

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787040242812

10位ISBN编号：7040242818

出版时间：2008-7

出版时间：高等教育出版社

作者：李永瑞

页数：352

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>>

### 内容概要

《高等学校管理类专业基础课程教材组织行为学》是高等学校管理类专业主干课程教材之一。

《高等学校管理类专业基础课程教材组织行为学》由个体心理、群体心理、团队性向诊断及功能优化、领导力测评与训练、组织变革与压力管理等部分组成。

全书通过本土案例较为全面、系统地诠释了组织中个体、群体行为规律及其对应的干预策略。

《高等学校管理类专业基础课程教材组织行为学》具有理论与实践并重、本土化特征明显，案例可操作性、实用性强等特点，其中团队性向诊断及功能优化等部分内容，具有一定的原创性。

## <<组织行为学>>

### 作者简介

贵州省兴仁县人，北京师范大学管理学院副教授

【一个横跨了诸多领域的跨界奇才】

本科——理学学士

硕士——心理学硕士

博士、博士后——教育学、心理学博士。

多所大学教师、同声传译、报社专栏主持人、电视台制片人、外企公关部经理，并曾代理或兼任过多家企业集团人力资源总监等职。

【一个以心理测评为基本武器的人力资源实战家、教师】

自1998年以来，李博士一方面致力于本土心理测评工具的开发及对应数据库的建立；一方面也致力于推动心理测评在人力资源开发与管理各个领域中的应用。

目前拥有“BT-LYR注意能力测评系统”和“TOMA职业管理者性向测评系统”两套具有自主知识产权的本土软件测评系统。

并成功主持完成了“CPECC员工招聘性向测评量表”的编制等特定测试系统的开发工作。

【一个既服务于国家乒乓球队又服务于众多企业的心理专家】

为国家乒乓球队、国家行政学院地厅级干部培训班、清华大学MBA、北京李宁集团、北京嘉铭集团、山东龙大集团、浙江中泰控股、长江商学院、上海捷毅人力资源公司、中国石油海外工程建设集团、东北大学东软信息学院、北京康信知识产权有限公司、慧聪国际、东方通科技、恒泰证券、挪威船级社、北京联东投资集团有限公司、北京东和集团、贵州燃气集团、重庆祺山房地产开发公司、明天控股、上海爱使、明天科技、华资实业、海吉氯碱等企事业单位的高级人才甄选与组织变革相关的人力资源体系建设等项目提供过专题咨询，受到一致好评。

【一个广泛游学演讲的演说家】

应全国各地各种类型的企业集团和政府部门的邀请，为各级中高层管理人员讲授过领导科学与艺术、人力资源测评、企业管理中的心理学问题、高级管理人员职业生涯规划、企业文化建设、变革管理、个人与组织成功之路、科学的工作方法等课程，直接受众在10000人以上

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 导论第一节 组织行为学研究的历史由来第二节 组织行为学的学科性质及主要关联学科第三节 组织行为学面临的主要挑战第二章 个体行为基础第一节 个体行为的生物学基础第二节 个体行为的社会学基础第三节 社会文化环境与个体行为第三章 知觉与个体决策第一节 知觉与社会知觉第二节 个体决策第三节 (社会) 知觉与个体决策的关系第四章 个体差异与管理第一节 个体差异概述第二节 气质与管理第三节 能力与管理第四节 性格与管理第五章 价值观与态度第一节 价值观与态度的基本概念和类型第二节 工作满意度——对待工作的态度第三节 组织承诺——对待组织的态度第六章 激励第一节 激励及其基本特征第二节 激励的需要理论第三节 激励的期望理论第四节 激励的公平理论第五节 目标设置、目标管理与员工激励第六节 工作设计与员工激励第七章 群体行为基础第一节 群体第二节 群体凝聚力第三节 群体决策第八章 沟通、冲突与谈判第一节 群体沟通第二节 群体冲突第三节 谈判第九章 团队性向诊断及功能优化第一节 团队概述第二节 团队性向诊断第三节 团队建设与管理第十章 领导力测评与领导力训练第一节 领导学概论第二节 领导力测评与领导力训练的前提假设与方法第十一章 组织文化第一节 组织文化概述第二节 组织文化的构建第三节 组织文化与组织绩效第四节 基于组织文化的人力资源管理体系第十二章 组织变革与组织发展第一节 组织变革第二节 组织变革的动力与阻力第三节 组织发展第十三章 压力管理第一节 压力与工作绩效第二节 压力来源与识别第三节 压力管理的方法主要参考文献

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：（一）假设群体与实际群体假设群体，又称统计群体，是为了研究和分析的需要，将人们按照一定的规范和特征划分出来的各类群体，它实际上是不存在的。

例如在心理学研究中，年龄、性别、民族、职业、学习能力、社会思想动态等，都可以作为研究某类群体心理特征的分类依据，从而对群体的共同性来进行分析与研究，但这些群体并非接触性的实际存在的群体，它们只是作为统计或实验的样本。

实际群体是在现实生活中客观存在的群体。

群体中成员之间能够彼此意识到对方的存在，并意识到都属于同一群体，彼此之间存在着相互作用、相互影响的关系。

例如工厂里同一流水线上的工人之间的工作是一个分工协作、紧密衔接的过程，他们必须负责好自己的工作，才能保证整个工序合理、有效地运转。

（二）正式群体和非正式群体正式群体是指由正式组织建立，身份公开，其成员有共同的责任和目标，遵循组织确立的规章制度和行为规范的群体，如政府行政部门、企业以及内部各部门、学校、教会等等。

常见的正式群体有命令型群体和任务型群体两种。

命令型群体是由组织结构决定的，由直接向某个主管人员报告工作的下属组成。

比如政府首脑与各个部委之间、企业经理与员工之间、各部门负责人与其下属之间所构成的群体都属于命令型群体；任务型群体也由组织结构决定，由完成某项工作任务而在一起工作的人构成。

任务型群体的界限并不仅仅局限于直接的上下级关系，还可能跨越直接的层级关系。

如政府部门在面对突发性事件时组成的应急处理中心、企业在攻关时组成的临时项目小组以及组织某项会议而成立的会务组等都属于任务型群体。

非正式群体是一种没有正式的明文规定，个体之间因为具有共同的兴趣和利益，能相互满足需要结合而成的群体。

这种群体没有正式的结构，成员之间带有强烈的感情色彩。

例如农村新型合作社组织，城市里的行业协会，学术类、文体娱乐类及服务类社团组织等。

常见的非正式群体类型也有两种：利益型群体是为了某个共同关心的特定目标而形成的群体。

如：农村新型合作社组织、各类行业协会；友谊型群体是指基于成员共同特点而形成的群体。

如某些文体娱乐爱好者协会，京剧的票友，某个球队的球迷协会等。

应当明确一点，正式群体与非正式群体虽然存在多方面的差异，如表7-1所示，但两者并不是完全排斥的，正式群体中包含许多个非正式的群体。

正式群体中的非正式群体可能有积极作用，也可能有消极作用，其具体表现如表7-2所示。

管理者应善于利用和引导非正式群体，使其对正式群体起到拾遗补缺的作用。

## <<组织行为学>>

### 编辑推荐

《组织行为学》是高等学校管理类专业基础课程教材之一。

<<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>