

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787300152912

10位ISBN编号：7300152910

出版时间：2012-3

出版时间：中国人民大学出版社

作者：徐世勇

页数：242

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

《教育部经济管理类主干课程教材·人力资源管理系列：组织行为学》针对我国的本科生大多缺乏实际工作经验、对组织和组织管理的很多现象缺乏感性认识等特点，在内容和形式上做了很大的创新，具有鲜明的特色。

第一，侧重基本概念和基本理论的澄清与讲解，避免一家之言，同时注重吸收前沿的研究成果，为学生今后的深入学习打下基础。

第二，在不影响知识准确性的前提下，语言表述尽量通俗易懂、简明扼要。

第三，大量采用与大学生学习和生活相关的案例，增加了书本内容与学生的关联度，同时，特别将章末案例设计为企业实际案例，帮助学生更好地了解实际组织的情况。

第四，穿插了形式活泼的“视窗”、“读一读”栏目，有利于激发学生的学习兴趣，促进学生对本概念和原理的理解。

《教育部经济管理类主干课程教材·人力资源管理系列：组织行为学》是体系完整、内容简明、注重实用、本土化的组织行为学教材，适合用作工商管理、人力资源管理以及相关专业的本科生教材，也可作为企业管理者特别是人力资源管理者们的参考书。

<<组织行为学>>

作者简介

徐世勇，中国人民大学劳动人事学院副教授，2002年于北京师范大学获得博士学位，现从事人力资源管理专业的教学和科研工作。

主要教授人员素质测评、管理研究方法、组织行为学和管理技能开发等课程。

主编和参编著作和教材8部，发表学术论文20多篇，主持国家自然科学基金1项。

<<组织行为学>>

书籍目录

第1章 概述

- 第1节 组织行为学的内涵与作用
- 第2节 组织行为学的过去、现在与未来
- 第3节 组织行为学的学科基础和研究方法

第2章 人格与工作

- 第1节 人格
- 第2节 工作场所中的人格

第3章 员工的态度与价值观

- 第1节 员工的态度
- 第2节 员工的价值观

第4章 员工工作动机与激励

- 第1节 全面地认识动机
- 第2节 员工的工作动机理论
- 第3节 激励员工的有效策略

第5章 知觉归因与个体决策

- 第1节 知觉与社会知觉
- 第2节 归因的概念及理论
- 第3节 个人决策

第6章 压力与工作压力

- 第1节 压力的相关概念
- 第2节 压力产生的基本理论
- 第3节 缓解工作压力的途径与方法

第7章 群体与团队

- 第1节 群体及其相关理论
- 第2节 团队及其高效的构建过程

第8章 沟通

- 第1节 沟通的概念
- 第2节 沟通的类型
- 第3节 电子化信息沟通

第9章 冲突与谈判

- 第1节 冲突的基本概念与理论
- 第2节 谈判的基本概念与过程

第10章 领导与领导行为

- 第1节 领导的基本概念
- 第2节 西方领导的基本理论
- 第3节 东方文化背景下的领导理论

第11章 组织文化

- 第1节 什么是组织文化
- 第2节 组织文化的形成、传承与变革

第12章 组织与变革

- 第1节 组织的基本理论
- 第2节 组织变革

参考文献

<<组织行为学>>

章节摘录

变量也将相应发生变化。

在有计划的组织变革过程中，相互间起显著作用的四个变量为：结构、任务、技术、人员，它们是相互依赖的。

组织变革可以通过改变其中任意变量或几个综合变量来进行。

在莱维特构想的基础上，一般将组织变革归纳为三种变革方式。

(1) 以组织结构为重点的变革方式。

结构的改变，也就是对组织成员及领导者所担负的责任和相互关系进行调整，包括划分和合并新的部门、协调各部门工作、调整管理幅度和管理层次等。

组织结构的变革是完成组织变革任务的一种最直接和最基本的方式，一般见效快，可以使组织发生根本的改变。

(2) 以工作任务和技术为重点的变革方式。

这种变革方式主要是指对组织部门、层次、工作任务进行重新组合，改变原有的工作流程；更新完成工作和任务的技术工具，改变解决问题的机制和研究解决问题的方法，以及采用新方法的程序。

任务和技术变革是可以独立的，但变革任务势必要与变革的技术工具结合起来。

这种变革方式主要有以下几个方面： 1) 工作扩大化。

指横向扩大工作范围，主要是在一些重复性的工作中，为减少员工工作的单调、乏味而扩大工作内容，使一个人同时承担几项或周期性更长的工作。

2) 工作丰富化。

指纵向丰富工作内容，让员工有自主权，有时会参加计划和设计，获得信息反馈，评估和修正自己的工作。

3) 自治群体。

指让基层组织安排自己的工作计划，自己控制工作的进度和管理，以及自己进行许多常规决策。

它有两个特点：一是把工作相互依赖的人组织为关系密切的小群体；二是员工具有有效控制自己工作任务的权力。

(3) 以人为重点的变革方式。

这是实现所有变革的基础，无论是组织结构的变革，还是任务和技术的变革，都离不开人的重要作用。

以人为重点的变革主要是知识的变革、态度的变革、个人行为的变革以及整个群体行为的变革。

通常包括的内容有： 1) 人员更新。

指组织成员在组织系统中的进出、升降。

必要的流动会给组织带来新的朝气和活力，为组织成员的晋升、成长创造更多的机会。

2) 改变激励的机制。

指通过改进报酬制度、考核制度和奖惩制度等，直接影响个体行为，进而间接影响组织行为。

3) 素质的提升。

指通过调查反馈、班组建设、咨询活动等方法来改变成员的动机、态度、知识（技能）和价值观，进而影响成员的行为。

(三) 欧文斯模式 由于组织系统具有整体性的特点，人们更多地倾向于采取组织变革的系统方式。

欧文斯把这种模式归纳为以下几点： (1) 为了使变革长期有效，不仅要改变组织系统的组成部分，即子系统，而且必须改变整个系统。

.....

<<组织行为学>>

编辑推荐

这本《组织行为学》由徐世勇主编，是一本针对普通院校本科生的教材。在编写过程中，作者结合自己的教学和研究经验，针对我国的本科生大多缺乏实际工作经验、对组织和组织管理的很多现象缺乏感性认识等特点进行了编写。

<<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>