

<<组织行为学通论>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学通论>>

13位ISBN编号：9787811233858

10位ISBN编号：7811233851

出版时间：2008-9

出版时间：北京交通大学出版社

作者：李宝元

页数：377

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>

<<组织行为学通论>>

前言

人的高度“组织化”，可以说是工业化及市场经济高度发展的产物。

人们最初关注的组织行为，显然是大机器工业组织中人的行为；组织行为学的兴起，直接来源于现代工业组织管理实践。

近百年来，组织行为学，作为一门研究人在组织中的行为特征及其规律性的学科，随着现代组织管理实践，也经历了一个艰辛曲折而富有成效的探索路程。

在20世纪上半叶，现代组织获得前所未有的快速发展，组织规模日益巨型化，组织形态日益多样化，同时，组织行为也越来越复杂化，组织中的人际冲突和矛盾亦愈来愈尖锐化。

对此，一大批心理学家、管理学家和社会学家等人文社会科学家，纷纷聚焦于组织行为问题研究，并各有侧重、各显其能地提出了一系列相关理论观点和实证解说。

到20世纪中叶，关于人类行为研究的各路大军都聚集在“行为科学”的旗帜下，形成了一支庞大的科学共同体。

可以说，组织行为学就是现代行为科学群集成的一个重要产物。

经过近数十年的进一步推广和深化，组织行为学已成为现代行为科学体系中一个最成熟、最核心和最前沿的学科，成为一门在微观层面探索现代组织中人的行为特点和规律性的重要学科。

从未来发展前沿走势来看，组织行为学在全球化和后工业化的新时代背景下，将会朝着更加综合化、更具普适性和更为多元化的跨学科通论方向阔步前进、发展完善。

近30年以来，随着市场化改革的推进，中国工商企业组织、政府公共组织和非营利组织从治理结构到运营模式都发生了天翻地覆的变化，包括组织行为学在内各类现代组织管理理论和方法应实践召唤也快速在中国社会各界传播开来，并作为各大学管理类专业的基础课程和热门知识向广大青年学生“大规模”宣讲传授。

但是，从国内出版的相关教材（包括外文中译本教材）体例和内容来看，一个令人遗憾的现象是：大多囿于组织行为学原初受心理学奠基性影响所造成的偏态残缺性构架，机械教条地按照“个体行为—群体行为—组织行为”的传统范式讲授有些“凌乱”甚至“大杂烩”性质的内容，没能开放性地将其其他学科最新前沿成果有机容纳进来，也没有紧贴当今“高度组织化”的全球化发展动态，特别是当今中国转型期“火热”的社会组织实践活动，从而对组织

<<组织行为学通论>>

内容概要

《组织行为学通论》立足中国国情，放眼全球发展动态，在充分掌握和清晰梳理相关学科（包括心理学、管理学、经济学、社会学和政治学等）历史演变脉络、最新研究进展和未来前沿走势的基础上，对组织行为研究领域的一系列经典思想方法和重大理论成果进行了“创造性转述”和“跨学科通解”，著就一部“集成性”、“准经典”的中国版组织行为学教科书。

