第一图书网, tushu007.com

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787543219281

10位ISBN编号：754321928X

出版时间：2011-5

出版时间：格致出版社

作者：顾琴轩 编

页数：488

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

第一图书网, tushu007.com

内容概要

《组织行为学——新经济·新环境·新思维》在遵循组织行为学基本架构的同时，结合知识经济和全球化经济的发展，以及我国经济改革与发展的新环境，阐述组织行为学理论。
能使学生全面深入地理解和把握组织中个体、群体、组织、领导的心理和行为的特点及规律性，学会运用心理学的理论和方法有效地激励人的行为，充分调动人的积极性、主动性和创造性，培养和提高理论联系实际、不断创新和组织管理能力。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

顾琴轩教授，管理学博士，博士生导师,上海交大人力资源管理研究所副所长。中国人力资源管理教学与实践研究会副会长、上海市劳动学会理事，美国管理学术学会（AOM）会员。

第一图书网, tushu007.com

<<组织行为学>>

书籍目录

第1篇导论
第1章 组织行为学概论
1.1组织行为学的概念
1.2组织行为学的理论基础
1.3组织行为学的跨学科性
1.4组织行为学的目标与系统
1.5本书结构
本章小结
复习与思考
测试练习
第2章知识经济对组织行为学的挑战
2.1知识经济的概念和特征
2.2知识经济中的组织智力资本
2.3智力资本对组织行为学的影响
本章小结
复习与思考
第3章 组织中新生代员工行为与管理挑战
3.1 新生代与新生代员工
3.2新生代员工行为管理遭遇的问题与挑战
本章小结
复习与思考
案例分析
第2篇个体行为
第4章个性与能力
4.1个性
4.2能力
4.3个性与能力的测量
本章小结
复习与思考
案例分析
测试练习
第5章价值观、态度及其主要形式
5.1价值观
5.2态度
5.3工作满意度
5.4组织承诺
本章小结
复习与思考
案例分?
测试练习
第6章知觉与个人行为
6.1知觉的概念与特征
6.2影响知觉的因素
6.3自然知觉
6.4社会知觉

6.5归因
本章小结
复习与思考
案例分析
测试练习
第7章工作压力与疏导
7.1工作压力的概念
7.2有关情绪与工作压力的理论
7.3压力源
7.4工作压力的影响
7.5工作压力的预防与疏导
本章小结
复习与思考
案例分析
测试练习
第8章 激励
8.1激励的概念
8.2主要激励理论
8.3 工作设计的激励
8.4股权激励
8.5知识型员工的激励
本章小结
复习与思考
案例分析
测试练习
第3篇群体行为
第9章群体动力的基本范畴
9.1群体的概念与类别
9.2群体行为的主要特征
9.3人际关系与群体成员关系
本章小结
复习与思考
案例分析
测试练习
第10章群体决策
10.1决策概述
10.2群体决策与个体决策
10.3群体思维
10.4群体决策方法
本章小结
复习与思考
测试练习
第11章沟通
11.1沟通的意义与模式
11.2沟通的方式与网络
11.3沟通相关理论
11.4提高沟通的有效性

本章小结
复习与思考
案例分析
测试练习
第12章团队建设
12.1团队的概念
12.2团队建设的意义与条件
12.3团队建设的途径与技巧
12.4高层管理团队与研发团队建设
12.5虚拟团队建设
本章小结
复习与思考
案例分析
测试练习
第13章组织冲突
13.1冲突的定义与类型
13.2组织冲突观的变化
13.3组织冲突的来源
13.4组织冲突的过程
13.5组织冲突的解决
13.6 组织冲突研究的典型观点与实践启示
本章小结
复习与思考
案例分析
测试练习
第14章领导与权力
14.1领导的概念
14.2领导特质理论
14.3?导行为理论
14.4领导情境理论
14.5领导者-成员交换理论
14.6 领导归因理论
14.7 魅力型领导理论
14.8交易型与变革型领导
14.9 家长型领导
14.10权力
14.11政治行为
本章小结
复习与思考
案例分析
测试练习
第4篇组织行为
第15章组织与组织结构
15.1组织的概念
15.2组织的结构
15.3面对全球竞争的动态联盟组织
本章小结

复习与思考
案例分析
第16章组织发展
16.1组织发展的定义与特征
16.2组织发展的主要理论
16.3组织发展的干预
16.4组织发展的管理程序及其方法
16.5组织发展的行动研究
本章小结
复习与思考
案例分析
测试练习
第17章组织文化
17.1组织文化的概念与功能
17.2组织文化的层次与影响要素
17.3发展高绩效文化
17.4企业组织跨文化管理
17.5企业兼并中的文化整合
本章小结
复习与思考
案例分析
测试练习

章节摘录

版权页：插图：我们的目光首先会投向组织成员的个体行为。
这一构成组织的基本元素所发生的改变，无疑是其他一系列可能发生改变的基本原因。
在这方面，心理学家们已将人剖析得淋漓尽致。
在工业经济时代，一些典型的反映员工个性行为特征的理论，比如气质理论和特质理论，学习的操作条件反射理论、社会学习理论，以及激励的需要层次理论、激励——保健理论、ERG理论、强化理论、公平理论、期望理论等。
它们都在一定条件下较好地阐释和概括了组织中个体的一般心理、行为规律，也指导了各种组织的管理实践，发挥了重要作用。
在知识经济时代，组织要充分发展其人力资本，必须首先重视员工思想、行为方式的转变。
唯有熟悉并适应这些转变，才能促进人力资本的良性发展。
知识经济条件下，关于组织成员的一个最重要的转变就是大量“知识型员工”的出现，他们在组织中将占据主导地位，发挥重要作用，并成为组织发展的主动力。
与传统劳动者相比，他们有着许多不同之处：第一，知识型员工在从事工作的领域内都是“专家”，他们不再是传统意义上按命令行事或是按规定办事的员工。
凭借其特有的“专家权力”，他们拥有对其他人包括其管理者的权威，因而也就拥有更多的工作自主性。
这种变化势必会影响到对他们的管理方式的变化，如果还是像管理20世纪60年代和70年代的汽车工人一样，对他们进行等级森严的控制型管理，不仅不能见到次序井然的情景，反而容易引起他们的反感，使工作成效下降。
第二，知识型员工的价值观与传统劳动者相比也将发生变化。
在传统的社会中，“成就”总是与金钱、权力、名誉为伴，很多人努力一生，只是为了“五子登科”。
而对知识型员工而言，很多人的基本出发点将变为追求自我价值的实现。
而这种价值的实现将不再局限于金钱、权力等有限的形式，而是将扩展到获取社会的认同，乃至获取个人内心对自己的认同等。

编辑推荐

第一图书网, tushu007.com

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