

<<组织行为学精要>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学精要>>

13位ISBN编号：9787300109039

10位ISBN编号：7300109039

出版时间：2009-8

出版时间：中国人民大学出版社

作者：斯蒂芬·P.罗宾斯

页数：275

字数：441000

译者：潘晓莉

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>

<<组织行为学精要>>

前言

随着我国加入WTO，越来越多的国内企业参与到国际竞争中来，用国际上通用的语言思考、工作、交流的能力也越来越受到重视。

这样一种能力也成为我国各类人才参与竞争的一种有效工具。

国家教育机构、各类院校以及一些主要的教材出版单位一直在思考，如何顺应这一发展潮流，推动各层次人员通过学习来获取这种能力。

双语教学就是这种背景下的一种尝试。

双语教学在我国主要指汉语和国际通用的英语教学。

事实上，双语教学在我国教育界已经不是一个陌生的词汇了，以双语教学为主的科研课题也已列入国家“十五”规划的重点课题。

但从另一方面来看，双语教学从其诞生的那天起就被包围在人们的赞成与反对声中。

如今，依然是有人赞成有人反对，但不论是赞成居多还是反对占上，双语教学的规模和影响都在原有的基础上不断扩大，且呈大发展之势。

一些率先进行双语教学的院校在实践中积累了经验，不断加以改进；一些待进入者也在模仿中学习，并静待时机成熟时加入这一行列。

由于我国长期缺乏讲第二语言（包括英语）的环境，开展双语教学面临特殊的困难，因此，选用合适的教材就成为双语教学成功与否的一个重要问题。

我们认为，双语教学从一开始就应该使用原版的各类学科的教材，而不是由本土教师自编的教材，从而可以避免中国式英语问题，保证语言的原汁原味。

各院校除应执行国家颁布的教学大纲和课程标准外，还应根据双语教学的特点和需要，适当调整教学课时的设置，合理选择优秀的、合适的双语教材。

<<组织行为学精要>>

内容概要

本书是美国管理学和组织行为学权威斯蒂芬·P·罗宾斯教授撰写的一本组织行为学简明教材。它保持了罗宾斯教授的经典教材《组织行为学》的一贯特色，同时还具有以下新的特点：篇幅短小，仅提供关于组织行为学的核心内容，便于教师更好地设计和安排课程，也便于学习者灵活选择辅导资料和学习方案；尽管篇幅小，但仍然全面地涵盖了组织行为学中的所有重点概念，内容充实而有趣味。学习者易于在较短的时间内掌握组织行为学的核心内容；语言规范，行文流畅，广泛使用范例，堪称一本经典读物。

本教材特别适合开展本科双语教学的高等院校使用，也可用于MBA、EMBA相关课程的教学，还可作为业界人士的参考读物。

<<组织行为学精要>>

作者简介

斯蒂芬·P·罗宾斯(Stephen P. Robbins)美国圣迭戈州立大学荣誉教授，在亚利桑那大学获得博士学位。
曾任教于内布拉斯加大学、concordia大学(蒙特利尔)、巴尔的摩大学、南伊利诺伊大学和圣迭戈州立大学。
研究兴趣集中在冲突、权力、组织中的政治、行决策以及有效人际技能的开发

