**《组织行为学》课程教学大纲**

一、课程基本信息

课程代码：19010033

课程名称：组织行为学（双语）

英文名称：Organizational behavior（bilingual course）

课程类别：专业课

学 时：48

学　　分：3

适用对象：工商管理（拔尖人才实验区）

考核方式：考查

先修课程：管理学

二、课程简介

组织行为学是管理学科的重要组成部分，涉及心理学、社会心理学、政治学、社会学及人类学等学科，是一门研究组织系统内个体、群体、组织及其关系的行为规律，以提高管理者预测、引导和控制人们行为的能力，提高组织运行效率的科学。它研究并回答工作组织中的个体、群体行为模式是怎样的，它们之间如何互动，个性如何影响工作绩效，如何激励员工，如何适应和把握环境变化等。本课程将紧紧围绕坚定学生理想信念，以爱党、爱国、爱社会主义、爱人民、爱集体为主线，围绕政治认同、家国情怀、文化素养、道德修养等重点优化课程思政内容供给。

Organizational behavior is the study of how people interact in organizations. This course will cover the interactions from three major levels including individual level, group level and organizational level. Its principles are applied primarily in attempts to create more efficient organizations. Through this course, students gain insight into strategies and methods that manage individuals, groups, and organizational change. This course also focuses on cultivating students’ political identity, patriotism, cultural accomplishment, ideology and morality.

三、课程性质与教学目的

组织行为学是工商管理学科一门专业必修课。本课程教学目的是使学生掌握组织行为学的基本知识与发展规律；指导学生阅读相关组织行为学案例，培养学生以现代组织行为学理论为依据，培养学生在团队建设与管理、人际沟通、领导、组织结构设计、组织文化建设、组织变革与发展、跨文化沟通、学习型组织建设等组织行为学的实务能力；培养学生自觉地养成良好的政治素养和道德品质，提升企业管理伦理素养。

四、教学内容及要求

**绪论**

（一）目的与要求

1. 掌握组织与组织行为学的定义。
2. 熟悉组织行为学的研究内容。
3. 了解组织行为学的最新进展。
4. 熟悉组织行为学的发展阶段。
5. 掌握组织行为学中常用的研究术语与研究方法。

第一节 组织与组织行为学

1.主要内容

第一节介绍了什么是组织，什么是管理，为什么组织需要管理，组织行为学的定义、研究内容及其最新进展，组织行为学和其他学科的关系以及学习组织行为学的意义。

2.基本概念和知识点

组织、管理

3.问题与应用（能力要求）

其它学科知识在组织行为学中的体现。

第二节 组织行为学的历史沿革

1.主要内容

第二节介绍了组织行为学的五个发展阶段。包括早期的工业心理学派、古典管理学派、行为学派、权变学派以及系统学派。通过本节学习，学生应能更深入地了解组织行为学领域的发展过程及其内在的思想脉络。

2.基本概念和知识点

组织行为学发展的五个阶段、权变学派

3.问题与应用（能力要求）

组织行为学发展的五个阶段及代表人物

第三节 组织行为学常用的研究方法

1.主要内容

第三节主要介绍组织行为学中常用的研究方法。学生应在了解组织行为学研究术语的基础上，熟悉组织行为学常用的研究方法，同时应学会用马克思主义的辩证唯物主义和历史唯物主义的方法论，对组织行为学的西方逻辑体系做出客观的评价和判断。

2.基本概念和知识点

问卷调查法、访谈法、实验研究法、观察研究法、案例研究法

3.问题与应用（能力要求）

如何看待“人性作为相对稳定的属性，基本是一成不变的”这种观点？

如何辩证地看待人的需要？

（三）思考与实践

思考：

如何定义组织、组织行为与组织行为学？

组织行为学的发展经过了哪些历程？

讨论组织行为学的发展趋势和面临的挑战。

中国文化背景下有哪些组织行为的特点？

（四）教学方法与手段

本章主要采用的是课堂讲授、多媒体教学、分组讨论、课堂讨论相结合的方式。

**第一章 个体心理与行为**

（一）目的与要求

1. 理解知觉的定义及过程；掌握归因的定义和常见的归因偏差，归因理论中比较有影响力的几种主要理论；理解决策的含义及经典的决策模型。
2. 掌握价值观的含义及对个体行为的影响；理解态度的概念并认识态度和行为之间的关系。
3. 掌握能力的概念及分类。
4. 掌握人格的定义和常见的人格模型。
5. 理解情绪、情绪智力和情绪劳动的定义；了解压力的成因和后果；掌握职业枯竭的定义和对于个体的影响