全书理论逻辑清晰，章节体系新颖；体例安排独到，内容丰富多彩。

本书可以作为高校各类管理专业本科和研究生教科书或参考书使用，对于在各类组织中工作的各界人士学习职业生存之道、提升职场谋略水平，也具有重要参阅价值。

<<组织行为学通论>>

作者简介

李宝元，1962年生，经济学博士，北京师范大学人本发展与管理研究中心主任，经济与工商管理学院教授、博士生导师。

兼任首都教育经济研究院人力资源开发与管理研究所所长、国家职业技能鉴定专家委员会人力资源管理专业委员会委员、中国宏观经济管理教育研究会常务理事等职。

作者长期在高等院校从事经济学、管理学专业教学与科研工作。

主要学术研究方向为人本发展与管理。

学术活动领域涉及：人力资源开发与管理，人力资本与经济发展，制度经济学和体制改革，教育经济与管理，国民经济规划与管理，人口、资源与环境经济学。

近年来先后承担国家、省部和地方委托课题十余项，发表学术论文和评论文章百余篇，出版学术专著和教材十余部。

近年来主要著作：《人力资本论》（北京师范大学出版社2008版）；《公共人力资源开发与管理》（经济科学出版社2007版）；《人本制胜》（企业管理出版社2007版）；《职业生涯管理：原理·方法·实践》（北京师范大学出版社2007版）；《人力资源管理学》（北京师范大学出版社2007版）；《人本发展经济学》（经济科学出版社2006版）；《战略性投资》（经济科学出版社2005版）；《追求永远》（经济科学出版社2004版）；《人本方略》（经济科学出版社2003版）；《战略性激励》（经济科学出版社2002第1版，2005第2版）；《广告学教程》（人民邮电出版社2002第1版，2004第2版）；《人力资源管理案例教程》（人民邮电出版社2002版）；《人力资本运营》（企业管理出版社2001版）；《人力资本与经济发展》（北京师范大学出版社2000版）。

<<组织行为学通论>>

书籍目录

第1章 组织行为学渊源及通论框架学习目标要求逻辑架构图示情景故事引导1.1 组织行为学缘起及演变脉络1.1.1 组织与组织行为1.1.2 组织行为学缘起1.1.3 组织行为学演化路径1.2 组织行为学源头：经典思想及宏观视界1.2.1 组织的现代特性及威力1.2.2 工业组织的异化和局限性1.2.3 现代组织：精神气质与理性模式1.3 组织行为学发轫：直接源于管理实践的古典理论传统1.3.1 “科学管理”传统1.3.2 “一般管理”传统1.4 组织行为研究的心理学渊源及基础1.4.1 心理学演化脉络1.4.2 达尔文进化论遗产1.4.3 心理“科学”之传统1.4.4 外显行为研究趋势1.4.5 更完整现实地分析精神现象1.4.6 回归人本主义1.4.7 小结：组织行为心理学基础1.5 组织行为学：在“行为科学”旗帜下的集成1.5.1 早期的组织行为研究1.5.2 行为科学时代的跨学科集成1.5.3 行为科学中的组织行为学1.6 组织行为学：全球化前沿走势与跨学科通论框架1.6.1 新时代大背景1.6.2 组织行为研究前沿走势1.6.3 跨学科通论框架本章专栏专栏1-1：情景故事钢铁大王卡内基时代的罢工浪潮和劳资冲突精要内容提示复习思考问题自我认知练习：学习状态快速评估情景个案研讨：社会组织行为模式与大国历史兴衰变迁注释第1篇 组织经济行为第2章 激励理论：透析组织经济行为学习目标要求逻辑架构图示情景故事引导2.1 经济学解析人类行为的基本原理和方法2.1.1 经济人与经济行为2.1.2 自利动机与利他行为2.1.3 关于“理性”与“非理性”2.1.4 自利行为与社会秩序2.2 绩效与薪酬：组织经济行为的基本矛盾2.2.1 组织激励基本问题2.2.2 关于“组织绩效”的含义2.2.3 关于“广义薪酬”概念2.2.4 组织激励的两个焦点2.3 广义激励论：组织经济行为研究的两个基本层面2.3.1 组织激励制度及其特性2.3.2 组织激励的实现形式2.3.3 “广义激励论”及其意义2.4 经济机制设计理论的激励模型及其意义2.4.1 经济机制设计理论2.4.2 经济激励模型2.4.3 激励环境2.4.4 激励机制2.4.5 激励行为2.4.6 激励目标2.4.7 经济激励意义本章专栏专栏2-1：相关文献经济学精神精要内容提示复习思考问题自我认知练习：快速检核学习情况情景个案研讨：经济学家谈道德？（樊纲）注释第3章 组织制度：激励意义与运作规则学习目标要求逻辑架构图示情景故事引导3.1 关于组织制度及其激励问题的经济学解析3.1.1 制度与组织制度3.1.2 制度的性质3.1.3 非正式制度及其意义3.1.4 制度形成和变迁的逻辑3.1.5 组织制度激励问题3.2 企业制度激励问题及其解决思路3.2.1 企业制度激励问题的提出3.2.2 企业制度激励问题传统解析思路3.2.3 企业产权制度“通解”要义3.2.4 现代企业制度及其股权激励机制3.3 政府公共组织：基本特征与制度框架3.3.1 公共组织基本特征3.3.2 政府组织基本特性及职能3.3.3 政府公共组织制度框架3.4 非营利组织的制度特征及其激励问题3.4.1 公民社会3.4.2 非营利组织特征3.4.3 非营利组织发展状况3.4.4 非营利组织运营特点本章专栏专栏3-1：相关文献制度何以重要？专栏3-2：相关文献政府再造五项战略专栏3-3：相关文献遵循规则，直到伤害自己（盛洪）……第4章 激励管理：从内容到过程第2篇 组织社会行为第5章 群体互动：组织社会行为原理第6章 工作团队：从理念到建设第7章 有效沟通：组织行为整合的基石第3篇 组织政治行为第8章 职场权谋：组织政治行为概说第9章 组织领导：政治行为的权变控制第10章 竞争合作：组织政治博弈论第11章 现代组织学习行为理论通解参考文献

