

<<组织行为学精要>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学精要>>

13位ISBN编号：9787121080234

10位ISBN编号：7121080230

出版时间：2009-1

出版时间：电子工业出版社

作者：安杰洛·金尼奇

页数：253

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>

<<组织行为学精要>>

前言

21世纪是引人注目的时代，经济日益全球化，科学技术飞速发展，知识经济日见端倪，竞争空前激烈，组织环境复杂多变。

新的形势对组织及其行为管理提出了全新的挑战。

因此，对组织行为的研究成为热点，各个大学的管理专业纷纷开设了组织行为学课程，各种组织行为学教材也应时之需陆续面市，这其中既有引进的外版教材，也有国内学者编著的教材。

而本书与以往的教材确是有很大的不同。

它只介绍核心概念，而没有任何案例、练习和补充资料。

作者这样做的目的是让这本教材成为组织行为学理论知识精华的浓缩，让教师有更多的机会根据学生、教学的实际情况灵活地增添、扩充内容。

本书最突出的特点就是内容精简但系统全面。

作者在写作本书时确定的目标就是：“以能够引起读者兴趣而且他们也能够接受的方式精简地介绍组织行为学中最新的、实用的知识”。

为了达到这一目标，作者遵循组织行为学基本架构以简洁、高效的方式介绍了与个人、群体和组织行为相关的一系列概念与理论，对大量的研究观点和研究成果进行了融合提炼。

同时，作者注重教材内容的时代性，介绍了当前最新的理论、研究成果和实践案例，涵盖的前沿问题包括电子商务对组织行为的影响、人力资本和社会资本、积极的组织行为、多样性的管理、积极的个性、情绪、情商、组织公正、虚拟团队、知识管理、信息技术对组织行为的影响、跨文化冲突、工作场所的不文明行为、印象管理、领导力的全景模型、5级领导、共享领导权以及学习型组织等。

这样的内容设计体现了作者厚重扎实的理论功底和丰富的教学实践经验。

<<组织行为学精要>>

内容概要

本书是由获过多项教学奖、编著过17本教材(全球几百所院校在使用)、具有丰富实践经验的教学一线教授撰写而成的。

精心挑选核心概念。

作者根据自己多年讲授组织行为学课程、撰写相关论文及进行多项咨询研究的经验,有选择地介绍了学生理解个人、群体和组织行为所必需的知识。

注重灵活度和深度。

作者在书中侧重内容的有序编排,方便教师灵活地将自己的案例和补充资料融入课程中,从而使所涉及内容最大化。

大量鲜活、相关的资料是本书内容的基石。

本书所选的是当前最新的理论、研究成果和实践案例,如人力资本、积极的组织行为、虚拟团队和学习型组织等。

<<组织行为学精要>>

作者简介

安杰洛·金尼奇，博士，管理学教授，亚利桑那州立大学W.P.卡瑞商学院100名知名学者顾问委员会成员。

作为老师，他曾获得多项优秀教学奖；作为科研者，他在一流的学术期刊、专业杂志上发表论文80多篇，与他人合作编著教材17本；作为国际咨询师，他与多家《财富》500强企业有合作关系，帮助其最高管理层进行组织变革，以提高组织的有效性和赢利水平。

<<组织行为学精要>>

书籍目录

第1章 组织行为：人对于组织为什么是重要的？

1.1 管理者与他人合作并利用他人完成工作 1.2 组织行为学成为一门学科的起源 1.3 组织行为学的新动向第1部分 在组织中管理个体 第2章 认知与多样性：为什么有不同的观点？

2.1 认知的社会信息处理模型 2.2 归因 2.3 多样性的定义和管理 2.4 有效管理多样性的组织实践 第3章 个体差异：是什么让员工显得独特？

3.1 从自我认识到自我管理 3.2 个性 3.3 组织行为学开始研究情绪问题 第4章 激励理论：是什么促使员工努力工作？

4.1 激励的内容理论 4.2 激励的过程理论 4.3 通过工作设计激励员工 4.4 激励理论的应用 第5章 激励理论的应用：如何让人发挥出最大潜能？

5.1 目标设定 5.2 反馈 5.3 组织的报酬体系 5.4 正强化第2部分 在组织中管理团队和制定决策 第6章 群体和团队协作：群体如何完成工作及如何领导群体？

6.1 群体行为基本知识 6.2 团队、信任与合作 6.3 群体和团队有效性面临的威胁 第7章 决策：如何运用个体决策与群体决策？

7.1 决策模型 7.2 决策的机制 7.3 群体决策 第8章 冲突和谈判：为什么会出现冲突及如何处理冲突？

8.1 当前对冲突的认识 8.2 冲突的主要类型 8.3 管理冲突 8.4 谈判第3部分 在组织中管理程序 第9章 沟通：如何传递信息？

9.1 有关沟通过程的基本知识 9.2 人际沟通 9.3 计算机化信息时代的沟通 9.4 有效沟通的障碍 第10章 权力和政治：人们之间是如何相互影响的？

10.1 影响他人 10.2 社会权力和授权 10.3 组织政治和印象管理 第11章 领导：如何成为有效的领导者？

11.1 领导的内容 11.2 领导的特质和行为理论 11.3 情境理论 11.4 全系列领导模型：从交易型领导到变革型领导 11.5 关于领导的其他观点第4部分 组织变革 第12章 组织文化：组织是如何创造和传播文化的？

12.1 组织文化的定义与背景 12.2 组织文化的动态性 12.3 组织的社会化过程 12.4 通过指导让组织文化扎根 第13章 组织设计：组织结构如何让员工与任务匹配？

13.1 组织的定义和维度 13.2 对组织的比喻 13.3 努力提高组织的有效性 13.4 组织设计的权变方法 第14章 变革与学习型组织：如何在变化无常的世界中繁荣发展？

14.1 变革的动力 14.2 有计划的变革模型 14.3 变革的阻力 14.4 创建学习型组织

<<组织行为学精要>>

章节摘录

第1章 组织行为：人对于组织为什么是重要的？

1.1 管理者与他人合作并利用他人完成工作 1.1.1 管理者需要具备的全部技能 明茨伯格和其他一些人所做的观察性研究发现，典型的管理者的一天是被分成了若干支离破碎的、短暂的片段。他们的工作经常被中断，他们很少有大块的时间去做计划和进行反思。对4名最高管理者进行的研究发现，他们63%的时间花在各种持续时间不到9分钟的事情上，只有5%的时间是用在耗时1小时以上的事情上。

人们多次尝试为管理者忙碌的工作日做个现实的记录。

克拉克·威尔逊和其他一些研究者在过去的25年里做了很多研究，为我们提供了对管理者技能的现实的描述。

威尔逊的管理者技能描述重点介绍了11种可以观察到的管理行为： 向所有相关的人阐明目标和志向。

鼓励参与，也就是鼓励员工向上沟通和提出建议。

计划和组织有序的工作流程。

有回答关于组织问题的技术和和管理专长。

通过团队建设、培训、训练和支持等推进工作。

实事求是地提供有建设性的反馈意见。

通过进度计划、最后期限规定和有用的提示物帮助维持工作开展。

控制细节，但不专横。

为了实现目标施加合理的压力。

将一些重要的职责授权给其他人，但要保持目标的确性和大家对目标的忠诚。

通过奖励和正强化认可良好的绩效。

<<组织行为学精要>>

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>