<<组织行为学精要>>

书籍目录

第1部分 绪论 第1章 组织行为学简介 1.1 组织行为学的研究领域 1.2 组织行为学的研究目的
1.3 组织行为学的挑战和机遇：管理的角度 1.4 本书计划第2部分 组织中的个体 第2章 个体行为基础
2.1 价值观 2.2 态度 2.3 知觉 2.4 学习 对管理者的启示 第3章 人格与情绪 3.1 人格 3.2 情绪
对管理者的启示 第4章 基本激励概念 4.1 什么是激励 4.2 早期激励理论 4.3 当代激励理论
4.4 别忘了：激励理论具有文化背景 对管理者的启示 第5章 激励：从概念到应用 5.1 目标管理
5.2 行为纠正 5.3 员工表扬方案 5.4 员工参与方案 5.5 浮动工资方案 5.6 技能工资方案
第6章 个体决策 6.1 应当如何做决策 6.2 组织中人们实际如何决策 6.3 决策中的道德标准
对管理者的启示第3部分 组织中的群体 第7章 群体行为基础 7.1 定义并划分群体 7.2 基本群体概念
7.3 群体决策 对管理者的启示 第8章 理解工作团队 8.1 团队为何如此普及 8.2 团队与群体：差别何在
8.3 团队类型 8.4 创建有效团队 8.5 将个体转变为团队成员 对管理者的启示 第9章 沟通
9.1 沟通的功能 9.2 沟通过程 9.3 沟通的方向 9.4 人际沟通 9.5 组织内的沟通 9.6 有效沟通的障碍
9.7 跨文化沟通 9.8 沟通中的道德：撒谎有错吗 对管理者的启示 第10章 领导能力与创造信任
10.1 领导能力是什么 10.2 特性理论 10.3 行为理论 10.4 领导权变理论 10.5 最新的特性理论：魅力型领导
10.6 远见型领导 10.7 团队领导 10.8 领导总是很重要吗 10.9 信任和领导 对管理者的启示
第11章 权力与政治 11.1 权力的定义 11.2 领导与权力的对比 11.3 权力的基础 11.4 依赖：权力产生的关键
11.5 群体中的权力：联盟 11.6 权力与性骚扰 11.7 政治：权力的实施 对管理者的启示 第12章 冲突与谈判
12.1 冲突的定义 12.2 冲突概念的演变 12.3 区分功能正常与功能失灵的冲突 12.4 冲突过程
12.5 谈判 对管理者的启示第4部分 组织系统 第13章 组织结构基础 13.1 组织结构是什么
13.2 普通组织的设计 13.3 组织设计的新选择 13.4 为什么组织结构存在差别 13.5 组织结构与员工行为
对管理者的启示 第14章 技术与工作设计 14.1 工作场所的技术 14.2 e时代的组织行为
14.3 工作设计 对管理者的启示 第15章 人力资源政策与实践 15.1 遴选员工 15.2 培训计划
15.3 绩效评估 对管理者的启示 第16章 组织文化 16.1 组织文化的定义 16.2 组织文化的作用
16.3 创建并保持文化 16.4 员工如何学习组织文化 16.5 管理文化变革 16.6 创建合乎道德的组织文化
16.7 精神性与组织文化 16.8 组织文化与国家文化 16.9 组织文化与多元化的矛盾 对管理者的启示
第17章 组织变革与发展 17.1 产生变革的驱动力 17.2 管理计划性变革 17.3 两种变革观点
17.4 变革的阻力 17.5 通过组织开发来管理变革 17.6 组织变革的当代问题 对管理者的启示结语

章节摘录

插图：The results obtained by Asch demonstrated that over many experiments and many trials, subjects conformed in about 35 percent of the trials; that is, the subjects gave answers they knew were wrong but that were consistent with the replies of other group members. What can we conclude from this study ?

The results suggest that there are group norms that press us toward conformity. We desire to be one of the group, and we avoid being visibly different. We can generalize further to say that when an individual's opinion of objective data differs significantly from that of others in the group, he or she feels extensive pressure to align his or her opinion to conform with those of the others. Cohesiveness Groups differ in their cohesiveness; that is, the degree to which members are attracted to each other and are motivated to stay in the group. For instance, some work groups are cohesive because the members have spent a great deal of time together, or the group's small size facilitates higher interaction, or the group has experienced external threats that have brought members closer together. Cohesiveness is important because it's been found to be related to the group's productivity.

<<组织行为学精要>>

编辑推荐

《组织行为学精要(第7版)》是由中国人民大学出版社出版的。

<<组织行为学精要>>

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>