

<<组织行为学教程>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学教程>>

13位ISBN编号：9787302297871

10位ISBN编号：7302297878

出版时间：2012-9

出版时间：清华大学出版社

作者：窦胜功 张兰霞 卢纪华

页数：356

字数：468000

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>

<<组织行为学教程>>

内容概要

《组织行为学教程（第3版）》分为个体行为、群体行为、领导行为和组织行为四篇，分别介绍了个体行为规律及激励理论与方法；群体行为规律及团队建设；领导者的基本素质、成功领导者的类型、领导理论及其新发展、领导力、领导的成功方略、组织设计、组织变革、组织发展、组织力以及虚拟组织等。

本书还特别介绍了许多组织行为与管理的新理论、新理念和新方法，对读者具有重要的指导意义和参考价值。

《组织行为学教程（第3版）》主要适用于普通高等院校经济管理专业的本科生，也可以作为硕士研究生、mba（emba）的参考教材，以及各级各类党校、干校（职业经理人）的培训教材和从事人力资源管理人员的参考读物。

<<组织行为学教程>>

书籍目录

《组织行为学教程（第3版）》

第一章 组织行为学导论

第一节 组织行为学的概念和研究内容

第二节 组织行为学的产生与发展

第三节 研究组织行为学的意义

第四节 组织行为学面临的挑战与机遇

第五节 组织行为学的具体研究方法

复习思考题

案例 问题的症结在哪里

第一篇 个体行为

第二章 个体心理与个体行为

第一节 个体行为规律

第二节 心理活动与个体行为

第三节 个性心理特征与个体行为

复习思考题

案例 谁当总经理更合适

第三章 激励与个体行为

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 行为改造型激励理论

第五节 综合激励模型

第六节 正激励、负激励与去激励

第七节 激励理论的综合应用

复习思考题

案例 南港铁路公司车务段

第二篇 群体行为

第四章 群体概述

第一节 群体的概念

第二节 群体的类型

第三节 群体的结构

第四节 群体行为规律

复习思考题

案例 海尔“三件宝”