第一节 认知与决策

1.主要内容

第一节介绍了知觉、归因与决策的定义和相关理论以及马克思主义理论对个体认知的指导意义。知觉是指个体为了给观察到的对象赋予一定的意义，而进行的组织和解释感觉印象的过程。知觉的过程包括五个阶段：注意、组织、解释、检索、判断。在现实生活中，通过对观察到的行为结果进行分析并推断其原因的过程，称为归因，归因理论是关于知觉者解释和推断自己与他人行为原因的社会心理学理论，是激励下属的重要理论基础之一。决策在狭义上指的是在几种行为方案中做出选择，广义地说，决策还包括在做出最后选择之前必须进行的一切活动。本节关于知觉、归因与决策的内容主要来自于西方管理学者与心理学者的研究。在中国的管理情境下，应当自觉地运用马克思主义的观点与立场对这些内容进行分析。

2.基本概念和知识点

知觉、归因、决策

3.问题与应用（能力要求）

分析维纳的归因理论对个体行为的影响。

决策过程有哪几种模型？它们分别在何种情况下可能最有效？

第二节 价值观与态度

1.主要内容

第二节介绍了价值观、马克思主义价值观与中国传统价值观的内涵、态度的定义和相关理论。价值观代表了人们最基本的信念：从个人或社会的角度来看，某种具体的行为模式或存在的最终状态比与之相反的行为模式或存在状态更可取，工作价值观对员工行为和绩效都存在一定的影响。组织行为学关于价值观的研究侧重于个体层面，但是对于我国的组织管理来说，应当坚持马克思主义的价值观，继承和发扬中国优秀传统价值观，提倡和弘扬社会主义核心价值观。态度是指个体对外界特定事物所持有的较为持久且稳定的内在心理倾向，组织行为学主要关注与工作相关的态度。

2.基本概念和知识点

价值观、工作价值观、社会主义核心价值观、态度、认知失调

3.问题与应用（能力要求）

价值观对工作行为的影响。

当态度和行为不一致时，如何解决失调？

态度与行为之间的关系。

第三节 能力

1.主要内容

第三节介绍了能力的概念和分类。能力指的是个体能够顺利完成某种活动所需具备的心理特征。个体的能力是各种各样的，通常可以分为一般能力、特殊能力和创造力，很多关于能力的理论也对于能力有进一步更具体的划分。

2.基本概念和知识点

能力、一般能力、特殊能力、创造力

3.问题与应用（能力要求）

从能力的角度分析人岗匹配。

第四节 人格

1.主要内容

第四节介绍了人格的定义、特征和中西方人格模型。在组织行为学中，将人格定义为与工作相适应的个人品质的总和。人格具有独特性、稳定性、统合性和功能性。大量研究探讨了对于人格的划分和测量，其中包括卡特尔的人格特质理论、大五模型、国内学者大七因素模型等。

2.基本概念和知识点

人格、大五人格、控制点、自尊、自我监控、冒险性

3.问题与应用（能力要求）

大五人格各维度与工作绩效之间的联系。

第五节 情绪与压力

1.主要内容

第五节介绍了情绪和情绪智力的内涵、压力和成因和后果、职业枯竭的概念。情绪指的是由特定的人或事物引发的较为强烈的情感体验。压力指的是一种动态情境，在这种情境中，个体要面对与自己所期望的目标相关的机会、限制或要求，并且这种动态情境所产生的结果被认为是重要而又不确定的。环境因素、组织因素和个人因素都是压力的来源，压力导致的症状的表现形式多种多样。当工作本身对个人的能力、精力及资源过度要求，从而导致工作者感到筋疲力尽时，会产生职业枯竭。

