

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787811229684

10位ISBN编号：7811229684

出版时间：2010-5

出版时间：东北财经大学出版社有限责任公司

作者：孙成志，朱艳 编著

页数：263

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>>

前言

科学家爱因斯坦曾经发给艺术家卓别林这样一封生日贺电：“您的艺术作品誉满全球，您真不愧为一位伟大的艺术大师。

”卓别林是这样回复爱因斯坦的：“您的相对论仅为世界上少数人懂得，您真是一位伟大的科学家。

”前者“雅俗共赏”很伟大，后者“曲高和寡”也伟大，似乎有些矛盾，其实不然，这恰恰体现出“艺术性”与“科学性”的一致性。

对上述对话的一般理解是：科学往往为少数人所发现，“曲高和寡”；而艺术必须要让大多数人所接受，“雅俗共赏”。

这当然是正确的，但这只是从一个角度看问题。

如果再从另一个角度分析，才能做到圆满理解，即科学虽然由少数人所发现，但却可以被多数人所掌握；而艺术虽然可为大多数人所接受，但却只能由少数人所创造。

“科学性”与“艺术性”在哲理上是完全一致的。

对科学和艺术还要做进一步的分析。

科学分科学发现和成果应用两个层面，艺术也分艺术创作和艺术欣赏两个层面。

科学发现和艺术创作都比较难，而科学应用和艺术欣赏相对都比较容易。

人们常说，“管理既是科学，又是艺术”，这里所说的“科学”多指“科学成果的应用”，而这里所说的“艺术”却多指“艺术的创造”。

对于从事企业管理工作的人员来说，越高层的管理（如董事长和CEO的工作），艺术成分越多；越基层的管理（如部门经理或车间主任，甚至是现场调度或质量控制的工作），科学成分则越多。

突出的例子是，美国演员出身的里根可以是一个胜任的国家总统，却难以当好一个企业工程师。

企业和国家都是这样，越往高层，“外行领导内行”越普遍，而越往基层，专业技能越重要。

当然，与此相应的一般的规律是：越是高层，“艺术创造”越重要；越是基层，“科学应用”越普遍。

对于工商管理教育而言，其课程体系中既有含科学成分较多的课程，也有含艺术成分较多的课程。

前者主要有：“生产管理”，“物流与供应链管理”，“管理信息系统”，“会计学”等。

后者主要有：“组织行为学”，“人力资源管理”，“企业文化与伦理”，“企业战略”，“公司组织设计”或“公司治理结构”，“企业、政府与社会”等。

当然，也有的课程近乎是科学成分和艺术成分并重的，如“公司理财”，“数据、模型与预测”，“管理经济学”等。

<<组织行为学>>

内容概要

本书科学系统地阐述了组织行为学的基本概念、原理和方法。作者本着“以我为主、博采众长、融合提炼、自成一家”的方针，在吸收了国内外组织行为学研究的最新成果的基础上，结合我国管理实践，对推进我国组织行为学的发展进行了有益的探索。本书可作为高等院校管理类各专业的教材，也能满足各级管理者学习的需要。

<<组织行为学>>

书籍目录

第1章 组织行为学概论 学习目标 1.1 组织的类型与作用 1.2 组织行为学的概念与学科性质 1.3 组织行为学的产生与发展 1.4 组织行为学的研究方法 本章小结 复习思考题第2章 个体行为 学习目标 2.1 人的行为分析 2.2 知觉与行为 2.3 个性理论与人的行为 2.4 气质、能力与性格 2.5 价值观、态度与行为 2.6 情绪与情感 本章小结 案例分析 复习思考题第3章 激励 学习目标 3.1 激励概述 3.2 内容型激励理论 3.3 过程型激励理论 3.4 行为改造型激励理论 3.5 综合激励模式 3.6 如何提高激励的有效性 本章小结 案例分析 复习思考题第4章 群体行为 学习目标 4.1 群体行为的一般问题 4.2 群体互动 4.3 群体中的人际关系 4.4 信息沟通 4.5 团队管理 4.6 弱势群体的保护与管理 本章小结 案例分析 复习思考题第5章 领导行为 学习目标 5.1 领导概述 5.2 领导者素质理论 5.3 领导者行为理论 5.4 领导权变理论 5.5 领导决策 5.6 提高领导的有效性 本章小结 案例分析 复习思考题第6章 组织行为 学习目标 6.1 组织理论 6.2 组织设计 6.3 工作设计 6.4 压力 6.5 组织文化 6.6 组织环境 本章小结 案例分析 复习思考题第7章 组织变革与发展 学习目标 7.1 组织行为合理化的标准 7.2 组织变革与对策 7.3 组织发展与工作生活质量 7.4 当代组织变革的趋势及关键问题 本章小结 案例分析 复习思考题主要参考文献

<<组织行为学>>

章节摘录

插图：性格是个性心理特征的核心部分，气质是心理过程的动力特征，能力则是完成某项活动所必备的心理特征。

它们原来在现实是中性的，但在主体性格的表现中，它们带有一定的意识倾向性，作用于客观现实。可见，性格对气质和能力影响很大，因而使主体的个性心理特征成为一个整体。

2) 性格差异与气质、能力相比，人们的性格差异更是多样而复杂的。

心理学家从不同角度来归纳性格差异，划分性格类型。

(1) 按何种心理机能占优势划分性格类型： 理智型，善于思考问题，三思而后行； 情绪型，情绪易波动，并左右行动； 意志型，明确目的，自觉支配行动； 中间型，没有某种心理机能占优势，而以某两种心理机能相结合为主。

(2) 按心理活动的某种倾向性划分性格类型： 外倾型，善于表露情感、表现行为，与人交往显得开朗而活跃； 内倾型，不善于表露情感、表现行为，与人交往显得沉静而孤僻。

(3) 按思想行为的独立性划分性格类型： 顺从型，独立性差，易接受暗示，不加批判地按照别人的意旨办事，在紧急和困难的情况下表现惊惶失措； 独立型，独立性强，善于独立思考和解决问题，不易受外来因素所干扰，在紧急和困难的情况下镇静自如，积极发挥自己的作用。

(4) 斯布兰格按何种生活方式最有价值划分性格类型，把性格划分为理性型、政治型、审美型、社会型、宗教型和经济型等六类性格。

在斯布兰格性格类型中，纯粹属于某种类型的极少，多数人是某些类型的混合，即性格混合型。

上述各种性格类型的划分，都从某一方面反映性格差异的真实存在。

因此，应当把它们适当地结合起来分析和应用性格差异。

3) 性格差异的应用 (1) 应用的范围 思想教育。

思想教育是促进性格发展和改变的一个重要途径。

在思想教育中应当了解和掌握人员的性格特征，以便“对症下药”，从而提高思想教育的效果。

人员选拔。

在人员选拔中，对性格特征方面要着重考核思想品质，如工作态度、责任心、自我控制力、价值观、世界观等。

对管理人员，特别是高层次领导人的选拔，更应重视性格特征的考核。

<<组织行为学>>

编辑推荐

《组织行为学》：新世纪工商管理精品教材

<<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>