第五章 群体动力理论

第一节 群体规范与群体压力

第二节 群体意识与群体士气

第三节 群体冲突

第四节 群体决策与群体竞争

第五节 群体内聚力

复习思考题

案例 海上遇险——群体决策

第六章 群体人际关系

第一节 群体人际关系的概念与重要性

第二节 群体人际关系的特点与类型

<<组织行为学教程>>

第三节 影响群体人际关系的因素

第四节 群体人际关系分析

复习思考题

案例 ac航班坠落事件

第七章 团队与团队建设

第一节 团队概述

第二节 团队建设

第三节 团队精神

第四节 团队信息沟通

复习思考题

案例 如何带好团队

第三篇 领导行为

第八章 领导概述

第一节 领导的概念与特征

第二节 领导者的影响力

第三节 领导者的基本素质——智商与情商

第四节 成功领导者的类型

复习思考题

案例 秦厂长的三板斧

第九章 领导理论

第一节 领导特质理论

第二节 领导行为理论

第三节 领导权变理论

第四节 领导理论的新发展

第五节 未来组织的领导模型

复习思考题

案例 红旗轻工设计院

第十章 领导力

第一节 领导力概述

第二节 领导力模型

第三节 领导力的提高和充分发挥

复习思考题

案例 怎样提高领导力

第十一章 现代领导的成功方略

第一节 成功在于观念

第二节 成功在于战略

第三节 成功在于执行

第四节 成功在于细节

第五节 成功在于和谐

复习思考题

案例 小故事，大启发

第四篇 组织行为

第十二章 组织与组织理论

第一节 组织概述

第二节 组织理论

第三节 组织结构

第四节 组织设计

<<组织行为学教程>>

第五节 组织效率

复习思考题

案例 三九企业的组织设计

第十三章 组织变革与发展

第一节 组织变革与发展概述

第二节 组织变革与发展的内容和方法

第三节 组织变革与发展的阻力及阻力的克服

第四节 组织未来发展的基本趋势与模式

第五节 学习型组织及其创建

复习思考题

案例 海尔学习型组织的创建

第十四章 组织力

第一节 组织力概述

第二节 人力资源管理

第三节 组织文化

第四节 组织承诺

复习思考题

案例 组织承诺的自我测试

第十五章 虚拟组织——虚拟企业

第一节 虚拟企业概念的提出

第二节 虚拟企业的特点、构建条件及生命周期

第三节 虚拟企业的形式

第四节 虚拟企业与传统企业的比较

复习思考题

参考文献

<<组织行为学教程>>

章节摘录

版权页：插图：五、不同对象的不同激励方式 1.对普通员工的激励方式（1）把握普通员工的真实需要。

调查员工的真实需要是调动员工积极性的第一步。

通过对员工需要进行调查，还能够了解到员工需要的复杂性。

超Y理论认为：人和人不同，各人的需要是不一样的，普通员工的需要也是不一样的。

（2）对普通员工的奖酬形式。

为了满足不同员工对奖酬内容的不同要求，可列出奖酬内容的菜单，让员工自己选择。

对普通员工来说，最常用的奖酬内容有以下几种。

金钱。

金钱激励作用在人们生活达到宽裕水平之前是十分明显的。

如果能将金钱激励与员工工作成绩紧密联系起来，它的激励作用将会持续一段时期。

但我们不能把金钱看作是满足所有需要的先决条件。

认可与赞赏。

认可与赞赏可以成为比金钱更具激励作用的奖酬资源。

人性的第一原则是渴望得到赞赏。

用认可和赞赏的方式对员工进行奖励，可以采用多种形式。

例如，把本月最佳员工称号，授予销售额最高、产品或服务最好、生产率最高、工艺改进最多、进步最大、旷工次数最少、使顾客满意度最高，或者在其他被认为是最重要方面成绩突出的员工；对于实现重要目标的员工，颁发证书、奖状、奖品、徽章等；对作出重大贡献的员工，授予一定的特权；对好人好事进行宣传报导，如在公司或地方的报纸上发表表扬性文章，在公司的宣传栏中张贴署名照片等；对优秀员工采取象征受特殊待遇的奖励措施，如安装专用电话、配备专用小汽车或停车场等。

带薪休假。

带薪休假对很多员工来说都具有吸引力，特别是对那些追求丰富的业余生活的员工来说，更是情之所钟。

员工持股。

许多公司的实践证明，一旦员工变成所有者，他们就会以主人翁的精神投入到工作中。

那些拥有公司的一部分股票并从公司盈利中分享利润的人，基本上不会作出损害公司效率和利润的行为。

享有一定的自由。

对能有效地完成工作的员工，可以减少或撤除对他们的工作检查，允许他们选择工作时间、地点和方式，或者允许他们选择自己喜欢干的工作。

提供个人发展和晋升的机会。

这一方式几乎对所有的员工都有吸引力。

例如，对工作成绩优异的员工提供带薪进修、参加研讨班、学习一门新技术等条件；对那些能够胜任管理工作，并且愿意做管理工作的员工，可以把他们提拔到管理工作岗位；对专业人员，像计算机专家、技术专家、财务问题专家、客户问题专家和科学家等，可以建立和管理人员分开的职称等级，确定各等级的称号、工资待遇和权利，这样，技术人员可以继续发挥他们的专业特长，并得到相应的晋升，而不必成为管理者。

<<组织行为学教程>>

编辑推荐

《21世纪经济管理类精品教材:组织行为学教程(第3版)》主要适用于普通高等院校经济管理专业的本科生,也可以作为硕士研究生、MBA(EMBA)的参考教材,以及各级各类党校、干校(职业经理人)的培训教材和从事人力资源管理人员的参考读物。

<<组织行为学教程>>

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>