 组织变革与发展

第1节 组织变革

第2节 组织发展

第15章 组织文化管理

第1节 组织文化概述

第2节 组织文化建设

第3节 企业组织的跨文化管理

主要参考文献

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：1.资本主义社会生产力的推动资本主义社会生产力的发展，客观上推动了组织管理实践的发展，为组织行为学的诞生注入了强有力的“助产剂”。

在19世纪70年代以前，西方的资本主义还处于自由竞争的历史阶段。

70年代以后，自由竞争开始向垄断阶段发展。

到了19世纪末20世纪初，资本主义完成了自由竞争向垄断的过渡，整个西方资本主义世界发展到了帝国主义阶段。

这时，资本主义的工业生产也进入了一个新的历史时期，以蒸汽机、化学、电力、电子为代表的工业生产已由简单的机器生产发展成为机械化程度更高的自动化生产体系，生产的工序、工艺、技术、过程日趋科学化、精确化和复杂化。

在这种生产条件下，劳动者如果不具备相应的文化、科学和技术知识，就无法了解机器设备的原理、结构、性能，无法掌握它的运转与使用的规律，更无法适应生产的需要。

因此，随着社会生产力的进一步发展，在生产过程中人的因素显得越来越重要。

随着资本主义社会生产力的发展，垄断也进一步加强，在发达的资本主义国家推行了产业部门的企业合并，出现了大型的联合企业和垄断组织。

这就使得企业和组织的规模日益扩大，管理的过程日趋复杂，商品市场的竞争也异常激烈，从而导致对管理水平与管理效益的要求越来越高。

对于管理实践的发展提出的上述问题，古典管理理论已无法回答和解决，必然要求产生一种新的管理理论。

所以说，资本主义社会生产力的发展给重视人的因素和强调发挥人的积极性的组织行为学注入了强有力的“助产剂”，推动了组织行为学的诞生。

2.资本主义生产关系中阶级矛盾的激化资本主义生产关系中阶级矛盾的激化对组织行为管理理论产生了迫切需要。

以泰勒为代表的古典管理理论和以法约尔为代表的古典组织理论在企业组织管理中的应用，在提高劳动生产效率方面取得了很大的成绩，但是古典管理理论和古典组织理论过分强调科学性、法律、集权和等级链的作用，忽视了人的作用的发挥。

尤其是泰勒制，把工人看成是机器的附属物，采用强制性的纪律约束，并用严格的劳动定额和标准化的作业方法来提高劳动生产率。

工人在这种严酷的组织管理下进行生产，整天围着机器疲于奔命，感到异常紧张、单调和劳累，精力消耗在亿万次简单重复与枯燥无味的操作活动中，身心健康受到了严重的损害。

因此，这种管理方式日益激起工人的极大不满与强烈抵制。

随着资本家对工人剥削的加剧，工人也日益觉醒，开始反抗资本家的剥削，并组织起来与资本家进行斗争，致使工人阶级与资本家之间的矛盾激化。

这时，古典管理理论已不能满足资本家进行组织管理的需要。

在这种情况下，垄断资本家为了巩固自己的垄断地位，在激烈的竞争中击败对手，把更多的资本集中到自己的手里，只得另谋出路，开始聘请越来越多的心理学家、行为科学家从事提高生产效率和组织经营决策水平的研究；同时，为了缓和阶级矛盾和掩盖更加残酷的剥削方法，也集中了大批心理学家、行为科学家进行人际关系、团体组织和领导行为的研究。

这些研究成果构成了组织行为学的基本内容。

<<组织行为学>>

编辑推荐

《高等院校精品课程教材·普通高等教育国家级精品课程教材: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>