

<<组织行为学与人事心理>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学与人事心理>>

13位ISBN编号：9787810817073

10位ISBN编号：7810817078

出版时间：2007-7

出版时间：湖南师范大学出版社

作者：申林

页数：312

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>

<<组织行为学与人事心理>>

前言

人力资源是当今世界各国高度重视的重要资源，是各国经济社会发展的重要推动力，搞好对这种“第一资源”的开发利用具有巨大的经济效益和社会效益。

人力资源开发与管理学科也就成为具有宏观和微观战略意义的重要学科。

中国是世界第一的人口大国、人力资源大国，搞好人力资源开发与管理，经济社会意义更大。

就中国的人力资源学科建设的总体情况而言，20世纪90年代中期之前处于长期缓慢发展的阶段。

随着中国的改革开放和经济社会获得的巨大发展，管理学科有了巨大的需求，也有了非常迅速的发展，大量引进国外管理学内容成为中国管理学教育的特征之一。

世纪之交以来，人力资源问题在中国已经成为热点，人力资源专业成为约200所大学纷纷开设的热门专业，除管理学、经济学外，心理学以及其他一些学科也把触角伸向人力资源领域，使得人力资源学科至今方兴未艾。

教材建设是学科建设的最重要内容之一。

目前，国内在人力资源开发与管理教材方面，处于品种众多、鱼龙混杂的状态，不少教材是对国外教材与著作的简单编译和对国内优秀教材的修改摘编，很多教材缺乏科学的体系性、国情的针对性和教学的适用性。

教材的低水平、教学的低水平和师资的素质局限，使得人力资源开发与管理这一重要学科在我国迅速发展的同时存在相当大的问题，受到不少非议，以至于有的大学校长认为人力资源不是科学，这门学科应当撤销。

我们说，不能“因噎废食”，学科还是应当发展的，而正视问题、解决问题、提高质量水平，则是非常紧迫的，搞出一套立足于为高校教学服务、很好地辅助教师的教学工作、有效地帮助学生学习的的高质量教材，正是解决问题、促进学科建设的重要途径之一。

20世纪80年代开始，中国的人力资源开发管理事业由起步到迅速发展，对搞好人力资源教育有着巨大的需求和推动。

1983年12月，我与赵履宽教授合作发表了人力资源方面国内最早的论文《劳动力资源》。

尔后，我致力于对人力资源开发与管理领域的多方面研究、教育、培训与有关实践，80年代后期我在中国人民大学开设了“人力资源概论”专业课程，1991年我出版了国内第一本人力资源专著《人口大国的希望——人力资源经济概论》、1992年出版了国内最早人力资源教材之一的《人力资源概论》

，2001年出版了《中国人力资源开发利用与管理研究》，2005年出版了国家“十一五”规划教材《人力资源开发与管理概论》(第2版)，以及多部教材、多篇论文。

我深感规范学科发展和解决教材建设问题的重要性。

为了给各高校人力资源管理专业和相关专业的人力资源类课程教学提供一套全面、严谨、新颖的教材，我们在湖南师范大学出版社的支持下出版了这一套教材。

<<组织行为学与人事心理>>

内容概要

《组织行为学与人事心理》是“人力资源与组织管理精品系列教材”之一，该书立足于教材，为老师的“教”和学生的“学”而服务，除以正文为中心的教材内容外，该书还在之前设计“本章学习提要”和“学习目标”，在之后安排了“重要概念”、“练习题”、“复习题”、“讨论与操练”、“扩展阅读书止”和针对性很强的“讨论案例”，这不仅为老师的教学和学生的学习提供极大的方便，还有利于大大提高老师的教学水平和学生的学习效果。

<<组织行为学与人事心理>>

书籍目录

序言第一篇 组织行为第一章 组织与组织行为第一节 组织与组织行为一、组织二、组织行为三、组织行为学第二节 组织行为研究一、组织行为研究的方法二、组织行为研究的历史本章学练要点提示讨论案例 统一企业的道路第二章 组织战略、结构与文化第一节 组织战略一、组织战略的概念二、组织战略的类型三、组织战略管理第二节 组织结构与设计一、组织结构二、组织设计三、组织设计对员工行为的影响第三节 组织文化一、组织文化的概念二、组织文化的功能三、组织文化的演进本章学练要点提示讨论案例 联想多元化战略的失败与文化重塑第三章 组织变革与发展第一节 组织变革一、组织变革的概念和类型二、组织变革的模型三、组织变革：动力、阻力与实施第二节 组织发展一、组织发展的含义二、组织发展的基本价值观三、组织发展的方法第三节 学习型组织一、知识经济的挑战二、学习型组织三、学习型组织的创建本章学练要点提示讨论案例 上海大众在变革中重新崛起第二篇 个体行为第四章 个性心理第一节 个性心理概述一、个性倾向与个性心理特征二、个性的特点第二节 性格一、性格概述二、性格的一般规律三、性格的测量四、性格与组织管理第三节 气质一、气质概述二、气质的一般规律三、气质的测量四、气质与组织管理第四节 能力一、能力概述二、能力的一般规律三、能力的测量四、能力与组织管理本章学练要点提示讨论案例 谁当总经理更合适第五章 情感、态度与价值观第一节 情感一、情感概述二、情感的一般规律三、情感的测量四、情感与组织管理.....第六章 社会知觉与个人决策第三篇 群体行为第七章 群体与群体决策第八章 人际关系与沟通第九章 团队建设第十章 领导与权力第四篇 心理学在组织中的应用第十一章 心理学基础第十二章 人力资源测评第十三章 员工培训与职业发展第十四章 员工激励第十五章 员工心理契约与工作满意度第十六章 员工职业健康附录 学练要点参考答案后记