2.基本概念和知识点

情绪、情绪智力、压力、职业枯竭

3.问题与应用（能力要求）

压力的来源和后果有哪些？

（三）思考与实践

思考：

探讨心中的刻板印象：中国各地域居民，国企、民企、外企的从业人员。

烟草公司的管理者在烟草与健康之间的认知失调问题。

自我知觉理论在解释消费者行为方面的运用。

实践：

归因偏差在企业管理工作中的体现。

压力管理方法在工作实践中的应用。

（四）教学方法与手段

本章主要采用的是课堂讲授、多媒体教学、分组讨论、课堂讨论相结合的方式。

**第二章 动机与激励**

（一）目的与要求

1. 了解激励的需要理论、过程理论以及综合激励理论。
2. 了解激励的一般原则，在中国文化背景下的激励特点和激励方法。能用所学理论分析和解决中国的实际问题。

（二）教学内容

第一节 基本概念

1.主要内容

第一节明确需要、动机、行为、激励的基本概念。

2.基本概念和知识点

需要、主导需要、动机、动机强度、行为、激励

3.问题与应用（能力要求）

分析激励的过程。

第二节 激励的需要理论

1.主要内容

第二节介绍了激励的需要理论，包括马斯洛的需要层次理论和赫兹伯格的双因素理论。

2.基本概念和知识点

马斯洛需求层次及缺陷、双因素理论及缺陷

3.问题与应用（能力要求）

在企业实践中，如何使保健因素转变为激励因素？

第三节 激励的过程理论

1.主要内容

第三节介绍了激励的过程理论，包括期望理论、公平理论、目标设置理论和强化理论。

2.基本概念和知识点

期望理论、公平理论、目标设置理论和强化理论

3.问题与应用（能力要求）

结合期望理论，分析自我效能感的重性。

基于公平理论，分析企业薪酬与绩效管理的原则。

第四节 综合激励理论

1.主要内容

第四节介绍了综合激励理论及其对我们的启示。

2.基本概念和知识点

波特和劳勒的激励模式

3.问题与应用（能力要求）

综合激励理论的启示。

第五节 在中国文化背景下的激励实践

1.主要内容

第五节介绍了中国组织中激励的实践，包括一般原则和激励的特点等。

2.基本概念和知识点

物质激励、精神激励、激励方法

3.问题与应用（能力要求）

分析提高思想工作有效性的途径。

（三）思考与实践

思考：

用期望理论来解释，在暴风雪的日子里为什么有些员工回去上班，而有些员工刚不愿出门

期望理论在预测个体的工作努力和行为方面有什么局限性？

实践：

不公平可能出现在教室里，也可能出现在工作岗位上。简述一个你曾遇到过的不公平的经历，用公平理论分析这个经历。

激励理论的应用实践方法中，对哪种印象最深刻？为什么？

（四）教学方法与手段

本章主要采用的是课堂讲授、多媒体教学、分组讨论、课堂讨论相结合的方式。

**第三章 群体心理与行为**

（一）目的与要求

1. 掌握群体的定义和类型。
2. 掌握群体的发展期。
3. 掌握群体的结构。
4. 掌握常见的群体行为。
5. 掌握如何管理群体间的冲突。

（二）教学内容

第一节 群体概述

1.主要内容

第一节介绍群体的两种定义，以及两种不同的划分方式，包括正式群体和非正式群体，初级群体和次级群体，最后介绍中国群体本位的文化。

2.基本概念和知识点

群体、正式群体、非正式群体

3.问题与应用（能力要求）

群体本位文化对工作行为的影响。

第二节 群体发展的过程

1.主要内容

第二节首先介绍群体形成的两个基础，即完成任务和共同命运，然后介绍群体发展的五个阶段：形成期、震荡期、规范化期、执行任务期、中止期。

2.基本概念和知识点

群体形成的基础、群体发展的阶段、群体凝聚力

3.问题与应用（能力要求）

如何提升群体凝聚力？

第三节 群体结构

1.主要内容

第三节群体具有结构上的特征，本节介绍一些重要的概念，包括类别和关系、群体中的角色、群体中的地位、群体规范、群体规模和构成。

2.基本概念和知识点

角色、地位、规范、规模、构成

3.问题与应用（能力要求）

基于群体角色，分析如何使成员各得其所，提升群体产出。

第四节 群体行为特征

1.主要内容

第四节介绍了一些典型的群体行为，它们包括：去个性化的行为、社会助长作用、社会惰化作用、从众行为、群体决策中的极化现象。

2.基本概念和知识点

去个性化、社会助长作用、社会惰化作用、从众、群体决策。

3.问题与应用（能力要求）

群体极化现象的原因。

群体决策的方法。

第五节 群体冲突与管理

1.主要内容

第五节的群体冲突是指群体和群体之间发生的冲突。本节首先介绍了社会范畴化和社会身份认同概念，然后介绍了建立在社会范畴化基础上的刻板印象，其次介绍了群体间的冲突以及原因，最后介绍了如何解决群体冲突。

