第一图书网, tushu007.com

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787302267843

10位ISBN编号：7302267847

出版时间：2011-9

出版时间：清华大学出版社

作者：郑晓明

页数：415

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

内容概要

本书以作者近二十年的研究与教学的经验与体会编写而成。
作者以自己在清华经管学院MBA及EMBA的组织行为学的教学体系为框架，以自己的研究成果及在总裁班、各个企业所做的培训经验为内容，尤其是以来自中国企业第一线的案例为应用对象来写作此书。
《组织行为学》的编写不仅准确地讲授了理论的内涵和外延，还把组织行为学的最新发展呈现在读者面前，特别是《组织行为学》重在实践，倡导应用，既介绍外国先进企业的经验，也探讨在中国企业应用的规律。
章首设有“学习要点”板块，章末部分除提出“复习思考题”外，还总结了大量“应用案例”，意在引导读者在应用实践上下工夫。

作者简介

郑晓明，博士，现任清华大学经济管理学院人力资源与组织行为系副教授，中国工商管理案例中心副主任，清华大学中国企业研究中心研究员，经管学院行为与沟通实验室副主任。
1997年3月至7月参加香港中文大学心理系博士生项目研究。
1998年6月毕业于中国科学院心理研究所工业与组织心理学专业，获理学博士学位。
2007年1月至2008年1月，分别在麻省理工学院SLOAN管理学院、斯坦福大学商学院做访问学者。

主要研究领域是战略人力资源管理、胜任力模型、人才评价与人才管理、组织学习与组织文化、员工幸福感.领导学。
主持并参与了五项国家自然科学基金项目及国际合作项目，并为中外近百家企业做过管理咨询及培训工作，共出版论著、译著十余本，在国内外重要学术期刊上发表论文四十余篇。

主要讲授课程为人力资源管理、组织行为学、领导力开发、积极心理学。
曾获清华经管学院优秀教学一等奖，EMBA项目优秀教师奖，EDP培训工作杰出贡献奖、北京市哲学社会科学优秀科研成果奖等。

第一图书网, tushu007.com

<<组织行为学>>

书籍目录

第一篇　绪论
　第一章　组织行为学之窗
　　第一节　组织行为的基本概念
　　第二节　组织行为学的概念和应用
　　第三节　组织行为学的产生与发展
　第二章　组织行为学的理论模型
　　第一节　基本理论模型——人性假设与管理
　　第二节　组织行为的管理模型
　　第三节　组织行为的研究方法
第二篇　个体行为
　第三章　个体心理与管理
　　第一节　个体的主要心理现象
　　第二节　社会知觉与管理
　　第三节　个性差异与管理
　　第四节　人格理论
　第四章　态度与行为
　　第一节　工作态度
　　第二节　员工满意度
　　第三节　组织承诺
　　第四节　改变态度的方法
　　第五节　价值观与个体行为
　第五章　员工激励
　　第一节　基本激励过程
　　第二节　激励的内容型理论
　　第三节　过程型激励理论
　　第四节　常用的激励方法
　第六章　工作压力与工作健康
　　第一节　工作压力的本质
　　第二节　工作压力的来源
　　第三节　工作压力的影响
　　第四节　工作压力管理和调适
第三篇　群体行为
　第七章　群体行为基础
　　第一节　群体行为概念
　　第二节　群体行为特征
　　第三节　群体发展阶段
　　第四节　群体内聚力
　第八章　团队管理
　　第一节　团队管理概述
　　第二节　团队类型
　　第三节　高绩效团队
　第九章　人际沟通
　　第一节　人际沟通的概念
　　第二节　沟通方式与沟通网络
　　第三节　沟通中的障碍

第十章　领导行为
第一节　领导概述
第二节　领导理论
第三节　领导权变理论述评
第四节　权力与政治
第五节　领导技能
第十一章　管理决策
第一节　决策概述
第二节　决策制定过程和决策改进
第三节　群体决策
第十二章　冲突与谈判
第一节　冲突概述
第二节　冲突管理
第三节　谈判
第四篇　组织行为
第十三章　组织设计与结构
第一节　组织设计
第二节　组织结构类型
第三节　新型组织结构
第四节　组织结构与员工行为
第十四章　组织文化
第一节　组织文化概述
第二节　组织文化理论
第三节　组织文化的形成
第四节　组织文化的建设
第五节　组织文化的改变
第十五章　组织变革与组织发展
第一节　组织变革的原因与动力
第二节　组织变革的程序
第三节　组织变革的理论模式
第四节　组织变革的阻力与对策
第五节　组织发展
第六节　创建学习型组织
参考文献

