

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787307064300

10位ISBN编号：7307064308

出版时间：2008-8

出版时间：武汉大学出版社

作者：关培兰

页数：427

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

十几年前，人们称呼从事人力资源管理工作的人是“福利秘书”、“就业员”、“公司警察”等。也有人说“人事经理是虚情假意的欢迎者或热情过分的人，他们通过管理好公司的外出野餐、处理好救济金的使用流向、确保休养项目良好地进行，来使公司保持一种振奋的精神状态”。那时，他们的责任确实非常有限，通常仅仅处理诸如工人的工资、少数医疗、休养和住房问题，“人事”作为一种职业一般不被尊重，在组织机构中也是处在底层。当然，今天，在大多数组织中这种现象可能已经成为历史，“人力资源管理经理的职务不再是给那些在组织中无法胜任任何岗位的经理养老的职务”，人们愈来愈认识到人力资源部门会对组织的整体效率和获利能力产生重要的影响。有关研究资料显示，在美国，在拥有10000多名员工的企业中，人力资源总经理的年薪（包括福利和奖励）为19.6万元；在拥有1300-3500名员工的企业中，人力资源经理的平均年薪为11.3万美元；在拥有不足2500名员工的企业中，人力资源经理的平均年薪为10.9万美元，跟高级律师、会计师的平均年薪差不多。

那么，为什么人力资源部门的工作在公司中的地位愈来愈重要了呢？这是因为知识经济和网络时代的到来，人们的生活方式、工作方式、心理能量的发挥、管理的对象、组织的结构模式、生产的资源、经济增长模式等发生了根本的变化。为了应对和适应这些变化，为了使企业在全球经济中变得更加灵活和更具有生产力，用比尔·盖茨的话来说就是“关键是增强每个工作者的力量”。

为了提高人力资源管理的有效性，先让我们看看我们的管理对象、工作条件 and 环境等都发生了什么样的变化。

1. 计算机软件的应用，尽管很难达到对复杂事件形成意识和判断的水平，也不可能全部应对工作中的难题和挑战，但是IT行业的发展，新软件将会学习人的工作方式，了解人的需要，快捷方便地获得所需要的信息，可以帮助人提高工作效率。

计算机在工作生活中的应用广泛性，使得人们将会像拿笔写字一样自然地去使用它。

<<组织行为学>>

内容概要

《21世纪人力资源管理系列教材：组织行为学》分6编24章，分别从组织行为学的一般、个体、激励、群体和团队、领导方式的选择和组织发展等不同方面探讨了组织管理中的心理行为规律。

每章有理论要点、预习案例和复习思考题，便于阅读。

与同类教材相比，它非常系统、全面地总结了各个领域半个多世纪来的研究成果。

首先是资料广泛，作者收集了国内外同行几乎所有的研究资料；其次是资料准确，作者以极其认真的态度使用这些资料，做到了恰如其分、准确无误，避免了作理解性的陈述，给读者留出较大的想象和理解空间。

知识经济和数字时代的到来，给组织和人的心理行为带来意想不到的变化，《21世纪人力资源管理系列教材：组织行为学》对此进行了预测性分析，让读者明白，拥有了知识，不见得能获得财富；拥有了知识，又懂得了人类行为规律，才会真正拥有财富。