2.基本概念和知识点

社会范畴化、社会身份认同、刻板印象、群体间的冲突

3.问题与应用（能力要求）

描述刻板印象中的“自我实现预言”现象，并根据你对生活的观察举例说明。

解决群体冲突可以有哪些策略和方法？

（三）思考与实践

思考：

群体之间互动的影响因素有哪些？根据你的实际体会列出各种影响因素的相对重要性程度，排序并做出合理的解释。

回顾你所处群体中所出现的各种互动现象，并解释其原因。

实践：

描述在群体中你所扮演的角色及所面临的角色冲突，你是如何处理这些冲突的？

你所属不同群体之间凝聚力的高低差异的原因。

描述最近你参加过的集体决策过程，分析用什么样的方法改进决策质量。

（四）教学方法与手段

本章主要采用的是课堂讲授、多媒体教学、分组讨论、课堂讨论相结合的方式。

**第四章 团队**

（一）目的与要求

1. 理解团队的特征；掌握对团队与群体进行比较的框架；理解团队在个体、团队、组织三个层面产生的作用；理解团队规模和技能组合的原理；掌握团队创建和发展的四个阶段，每个阶段的管理措施。
2. 理解四种任务团队；理解在职能组织和流程组织中的团队类型；了解团队的多元化与网络化。
3. 掌握团队目标形成的基本原理；理解团队成员的价值体系和个性的选拔要点；了解团队沟通、冲突、团队文化和团队规范、以及团队领导和决策等团队过程管理的原理。
4. 理解团队效能的概念，掌握团队绩效评价方法，以及团队绩效评价的作用。

（二）教学内容

第一节 团队的特征

1.主要内容

第一节介绍了团队的特征,包括团队与一般的工作群体的差别；团队的作用；团队的规模；团队需要三种不同技能类型的人；团队创建和发展的四个阶段及相对应的管理方法。

2.基本概念和知识点

团队、团队与群体的比较、团队作用、团队形成的阶段

3.问题与应用（能力要求）

团队与个人和群体的区别是什么？

团队震荡阶段的管理要点。

第二节 团队的类型

1.主要内容

第二节介绍了团队的类型。可以根据任务类型、团队与组织的结合形式、团队的多元化、团队的网络化等进行分类。

2.基本概念和知识点

团队类型

3.问题与应用（能力要求）

以实际案例分析不同类型团队的特点。

第三节 团队过程管理

1.主要内容

第三节介绍了团队过程管理，包括团队目标的形成过程、团队领导风格、团队成员的选拔、团队成员的职能角色和团队角色、团队中的沟通、团队冲突、团队文化、团队规范、团队领导、团队决策等内容。

2.基本概念和知识点

团队运行、团队沟通和互动、团队领导和决策

3.问题与应用（能力要求）

中国文化背景下进行团队建设有什么特殊性？

第四节 团队效能与评价

1.主要内容

第四节团队效能与评价。团队效能不同于传统的基于个体的绩效，也不同于组织整体绩效，考虑的是团队的协同和团队对组织整体绩效的价值创造。

2.基本概念和知识点

团队效能

3.问题与应用（能力要求）

如何衡量团队效能。

（三）思考与实践

思考：

如何区别团队与群体？

团队发展的阶段是怎样的？请举个例子加以说明。

研讨您身边的高效团队特征。

结合平时参加的各种团队活动，分析团队管理面临着的挑战。

实践：

创业团队有别于一般团队，请谈谈你认为哪些因素是创业团队最需要具备的？

对于像罗辑思维这样的自我管理型团队，如何实现团队的有效管理，请谈谈你的看法？

（四）教学方法与手段

本章主要采用的是课堂讲授、多媒体教学、分组讨论、课堂讨论相结合的方式。

**第五章 领导**

（一）目的与要求

1. 了解各种领导理论的产生和发展、时代背景。
2. 理解领导理论的学习意义、经典领导理论和新型领导理论的内涵和适用情境。
3. 掌握中国情境下的领导实践的主要观点和成就。
4. 掌握综合应用各种方法来提炼中国本土领导构念。