章节摘录

版权页：插图：2.组织的系统观组织行为学是把整个组织作为研究对象，而不是把重点放在组织中的个体和群体上。
这种宏观方法是把重点放在研究社会学规律的理论和概念上，研究者力求理解组织结构和组织设计是如何影响组织效率和气氛，认识组织与环境之间的关系及其影响，组织变革和发展的规律，组织所应用的技术、组织规模、组织年限等因素对组织结构、组织效率的影响等。
3.组织的新发展20世纪80年代以来，经济的全球一体化浪潮使市场机制和跨国公司在比过去更为广阔的范围内发生作用。
信息技术的发展应用改变了交易方式、管理手段和运作流程，使原有的企业组织方式发生了巨大的变革，20世纪80年代初开始，福特、ABB、通用电气等许多企业进行了组织变革的尝试，到20世纪90年代初基于信息技术而对企业运作流程进行重新设计的组织变革技术被总结为“公司再造”，在许多企业中产生了奇迹般的效果。
这些变革的结果使企业组织呈现出与韦伯的“科层制”完全不同的新特点，被称为“新组织”的兴起。
根据美国麻省理工学院教授D.韦斯特尼、范·马林等人总结管理界对“新组织”的论述，认为“新组织”具有下列特点。
（1）网络化。
竞争的加剧要求企业最大限度地利用内、外资源，对顾客要求作出尽可能快的反应，并与环境中的变化因素建立网络，以求稳定，减少经营风险。
这在组织内部，表现为跨职能的团队成为基本的活动单位，从而使水平和垂直的信息共享广泛实现。
在外部，企业与环境高度依存，共享信息。
如企业和供应商之间建立了紧密的长期合作关系，企业的生产和研发部门与顾客直接联系，而不限于市场和服务部门，企业与其他公司也结成战略联盟关系，既竞争又合作。
（2）扁平化。
信息技术发展和员工素质的提高使管理跨度的扩大成为可能，企业处于对环境和技术变化快速灵活反应及成本控制的需要，通过向基层授权使中层的传递功能弱化，管理层次减少，这样就使原来高耸型的组织扁平化。
（3）灵活性。
企业环境越来越不可预测，企业必须反映顾客等利益相关者的需求，如此则必然注重结果，不拘成规，以鼓励创新和个性，增强竞争优势。
（4）多元化。
企业的雇员、利益相关者及其观点、文化观念越来越多元化，企业激励制度和职业道路也呈现出了灵活多样的景象。
（5）全球化。
国际间的交通和通信成本大大降低，全球市场开始形成，充分利用不同国家和地区在社会资源及生产要素方面的相对优势成为增强企业竞争力的重要途径。
企业的员工、资金、设备、原材料和中间产品都有可能来源于不同的国家，也都可能向其他国家提供自己的产品和服务，都要学习国外企业的管理经验，跨国经营成为企业活动的必然趋势。
同时，每个企业也都面临着国外企业的竞争，都必须考虑来自国外的供应商、顾客和竞争者。
企业活动的网络遍布全球市场。

编辑推荐

《组织行为学》：组织行为学是现代管理理论的重要组成部分，它是一门以心理学、社会学、文化人类学和政治学等学科为基础，以组织中人的心理活动和行为反应模式为研究对象的学科，在西方管理学院的MBA培养计划中它一直是一门十分重要的核心课程。
《组织行为学》着重从人的工作行为中的个体、群体与组织三个层次水平上来分析影响组织绩效的有关因素，揭示人的工作行为的实质，以提高各级管理人员对人的心理与行为的预测、协调和控制能力，从而激发人的工作热情，最大限度地发挥人的工作潜能，有效地实现组织目标。
因此，组织行为学的学习与教学目的不仅是传授管理知识，更重要的是培养中高层管理人员如何认识人、如何协调人、如何让组织更有助于人的发展技能。
通过《组织行为学》的学习，读者应当：1.了解组织行为学在管理中的重要性，深入理解组织行为学的基本原理；2.全面了解组织行为学的内容和方法体系；3.学会运用组织行为学的理论和方法分析解决实际问题。
因此，《组织行为学》不仅可以广泛用作大学工商管理各专业的教材，更可用作企业的短期培训教材。

第一图书网, tushu007.com

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