

<<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>