（二）教学内容

第一节 经典领导理论

1.主要内容

第一节明确领导活动的四要素及经典领导理论。构成领导活动的四要素分别是：领导者、被领导者或追随者、领导环境和领导目标，这些要素之间互为因果，或其中某一要素为中介或调节其他要素之间的关系，因此决定了领导有效性的影响要素及其彼此之间关系的复杂性。经典领导理论包括特质理论、多种类型的行为理论和多种类型的权变理论。

2.基本概念和知识点

特质理论、行为理论、权变理论

3.问题与应用（能力要求）

权变理论的要点以及不同权变模型的主要内容。

第二节 新型领导理论

1.主要内容

第二节介绍了主要几种新型领导理论。通过本节学习，学生应了解领导的两面性及不同情境下领导风格的适配性。

2.基本概念和知识点

变革型、仆从型、道德型、本真型、共享型、魅力型、破坏型

3.问题与应用（能力要求）

描述本真型领导四个方面的主要特征。

从现实案例中分析领导的类型归属。

第三节 中国情境下的领导实践

1.主要内容

第三节中国情境下的领导实践。主要包括两个方面：一是中国情境下的本土领导构念提出及普适性诠释，以及对加强中国共产党的政治领导力、思想引领力、群众组织力、社会号召力进行系统研究的重要性和紧迫性。二是西方领导理论的中国情境检验，如变革型领导和领导-成员交换理论在中国情境下的检验。

2.基本概念和知识点

家长式领导、差序格局、中国人传统性

3.问题与应用（能力要求）

中国情境下领导实践的根源以及有效性分析。

（三）思考与实践

思考：

结合实际，谈谈您身边的领导者与追随者，他们的最大差别是什么？

研讨领导是否天生的？

根据自身的实践经验，分析情境因素跟领导风格的关系？

领导魅力来源于何处？

结合时代背景，讨论未来领导理论发展可能的趋势是怎么样的？

（四）教学方法与手段

本章主要采用的是课堂讲授、多媒体教学、分组讨论、课堂讨论相结合的方式。

**第六章 沟通**

（一）目的与要求

1. 掌握沟通的定义、过程。
2. 了解沟通的意义，人际沟通与组织沟通的区别。
3. 了解组织沟通的不同划分方式。
4. 掌握组织沟通的障碍以及克服组织沟通障碍的有效途径。
5. 掌握跨文化沟通的内涵。
6. 了解跨文化沟通的意义、影响因素。
7. 掌握跨文化沟通的策略。

（二）教学内容

第一节 沟通的基本原理

1.主要内容

第一节掌握沟通的含义、过程，了解沟通的意义，能够对人际沟通和组织沟通进行区分。理解沟通的含义需要把握以下几个方面：沟通首先是意义的传递；沟通中传递的信息包罗万象，既可以是单纯的信息交流，也可以是思想、情感、态度和价值观的综合交流；沟通的目的是达到双方相互理解，而非意见一致；沟通是一个双向的、互动的反馈和理解过程。学生应掌握沟通过程中的九大要素及两个黑箱操作过程（编码过程和解码过程），了解沟通的意义以及人际沟通与组织沟通的区别。

2.基本概念和知识点

沟通、沟通的过程、人际沟通与组织沟通

3.问题与应用（能力要求）

沟通对于组织而言究竟有何重要作用。

第二节 组织沟通的种类

1.主要内容

第二节介绍了组织沟通的四种划分方式。包括根据沟通渠道划分、根据媒介形式划分、根据信息反馈划分和根据信息技术与组织沟通划分。通过本节学习，学生应对不同的划分方式有所了解，做到能够区分不同类型的组织沟通方式。

