

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787811225099

10位ISBN编号：7811225093

出版时间：2008-12

出版时间：东北财经大学出版社有限责任公司

作者：龙立荣

页数：276

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>

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 前言

组织行为学作为工商管理专业的基础课程，涉及人以及人与事的关系，具有广泛的渗透力和基础性，如何将这些基本原理以及其所派生的基本方法和技术梳理出一个头绪，让缺乏人生阅历和经验积淀的本科生很好地理解和掌握，的确是一个很大的挑战。

我根据自己长期的教学实践和对本科生的需求的理解及把握，进行了一次大胆的尝试，试图在给读者关于组织行为学学科的基本知识框架的同时，让读者觉得这些知识离自己的生活很近，不仅有用而且有趣，以引导其进一步地思考和研修相关的知识和问题，为真正实现以人为本的管理，提升我国管理水平尽自己的绵薄之力。

为了体现这一理念，在具体的写作过程中，我注意以下几个原则：第一，科学性。本书所介绍的知识有可靠的科学来源，避免讹传。

第二，可读性。

本书不是简单地照搬已有的文献，堆积庞杂的文献知识，而是用自己理解的语言表述科学知识。

第三，可操作性。

再高深的理论，也需要落地，需要有可以操作的措施和办法，为此，我根据已有的理论，将其变成可实际操作的技术。

第四，时代性。

行为理论受时代精神和文化的影响较大，与现实生活关联较多，特别是转型时期的中国，遇到了许多现实的矛盾，运用科学的知识来描述和化解这些矛盾，对管理实践启发意义更大。

整个教材的内容安排是沿着从个体行为到群体行为、再到组织行为的顺序呈现的。

第1章介绍组织行为学的学科特性和历史发展脉络，并简单地介绍了组织行为学的研究方法。

第2章到第4章介绍个体行为规律。

其中，第2章介绍个体行为的普遍规律；第3章介绍个体差异规律，为人力资源管理的用人、育人进行前期理论铺垫；第4章为激励理论，为人力资源管理的绩效考核和薪酬激励作理论铺垫。

第5章和第6章为群体行为。

其中，第5章介绍群体行为规律，为部门的管理奠定理论基础；第6章介绍沟通问题，试图通过沟通化解人与人之间的矛盾和冲突，形成有效的团队，提升组织的竞争力。

第7章到第10章主要以组织行为规律为主。

其中，第7章是领导，阐述组织如何通过领导的影响力，将个人和群体引导到组织期望的行为，进而根据这些规律提升自身的魅力；第8章为组织结构设计，试图将组织的事与做事的人很好地结合在一起，达到尊重人的规律、有效地做事的目的；第9章是组织变革与发展，主要将复杂的组织状态由一个过去适合的状态调整为现在或将来适合的状态，化解变革过程中的重重障碍和阻力；第10章为组织文化，这一章试图解决人的价值观问题，让带着个人化需求的个体或群体能够在个人和组织的利益之间妥协，实现长期双赢。

## <<组织行为学>>

### 内容概要

本书所介绍的知识有可靠的科学来源，避免讹传。

第二，可读性。

本书不是简单地照搬已有的文献，堆积庞杂的文献知识，而是用自己理解的语言表述科学知识。

第三，可操作性。

再高深的理论，也需要落地，需要有可以操作的措施和办法，为此，我根据已有的理论，将其变成可实际操作的技术。

第四，时代性。

行为理论受时代精神和文化的影响较大，与现实生活关联较多，特别是转型时期的中国，遇到了许多现实的矛盾，运用科学的知识来描述和化解这些矛盾，对管理实践启发意义更大。

本教材的问答安排是沿着从个体行为到群体行为、再到组织行为的顺序呈现的。

全书共分10章，具体安排如下：第1章介绍组织行为学的学科特性和历史发展脉络，并简单地介绍了组织行为学的研究方法；第2章到第4章介绍个体行为规律；第5章和第6章为群体行为；第7章到第10章主要以组织行为规律为主。

## <<组织行为学>>

### 作者简介

龙立荣，华中科技大学管理学院工商管理系教授，博士生导师。  
美国管理学会会员，中国管理研究国际学会会员，中国心理学会工业心理学专业委员会委员，湖北省人事厅人才测评顾问。