这是未来信息时代的要求和正确选择。

<<组织行为学>>

书籍目录

第一编 导论第一章 组织行为学及学习研究方法本章要点第一节 组织行为学的产生第二节 知识经济信息时代第三节 组织行为学第四节 组织行为学的新发展——积极组织行为学的提出第五节 组织行为学的学习研究方法附录 霍桑试验关键词复习思考题第二章 组织行为学研究的特点本章要点第一节 组织和组织行为学第二节 人文技能是管理者的关键技能第三节 组织行为学没有绝对真理关键词复习思考题第二编 个体行为第三章 个体行为规律本章要点第一节 关于个体行为的几种解释第二节 个体行为规律第三节 个体行为规律举例关键词复习思考题第四章 个体差异及测量本章要点第一节 人性第二节 个体差异及测量关键词复习思考题第五章 个体差异及管理本章要点第一节 需要与动机第二节 气质第三节 情绪第四节 态度第五节 价值观第六节 五种性格特征关键词复习思考题第六章 直觉与判断本章要点第一节 直觉研究的管理学意义第二节 注意第三节 编排第四节 解释第五节 判断(决策)第六节 决策中的创新思维方法关键词复习思考题第三编 激励第七章 激励理论及分类本章要点第一节 激励研究第二节 激励理论研究第三节 激励理论与实践关键词复习思考题第八章 内容型激励理论本章要点第一节 需要层次理论第二节 阿德佛需要理论第三节 双因素理论第四节 成就需要理论关键词复习思考题案例 了解真实需要第九章 过程型激励理论本章要点第一节 目标设置理论第二节 期望理论第三节 公平理论关键词复习思考题案例 她该怎么做?第十章 改造型激励理论本章要点第一节 挫折理论第二节 强化理论关键词复习思考题案例 正强化使他们取得了成功第十一章 激励的社会机制本章要点第一节 激励的几种模式第二节 绩效考评与激励第三节 激励 从理论到应用关键词复习思考题案例 当耐利为什么能成功?第十二章 知识员工的激励与管理本章要点第一节 人力资源管理就是知识员工管理第二节 知识员工的特点第三节 知识员工的激励与管理第四节 知识员工管理的相关研究关键词复习思考题第四编 群体及群体功能第十三章 本章要点第一节 群体及其分类第二节 群体功能第三节 群体动力理论关键词复习思考题案例 领导群体第十四章 群体人际关系与冲突本章要点第一节 人际关系第二节 群体关系及冲突第三节 竞争与合作关键词复习思考题案例 解雇新工人第十五章 群体凝聚力与士气本章要点第一节 群体凝聚力第二节 群体凝聚力与管理第三节 群体士气关键词复习思考题案例 如何形成最佳小组第十六章 管理沟通本章要点第一节 沟通及其分类第二节 沟通的障碍第三节 有效沟通的技能第四节 沟通中的现实问题关键词复习思考题案例 吉姆和经理第十七章 团队建设本章要点第一节 团队及群体第二节 影响团队绩效的团队第三节 使群体成为高绩效团队第四节 团队组织的适用范围第五节 虚拟团队关键词复习思考题案例 波音777飞机的改进第五编 领导行为第十八章 领导理论及其发展本章要点第一节 领导及领导者的影响力第二节 领导理论的三种类型第三节 领导理论研究的最新观点关键词复习思考题案例 理智的管理人员第十九章 领导行为理论本章要点第一节 领导行为的四分图模型第二节 领导方格模型第三节 PM型领导模型第四节 利克特的领导系统模型第五节 勒温的领导作风理论关键词复习思考题第二十章 领导权变理论本章要点第一节 领导行为的连续带模式第二节 费德勒模式第三节 通路—目标模式第四节 不成熟—成熟理论第五节 领导生命周期理论关键词复习思考题案例 创建“百年海尔”第六编 组织行为第二十一章 组织行为与组织结构本章要点第一节 组织及组织理论第二节 组织设计第三节 组织结构第四节 组织结构模式关键词复习思考题第二十二章 组织变革与组织培育本章要点第一节 组织变革第二节 组织生命周期第三节 组织培训关键词复习思考题案例 海尔的声音第二十三章 组织文化与理论本章要点第一节 组织文化第二节 组织文化的表现第三节 组织理论第四节 企业的跨文化研究管理关键词复习思考题第二十四章 学习型组织本章要点第一节 学习型组织理论的提出第二节 学习型组织理论的产生及其意义第三节 学习型组织的特点第四节 五项修炼 学习型组织的前提关键词复习思考题结束语 组织行为学研究的趋势主要参考文献

<<组织行为学>>

章节摘录

(一) 预测 无论是在组织内部还是在组织外部, 预测他人行为是我们日常生活的一个基本要求。

如果我们有能力预先知道什么时候某个朋友会大动肝火, 什么时候教授会对作业表示赞许, 什么时候推销员或政治家正在告诉我们有关新产品或国家状况的实情, 我们的生活就会变得十分安逸、恬静。如果能正确预测在什么条件下人们将会高产, 将会做出正确决策, 将会缺勤或者将会喜欢他们的工作时。

人们对组织行为就会产生相当浓厚的兴趣。

组织行为的规律性使我们能对这种行为的进一步发展做出某些预测。

如果我们看到十分友好的主管人和感到满意的下属之间有一定联系, 就可以较准确地预见到我们所遇见的友好主管人的其他下属的反应。

但是, 有些因素常常降低我们对组织行为进行预测的准确性。

组织行为的分析者力图通过系统的研究来提高预测的准确性, 降低组织必须克服的不确定性。

我们将讨论能够使你更为有效地预测组织行为的方法。

如果我们能够预见到某些事情的发生, 我们就有可能去支持或阻止它。

当然, 当我们能够预测某些行为的时候, 并不意味着我们一定能够解释这些行为产生的原因, 一定能够制定出控制它们的有效策略。

解决这一问题是组织行为学的第二个目标。

(二) 解释 组织行为学的另一个目标是解释组织中所发生的事情。

请注意, 预测和解释并不是同一概念。

在原始社会, 人们无疑可以预测有规律的日落现象, 但是不能解释太阳落在什么地方, 或者为什么要落到那个地方。

一般说来, 准确预测某种事情的能力先于解释那种事情的能力。

因此, 正是黄昏落日的规律为解释日落的原因提供了某些线索。

在组织行为方面, 我们特别感兴趣的是确定为什么人们的产量、满意程度、辞职倾向存在着差别。

如上所述, 对这些事情的解释远比对它们的预测复杂。

首先, 某种行为可能有多种原因。

例如, 有的人离开组织是因为对工作不满意, 而有的人则是因为不喜欢所从事的工作。

显然, 如果能认识到什么是主要的因素, 就非常有利于上级采取措施防止这些行为的发生。

其次, 对某些现象的解释随时间或环境的不同而变化。

例如, 在就业高峰期和失业高峰期。

人们离开组织的原因差别非常大。

因此, 密切注意当前的劳动力市场变化情况可帮助经理找到雇员离职原因的某些线索。

<<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>