2.基本概念和知识点

正式沟通、非正式沟通、语言沟通、非语言沟通、单向沟通、双向沟通、

3.问题与应用（能力要求）

非正式沟通对于组织的意义。

第三节 组织沟通的障碍与克服

1.主要内容

第三节包括组织沟通的障碍与克服途径两部分。学生应清晰掌握组织沟通障碍的来源以及克服组织沟通障碍的有效途径。

2.基本概念和知识点

组织沟通的障碍

3.问题与应用（能力要求）

克服组织沟通障碍的有效途径

思想政治工作是我们的优良作风和传统，阐述其主要特征。

第四节 跨文化沟通

1.主要内容

第四节介绍了跨文化沟通的内涵、意义、影响因素及策略。学生应掌握并理解跨文化沟通的内涵，当信息的发送者和接收者不属于一个文化单元时，就存在跨文化的沟通。其次，学生应对跨文化沟通的意义、影响因素有所了解，了解价值观、行为取向、语言因素、风俗习惯如何对跨文化沟通产生影响。最后，学生应掌握跨文化沟通的策略，懂得建立有效跨文化沟通的方法。

2.基本概念和知识点

跨文化沟通

3.问题与应用（能力要求）

如何建立有效的跨文化沟通？

（三）思考与实践

思考：

找出生活中的一个沟通例子，用沟通过程模型进行分析。

互联网对您生活中的沟通产生了哪些具体的影响？如何理解网络沟通的消极影响？

实践：

您是否在组织中遇到过沟通障碍的问题？您是如何处理的？

（四）教学方法与手段

本章主要采用的是课堂讲授、多媒体教学、分组讨论、课堂讨论相结合的方式。

**第七章 组织文化**

（一）目的与要求

本讲要求学生了解组织文化的含义、内容、结构、功能和影响因素。

了解组织文化的主要分类方法和主要的测量方法。

了解组织文化建设的含义、步骤和实施艺术。

了解中国组织文化建设的一般模式、理论特色和发展趋势。

要求学生能够运用所学理论解决实际问题。

（二）教学内容

第一节 组织文化的概述

1.主要内容

第一节明确组织文化的基本概念。

2.基本概念和知识点

组织文化、组织文化的内容和结构、组织文化的功能、组织文化的影响因素。

3.问题与应用（能力要求）

对组织文化影响较大的中国传统文化有哪些？

改革开放对组织文化带来哪些有利影响？哪些不利影响？

第二节 组织文化的分类与测量

1.主要内容

第二节介绍了组织文化的分类和测量方法。

2.基本概念和知识点

组织文化的分类、组织文化的测量、

3.问题与应用（能力要求）

中国企业组织文化与西方企业组织文化可能存在的不同之处。

第三节 组织文化建设

1.主要内容

第三节介绍了组织文化建设的基本含义、步骤和实施艺术。

2.基本概念和知识点

组织文化建设、组织文化建设的步聚。

3.问题与应用（能力要求）

分析组织文化建设的艺术

第四节 中国组织文化建设的实践

1.主要内容

第四节介绍了中国组织文化建设的一般模式、理论框架和发展趋势。

2.基本概念和知识点

中国组织文化建设的一般模式

3.问题与应用（能力要求）

对在组织文化建设中贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想有什么好的建议？

企业文化和企业思想政治工作的关系。

（三）思考与实践

思考：

组织文化有其积极功能，但也存在其消极功能，其中消极功能之一可能会限制组织中个人的创造性，你认为如何处理好组织文化和个人创新精神的关系？

实践：

组织管理者对组织文化的形成会产生很大的影响，但这种影响显然不是无限的，管理者在设计自身组织文化的时候，除了自身的理想之外，还应该考虑到哪些因素？

（四）教学方法与手段

本章主要采用的是课堂讲授、多媒体教学、分组讨论、课堂讨论相结合的方式。

**第八章 组织学习与创新**

（一）目的与要求

1. 掌握组织学习的定义。
2. 熟悉组织学习层次及组织学习过程。
3. 了解组织学习的内外部影响因素。
4. 掌握学习型组织的含义及特征。
5. 了解学习型组织建设的积极作用。
6. 掌握组织创新的定义。
7. 了解组织创新的影响因素及内外部提升途径。
8. 了解中国的学习型组织研究及其建设情况。

（二）教学内容

第一节 组织学习

1.主要内容

第一节掌握组织学习的定义，了解组织学习与个人学习的联系与区别，熟悉组织学习的层次以及已有研究所归纳的组织学习过程，知晓影响组织学习的个体、团队、组织以及社会层面等内外部因素。