龙立荣教授曾在华中师范大学教育系和北京师范大学心理学系进行本科学习，获得华中师范大学

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 书籍目录

第1章 组织行为学概论 学习目标 1.1 组织行为学定义 1.2 人性假设与管理 1.3 组织行为学的相关学科 1.4 组织行为学的主要内容 1.5 组织行为学的研究方法 本章小结 关键概念 单项选择题 思考题 案例分析题 推荐阅读资料 网上资源 学习目标第2章 个体心理与行为 2.1 心理过程与管理 2.2 态度与管理 2.3 个体决策与管理 2.4 自我概念的形成与管理 2.5 归因理论与管理 本章小结 关键概念 单项选择题 思考题 案例分析题 推荐阅读资料 网上资源 学习目标第3章 个体差异与管理 3.1 能力差异与管理 3.2 人格差异与管理 3.3 价值观差异与管理 3.4 胜任力模型与管理 本章小结 关键概念 单项选择题 思考题 案例分析题 推荐阅读资料 网上资源第4章 激励 学习目标 4.1 内容型激励理论 4.2 目标设置理论 4.3 过程型激励理论 4.4 激励理论的综合运用 本章小结 关键概念 单项选择题 思考题 案例分析题 推荐阅读资料 网上资源第5章 群体 学习目标 5.1 群体概述 5.2 群体活动规律 5.3 群体的形成、发展与凝聚力 5.4 群体决策 5.5 团队与团队建设 本章小结 关键概念 单项选择题 思考题 案例分析题 推荐阅读资料 网上资源第6章 沟通 学习目标 6.1 沟通概述 6.2 沟通过程 6.3 沟通形式和种类 6.4 沟通管理 本章小结 关键概念 单项选择题 思考题 案例分析题 推荐阅读资料 网上资源第7章 领导第8章 组织结构与设计第9章 组织变革与发展第10章 组织文化附录 章后客观题参考答案参考文献

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 章节摘录

在各个部门和岗位职责明确后，还会涉及各个部门职责的履行，以及各个部门之间、各个岗位之间的横向或纵向的互动问题。

只有当各个部门和岗位都按章行事，并且在遇到一些矛盾和冲突时，以组织的利益为重，或提出合理化建议，才能保证这些部门和岗位真正有机地朝向组织的目标行进，最终实现组织的目标。

常见的有：管理工作标准化制度；例会制度，该方法特别适合于重复发生。

但需要根据变化的条件而随机处理的管理问题；工序服从制度，即上道工序服从于下道工序，并为下道工序服务；跨部门的直接沟通；联合办公和现场调度。

不同的部门、不同的岗位都需要有标准化的制度，以帮助人们厘清各自的责任和运行程序，形成规范。

2) 结构性方式 作为制度性运行方式的重要补充，一旦制度性方式不能发挥作用时，则需要从组织结构方面做出努力，具体措施包括：设置联络员，该联络员负责与一个或几个部门进行业务联系，保持经常沟通，促进彼此间的了解和协调，当然这种联络可以是专职的，也可以是兼职的；组织临时性的任务小组或委员会，以加强部门间的经常性横向联系，促进相互了解与配合；建立永久性的任务小组，当多个部门的活动需要长久的、强有力的协调时，任务小组就应从临时性的变成永久性的机构；建立职能部门，在不增加新的职能科室的前提下，调整领导者的分工和职能科室的隶属关系，将职能部划归各经理分别管辖，便于工作的协调。

3) 人际关系方式 既不改变组织的制度，也不改变组织的结构，而是通过增加各个部门之间的相互联络，促进各个部门之间的相互理解与合作。

比如，设立大办公室制度，创造一种良好的氛围，减少大家的门户隔阂，促进相互的支持；举行联谊活动，联谊活动多种多样，有增进友谊的，有专业交流的，有技术切磋的，通过交流联络感情，改善关系。

这三种方式各有特点，理解是基础，需要配合和支持；在靠感情解决不了问题的情况下，需要通过制度、组织结构的改变来保证横向的协调。

8.4.5 工作专业化设计 工作专业化是指让员工从事专门、简单、单一的工作任务，并将这些任务标准化，以提高工作效率。

<<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>