

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787302242147

10位ISBN编号：7302242143

出版时间：2011-1

出版时间：清华大学

作者：(美)珍妮弗·乔治//加雷斯·琼斯

页数：707

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

在我国高校，用英语或双语教授专业课程（以下简称：英 / 双语教学）始于改革开放引进热潮，历经30年，虽发展不快，仍在缓慢推进。

20世纪80年代，改革开放后留学归来的教育界学者们不仅引进了各学科先进的研究成果，也随之引进了西方高校的教材。

以清华大学出版社为领军的国内出版社适时地引进了西方优秀教材的影印版，推动了一些高校开始在专业课程中开展英 / 双语教学。

2007年以来，国家教育质量工程专设的“国家高校双语教学示范课程建设点”的评定项目被视为政府教育发展的政策风向标，正有力地推动着高校英 / 双语教学的发展。

但对英 / 双语教学的必要性，我国高校内部一直争议不断。

争议首先围绕着中国人用英语教学的必要性。

在公认英语是目前世界通用语言的前提下，英 / 双语教学的必要性取决于我国高校师生是否有必要及时汲取世界最新的研究成果。

答案是不言而喻的。

况且英 / 双语教学省却了翻译过程，可以避免常见的信息减损和曲解问题。

不过，信息发布者——教师的英语演讲能力和信息接收者——学生的英语解读能力不足又成为开展英 / 双语教学的障碍。

因而常见的反对意见是，开展英 / 双语教学，课堂教学内容就会缩水，因为讲授者和听众都得花费精力和时间解译内容。

如此看来，我国开展英 / 双语教学的高校教师必须应对挑战，洞察在我国现有条件下用英文原版教材开展英 / 双语教学的利和弊，并找到可行的扬长避短的路径。

在经济开放和全球化的大趋势推动下，我国中小学英语教学分量加重，英语普及程度逐年提高，高校新生的英语基础愈益扎实；教师的英语能力也随着师资的新陈代谢而日见增强。

这一趋势无疑在为英 / 双语教学营造越来越有利的条件。

尽管如此，不同于以英语为主要语言或官方语言的一些国家，英语在我国的普及率仍较低。

在青少年中，英语的普及程度和英语应用能力还仅处于初级水平；高校中能用英语演讲的教师尚属少数，且熟练程度还有待大幅提高。

这样的师生英语基础，使得英 / 双语教学面临巨大的挑战。

同时，在多数的中国高校课堂里，教学任务多被视为逐章讲解某本教材的内容。

本土中文教材通常是400~500页的32开本，含理论框架、主要知识点、计算方法和习题，但案例和故事不在其中，多由教师在讲解时添加，以演示和诠释理论要点。

迄今仍然普遍盛行的“填鸭式”、“满堂灌”的传统教学法侧重于传授知识，从多数评教指标可见，只要学生感觉教师讲得精彩、有条理、能解惑，就算教学成功。

<<组织行为学>>

内容概要

《美国商学院原版教材精选系列：组织行为学（理解与管理）（第5版）》全面、系统地介绍了组织行为学的基本内容。

全书内容共分三部分18章。

第1章介绍当代组织行为学所面临的问题和挑战，并引出组织行为学简史。

在第1章之后，作者将《美国商学院原版教材精选系列：组织行为学（理解与管理）（第5版）》划分为三大部分。

第一部分介绍价值观、情感、智力、创造力、动机等因素对组织的影响。

第二部分介绍高绩效团队的关键因素、最新的领导力研究、变革组织中的领导力影响因素，关于权力、政治、冲突和判断的研究，最前沿的技术对组织中及组织间的交流的影响，以及决策、管理和创新的最新研究。

第三部分介绍组织设计、结构、控制以及影响这些因素的关键点，组织文化和道德的管理行为，组织伦理、性质、原因和道德行为、非道德行为的影响因素如何影响人们的行为方式，以及在动态环境中组织变革和发展所反映的现实情况。

书中通过最易接受和理解的方式将组织行为学的知识、应用及实际操作中的注意问题呈现给读者。

<<组织行为学>>

作者简介

作者：（美国）珍妮弗·乔治（Jennifer M.George）（美国）加雷斯·琼斯（Gareth R.Jones）

<<组织行为学>>

书籍目录

前言第1章 组织行为学导论附录 组织行为学简史第一部分 组织中的个体第2章 个体差异：人格与能力第3章 价值观、态度、情绪和情感第4章 知觉、归因和多样性管理第5章 学习和创新第6章 工作动机的本质第7章 创造激励的工作环境第8章 工资、职业和变化中的雇佣关系第9章 压力管理与工作-生活的平衡第二部分 群体和团队流程第10章 工作群体与团队的性质第11章 有效的工作群体和团队第12章 领导者与领导力第13章 权力、政治、冲突和谈判第14章 组织中的有效沟通第15章 决策与组织学习第三部分 组织流程第16章 组织设计与结构第17章 组织文化和道德行为第18章 组织变革与发展附录 组织行为学的研究方法

章节摘录

插图：Forces in the social and cultural environment are those that are due to changes in the way people live and work——changes in values, attitudes, and beliefs brought about by changes in a nation's culture and the characteristics of its people. National culture is the set of values or beliefs that a society considers important and the norms of behavior that are approved or sanctioned in that society. Over time, the culture of a nation changes, and this affects the values and beliefs of its members. In the United States, for example, beliefs about the roles and rights of women, minorities, gays, and the disabled, as well as feelings about love, sex, marriage, work, and work, have all changed in each passing decade. Organizations must be responsive to the changes that take place in a society, for these affect all aspects of their operations. Change affects their hiring and promotion practices, for one, as well as the forms of OBs and procedures that are seen as appropriate in the work setting. For example, in the last ten years the number of women and minorities assuming managerial positions in the work force has increased by over 25 percent. As we discuss in detail in later chapters, organizations have had to make enormous strides to prevent their employees from discriminating against others because of factors such as age, gender, or ethnicity, and to work to prevent sexual harassment. Two major challenges of importance to OB today are those that derive from a breakdown in ethical values and from the increasing diversity of the workforce.

<<组织行为学>>

编辑推荐

《组织行为学:理解与管理(第5版)》：美国商学院原版教材精选系列

<<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>