<<组织行为学通论>>

章节摘录

插图：第1章 组织行为学渊源及通论框架1.1 组织行为学缘起演变脉络组织，即人们在一定社会环境条件下为实现特定目标而组成的相对稳定性群体，其“行为”特征和规律性，归根结底是由组织中人的行为方式所决定的。

人的“组织化”程度，是社会进步和经济发展的重要标志之一；在现代“高度组织化”的社会中，所有的人可以说都是“组织中的人”。

组织行为学，简单地说，就是一门研究人在组织中的行为特征及其规律性的学科，它是在现代社会组织高度发达且日益普遍和重要的历史背景下应运而生并获得蓬勃发展的，其间大致经历了百余年渐进演化的历史过程。

1.1.1 组织与组织行为何谓“组织”（Organization）？

简单地说，组织是人的一种最基本社会存在形式，其正式定义可以作如下界定，即：组织是人们在一定社会环境条件下为实现特定目标而组成的相对稳定性群体。

在现实中，组织的表现形态多种多样，从政治组织、学术组织、文艺组织、社团组织和宗教组织，到生产组织、商业组织、消费组织、教育组织和医疗组织；其具体实体表现为各种社会机构，诸如机关、协会、学会、教堂、工厂、商店、医院、学校和家庭等。

一个组织，无论其具体性质职能和形式如何，无一例外都有以下五个基本维度特征：（1）组织赖以生存和发展的外部环境；（2）特定的组织目标和发展战略；（3）支撑组织运作的核心技术和独特文化系统；（4）组织结构，即组织中各工作单元间的分工协作关系和协调运作方式；（5）组织发展阶段及其所达到的规模和水平。

其中，组织结构是决定组织基本架构和功能的最重要维度，它与环境、目标、技术、文化和规模都有直接关联和互动影响。

同时，应该清楚地看到，组织是由人组成的，组织行为由组织中人的行为耦合而成。

所谓“行为”（Behavior），其一般词语意义是指可以观察到的有机体（特别是人类或动物的）外显活动。

组织作为由人组成的社会有机体，其可以由观察所见的外显活动，即谓“组织行为”（OB）；不同的组织表现出不同的行为特征和模式，它由组织中人的行为经过复杂的、非线性的相互作用耦合而成。

<<组织行为学通论>>

编辑推荐

《组织行为学通论》可以作为高校各类管理专业本科和研究生教科书或参考书使用，对于在各类组织中工作的各界人士学习职业生存之道、提升职场谋略水平，也具有重要参阅价值。

《组织行为学通论》讲述了近30年以来，随着市场化改革的推进，中国工商企业组织、政府公共组织和非营利组织从治理结构到运营模式都发生了天翻地覆的变化，包括组织行为学在内各类现代组织管理理论和方法应实践召唤也快速在中国社会各界传播开来，并作为各大学管理类专业的基础课程和热门知识向广大青年学生“大规模”宣讲传授。

<<组织行为学通论>>

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>