2.基本概念和知识点

组织学习

3.问题与应用（能力要求）

影响组织学习的因素有哪些？

第二节 学习型组织

1.主要内容

第二节主要介绍了学习型组织。通过本节学习，学生应能更深入地了解学习型组织的含义及特征，建设学习型组织的五项修炼模型，以及学习型组织与一般组织绩效、组织创新和个体员工的关系，知悉学习型组织建设的积极作用。

2.基本概念和知识点

学习型组织

3.问题与应用（能力要求）

组织学习与学习型组织的关系。

第三节 组织创新

1.主要内容

第三节主要介绍组织创新及其影响因素，并就如何提升组织创新能力进行了探讨。学生应清晰掌握创新的含义，了解个体创新与组织创新的含义、联系与区别，对影响组织创新的个体、组织和环境三大类因素有所了解，知晓组织提升创新能力的内外部途径。

2.基本概念和知识点

创新、个体创新、组织创新

3.问题与应用（能力要求）

提升组织创新能力的途径

第四节 学习型组织和组织创新的中国实践

1.主要内容

第四节主要讨论了学习型组织的本土化。通过本节学习，学生应清晰了解学习型组织在中国的研究成果及其建设情况。

2.基本概念和知识点

中国制造、中国创造

3.问题与应用（能力要求）

从中国制造到中国创造的理论和实践意义。

（三）思考与实践

思考：

领导者一方面是学习的个体，另一方面又是企业组织学习的带领者和推动者，作为领导如何平衡和把握这两种角色？

实践：

从组织层面上来看，可以采取哪些具体措施加强员工个体的学习？

学习型组织鼓励质疑，但是质疑过程所导致的思维混乱和不统一会影响到组织的正常运转，如何避免创建学习型组织的过程将企业带入无序的境地？

（四）教学方法与手段

本章主要采用的是课堂讲授、多媒体教学、分组讨论、课堂讨论相结合的方式。

**第九章 组织变革与发展**

（一）目的与要求

1. 掌握组织变革与发展的基本概念和主要理论。
2. 理解组织变革与发展的内外部动因及必要性。
3. 熟悉组织变革与发展的主要流程和实践规律。
4. 了解组织变革的阻力和克服阻力的策略及方法。
5. 分析在互联网、大数据和人工智能背景下组织变革发展的新趋势。

（二）教学内容

第一节 组织变革与发展概述

1.主要内容

第一节 组织变革与发展概述。组织变革就其本质含义就是组织为了适应内外部环境变化，对其组成的各个要素进行调整、改变和创新，从而更好地实现组织目标的过程。组织变革是组织发展的重要手段，对维系组织生存、促进组织健全发展、体现组织本质特征具有重要意义。

2.基本概念和知识点

组织变革、组织发展

3.问题与应用（能力要求）

组织变革和发展的动因

第二节 组织变革与发展的系统模型

1.主要内容

第二节 组织变革与发展的系统模型。本书在组织变革发展理论的基础上，结合企业的组织变革发展管理实践，提出的组织变革与发展的系统模型，包括变革动因分析、组织问题诊断、变革方案设计、实施与评价，并分别就模型的这四个环节进行论述，强调组织变革与发展是一个完整的过程，而不是一个单纯的项目事件，以便全面理解企业的组织变革，提高组织变革与发展的成效。

2.基本概念和知识点

组织变革与发展的系统模型

3.问题与应用（能力要求）

组织变革的一般流程。

第三节 组织变革的阻力及其克服

1.主要内容

第三节 组织变革的阻力及其克服。组织变革是一个“除旧迎新”的过程，必然要打破原有组织的系统形态，触动原有组织内部的利益格局，改变原有的运作机制，这必将遭遇阻力，形成变革的不利条件。要成功实施组织变革就需要对组织变革的阻力进行分析，并采取相应的措施。

2.基本概念和知识点

组织变革阻力

3.问题与应用（能力要求）

如何克服组织变革阻力。

第四节 组织发展趋势和新型组织

1.主要内容

第四节 组织发展趋势和新型组织。社会组织是处于不断发展的过程之中的，这包括一些完成自己历史使命的社会组织退出历史舞台，另一些适应社会需要的组织应运而生。传统的社会组织大多自上而下地统一划分管理层次和管理幅度，具有等级分明的金字塔式结构。现代的社会组织随着结构形式多样化的发展，不同程度地由集权走向分权，由机械式走向有机式，由等级制走向扁平化、团队化和网络化。

