

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787302306146

10位ISBN编号：7302306141

出版时间：2012-12

出版时间：清华大学出版社

作者：（美）罗宾斯，（美）贾奇 著

页数：662

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

世纪之交，中国与世界的发展呈现最显著的两大趋势——以网络为代表的信息技术的突飞猛进，以及经济全球化的激烈挑战。

无论是无远弗界的因特网，还是日益密切的政治、经济、文化等方面的国际合作，都标示着21世纪的中国是一个更加开放的中国，也面临着一个更加开放的世界。

教育，特别是管理教育总是扮演着学习与合作的先行者的角色。

改革开放以来，尤其是20世纪90年代之后，为了探寻中国国情与国际上一切优秀的管理教育思想、方法和手段的完美结合，为了更好地培养高层次的“面向国际市场竞争、具备国际经营头脑一的管理者”，我国的教育机构与美国、欧洲、澳洲以及亚洲一些国家和地区的大量的著名管理学院和顶尖跨国企业建立了长期密切的合作关系。

以清华大学经济管理学院为例，2000年，学院顾问委员会成立，并于10月举行了第一次会议，2001年4月又举行了第二次会议。

这个顾问委员会包括了世界上最大的一些跨国公司和几家顶尖企业的最高领导人，其阵容之大、层次之高，超过了世界上任何一所商学院。

在这样高层次、多样化、重实效的管理教育国际合作中，教师和学生与国外的交流机会大幅度增加，越来越深刻地融入到全球性的教育、文化和思想观念的时代变革中，我们的管理教育工作者和经济管理学习者，更加真切地体验到这个世界正发生着深刻的变化，也更主动地探寻和把握着世界经济发展和跨国企业运作的脉搏。

我国管理教育的发展，闭关锁国、闭门造车是绝对不行的，必须同国际接轨，按照国际一流的水准来要求自己。

正如朱镕基同志在清华大学经济管理学院成立十周年时所发的贺信中指出的那样：“建设有中国特色的社会主义，需要一大批掌握市场经济的一般规律，熟悉其运行规则，而又了解中国企业实情的经济管理人才。

清华大学经济管理学院就要敢于借鉴、引进世界上一切优秀的经济管理学院的教学内容、方法和手段，结合中国的国情，办成世界第一流的经管学院。

”作为达到世界一流的一个重要基础，朱镕基同志多次建议清华的MBA教育要加强英语教学。

我体会，这不仅因为英语是当今世界交往中重要的语言工具，是连接中国与世界的重要桥梁和媒介，而且更是中国经济管理人才参与国际竞争，加强国际合作，实现中国企业的国际战略的基石。

推动和实行英文教学并不是目的，真正的目的在于培养学生——这些未来的企业家——能够具备同国际竞争对手、合作伙伴沟通和对抗的能力。

按照这一要求，清华大学经济管理学院正在不断推动英语教学的步伐，使得英语不仅是一门需要学习的核心课程，而且渗透到各门专业课程的学习当中。

.....

<<组织行为学>>

内容概要

《组织行为学（第14版）》是由美国著名管理学家斯蒂芬·P.罗宾斯、蒂莫西·A.贾奇教授所撰写的经典教材，系统地覆盖了组织行为学领域的主要内容，从个体行为、群体行为和组织系统等角度论述了管理中的人的行为问题，囊括了组织行为学研究的最新理论成果和实践经验总结。全书框架结构合理，体裁新颖，语言生动，在介绍理论的同时配以最新的案例，激发读者的兴趣。作者在每一章都设计了“是神话还是科学”、“国际组织行为学”等专栏帮助读者理解概念和理论，还独具匠心地设计了对一个问题从正反两方面进行辩论的专栏。章后附有大量练习和案例，帮助读者深入掌握所学内容。

《组织行为学（第14版）》是一本不可多得优秀教材，不仅适合工商管理专业的学生，也适合广大的管理工作者。

<<组织行为学>>

作者简介

斯蒂芬·P.罗宾斯(Stephen R Robbi), 美国圣迭戈州立大学荣誉教授, 管理学与组织行为学领域全球最畅销教材的作者, 其著作在全美超过1000家大学中使用, 并被翻译为16种语言。
罗宾斯博士长期从事管理学和组织行为学研究, 他撰写的教科书中最著名的有《管理学》《管理学基础》《组织行为学》《组织行为学精要》《人际技能培训》《组织理论》等。

<<组织行为学>>

书籍目录

序言

第1部分 导论

第1章 什么是组织行为学

第2部分 个体

第2章 组织中的多元化

第3章 态度和工作满意度

第4章 情绪与心态

第5章 个性与价值观

第6章 知觉与个体决策

第7章 基本激励概念

第8章 激励：从概念到应用

第3部分 群体

第9章 群体行为的基础

第10章 理解工作团队

第11章 沟通

第12章 领导

第13章 权力与政治

第14章 冲突与谈判

第4部分 组织系统

第15章 组织结构的基础

第16章 组织文化

第17章 人力资源政策和实践

第18章 组织变革与压力管理

附录 组织行为学研究

综合案例

章节摘录

版权页：插图： All organizations, of course, have some turnover. The U.S. national turnover rate averages about 3 percent per month, about a 36 percent turnover per year. This average varies a lot by occupation, of course; the monthly turnover rate for government jobs is less than 1 percent versus 5 to 7 percent in the construction industry. If the "right" people are leaving the organization--the marginal and submarginal employees--turnover can actually be positive. It can create an opportunity to replace an underperforming individual with someone who has higher skills or motivation, open up increased opportunities for promotions, and bring new and fresh ideas to the organization.³⁷ In today's changing world of work, reasonable levels of employee-initiated turnover improve organizational flexibility and employee independence, and they can lessen the need for management-initiated layoffs. But turnover often costs the organization people it doesn't want to lose. One study covering 900 employees who resigned from their jobs found 92 percent had earned performance ratings of "satisfactory" or better from their superiors. So when turnover is excessive, or when it involves valuable performers, it can be a disruptive factor that hinders the organization's effectiveness.

Deviant Workplace Behavior Given the cost of absenteeism and turnover to employers, more OB researchers are studying these behaviors as indicators or markers of deviant behavior. Deviance can range from playing music too loudly to violence. Managers need to understand this wide range of behaviors to address any form of employee dissatisfaction. If they don't understand why an employee is acting up, the problem will never be solved.

<<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>