<<组织行为学与人事心理>>

章节摘录

第一章 组织与组织行为【本章学习提要】一个人一生的大部分时间都生活在一定的组织中，时刻都会与各类组织发生直接或间接的关系，每个人都会在组织中表现出特定的行为，这些行为的发生是在特定的组织背景下，并对组织产生影响。

人力资源管理工作需要了解产生各种行为的原因是什么，影响会怎样。

本章概括了组织与组织行为的基本定义及其相关的研究情况，提供了科学地研究组织行为的方法。

【学习目标】掌握组织的定义、分类、基本特点界定组织行为的含义和种类清楚组织行为学的研究目的及其与其他学科的关系掌握组织行为的研究方法，把握各种方法的优缺点第一节 组织与组织行为一、组织（一）组织的定义“组织”一词，从字面来看，有两层意思：一层是作为名词，指以一个实体存在的人群系统，就是英文的Organization；另一层是作为动词，是一种以人或物为对象的管理活动，就是英文的Organize。

在本书中所要讨论的是作为名词的组织。

组织是一种复杂的社会现象，组织存在的目的是为了完成个人单独完成不了的事情，它的内容和功能伴随着人类社会和科学技术的发展而不断发展，因此，对于组织的定义，有很多种提法，比较有影响的是美国著名管理学家巴纳德（C.I.Bar—nard）所下的定义：“组织是由两个以上的人自觉协作的活动或力量所组成的系统。

”

<<组织行为学与人事心理>>

后记

20世纪50年代美国芝加哥大学的教授们或者是管理学大师德鲁克提出了“人力资源”的概念，到了80年代，人们从知识经济的浪潮中充分认识到了人力资源的巨大财富价值，并随之提出的人力资源管理、人力资本、人力资源开发等概念正逐渐变得热烈起来。

中国的学者和实践者终于找到了一个新的美国神话，“人力资源”在中国影响的广度和深度应该远远超出了它的提出者们的想象，当欧洲的人事部门还在实践着现代的人事管理工作时，我们的人事工作已经被冠以新的人力资源部了。

高校的人力资源管理专业也如雨后春笋般快速成长起来。

然而，任何一个学科如果是从天而降或是从石头缝中迸发出来的，它便不称为学科，只能是神话。

管理一定是有延续性的，人力资源及其开发管理也同样有其自身的发展渊源与发展历程。

人力资源开发与管理依赖于它所处的社会文化背景，人力资源开发与管理的形式、内容在不同国家、社会及其不同的发展阶段有其不同的表现形式；人力资源开发与管理有其自身的学科基础，组织行为学、心理学、劳动经济学等学科知识是它的理论根基；人力资源是第一资源，同时，我们必须认识到人力资源的开发与管理服务于组织的战略，与组织的自然资源管理、资本运作、信息管理是密不可分的；人力资源开发与管理围绕着组织目标、业务类型，并在特定的组织结构下实施。

当我在16年前有幸开始从事人事劳资工作时，一直在困惑人事管理、人力资源管理、人力资源开发和人力资本等理论与实践之间的差异，我想，我所面对的这些实践中、文化上的困惑也是很多人力资源管理的学习者和实际工作者的困惑，人力资源管理带来了工作与生活的革命(谢晋宇，2001)，也让我们更深刻地认识到由于环境与文化差异所产生的对这种管理模式本身变革的必要性，当莘莘学子们或实践者们兴致勃勃地来学习人力资源管理理论时，既要“知其然”，更要“知其所以然”，这就是写作本书的目的与愿望。

首先，人力资源管理与中国的传统文化、管理理念是一致的。

以中国为代表的东方管理理念(苏东水，复旦大学)倡导“以人为本，以德为先，人为为人”，这些理念有助于我们正确地理解人力资源及其开发与管理。

其次，人力资源开发及其管理的前身或渊源来自于多学科的综合。

它的理论基础是有着漫长历史的心理学、组织行为学、管理学等学科的积累与整合。

探讨并深刻领会组织的行为、个体的行为和群体的行为，根据心理学原理及其规律，树立系统化思维，可以帮助我们更好地认识和学习人力资源管理与开发。

<<组织行为学与人事心理>>

编辑推荐

<<组织行为学与人事心理>>

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>