2.基本概念和知识点

组织的发展趋势、新型组织

3.问题与应用（能力要求）

组织发展的新趋势是什么？

（三）思考与实践

思考：

结合实例谈组织变革的动力和阻力分别有哪些？如何应对这些阻力？

一个著名的组织理论家说：“组织变革的压力源自环境，保持稳定的压力来自于组织内部。”你同意这种说法吗？

你认为组织成员会更加抵制下面哪种变革：组织结构的变革、技术变革、管理制度变革、人员变革、组织物理环境的变革？为什么？

（四）教学方法与手段

本章主要采用的是课堂讲授、多媒体教学、分组讨论、课堂讨论相结合的方式。

**第十章 个人与组织的关系**

（一）目的与要求

1. 了解中国文化情境下的组织承诺、心理契约、组织公民行为和“主人翁”精神。
2. 理解个人-组织契合度的概念和作用；理解组织社会化的概念和内容；理解和组织认同和组织承诺的概念；理解组织公民行为的影响因素。
3. 掌握个人-组织契合度的内容和测量；掌握组织社会化策略和个体社会化策略；掌握组织认同、组织承诺的前因变量和结果变量；掌握心理契约的概念、形成机制和作用机制；掌握组织公民行为的概念及其中西方背景下的维度差异。

（二）教学内容

第一节 个人-组织契合度

1.主要内容

第一节介绍了个人-组织契合度的概念、内容、测量和作用。个人-组织契合度是一种基于个体和组织结合面方面的研究，通过分析两者的拟合程度，揭示决定契合程度高低的原因，以及由此带来的影响。个人-组织契合度可分为补足式的契合度和补充式的契合度，个人与组织的价值观形成一致后，对于个人与组织会产生一些有利影响。

2.基本概念和知识点

个人-组织契合度

3.问题与应用（能力要求）

组织与员工的契合度高低表现在哪些方面？

第二节 组织社会化与个体策略

1.主要内容

第二节介绍了组织社会化的概念、内容、策略以及个体社会化策略。个体进入组织后，由局外人变成组织成员的过程，就是组织社会化过程。组织社会化可归纳为四个维度：胜任工作、明确角色、认同文化和融入团队。在组织社会化过程中，个体既有主动性，又有被动性，组织虽有主导性，但又不具有强制性，因此区分了组织社会化策略与个体社会化策略。

2.基本概念和知识点

组织社会化

3.问题与应用（能力要求）

组织社会化的策略有什些？

第三节 组织认同与组织承诺

1.主要内容

第三节介绍了组织认同与组织承诺。组织认同概念的核心是持久性和多重性，前因变量主要有组织层面和个人层面的因素，如组织特色，组织声誉，个人任职年限，成员新鲜感等；组织认同能够提升团队凝聚力，提高组织竞争优势，影响个人的组织公民行为与合作意图。组织承诺是指员工对于特定的组织及其目标的接受和认同程度，以及希望继续作为该组织成员的意愿，主要包括情感承诺、连续承诺和规范承诺三个因素。组织承诺可以降低离职意愿和提高工作绩效。中西方文化的差异会影响组织承诺的表现形式。

2.基本概念和知识点

组织认同、组织承诺

3.问题与应用（能力要求）

组织承诺与组织认同的不同之处。

第四节 心理契约

1.主要内容

第四节介绍了心理契约的概念、形成机制和作用机制。心理契约是组织和个体的一个心理约定，它不同于法律条约，是一种无字的约定，或者说是一种心灵默契。心理契约的形成受到与个体工作经历相关因素、组织文化、人力资源政策与实践等方面的影响。在组织层面，心理契约可以促进员工关系和睦，提高组织凝聚力；在个人层面，心理契约能够提高工作满意度、安全感、工作动机、组织公民行为和出勤率，降低离职意愿。

2.基本概念和知识点

心理契约

3.问题与应用（能力要求）

心理契约的影响因素和作用效果有哪些？

第五节 组织公民行为

1.主要内容

第五节介绍了组织公民行为。组织公民行为是员工的自主行为，它不是在正式报酬体系中规定的，而是一种能够提高组织绩效的自主行为。在西方组织背景下，组织公民行为表现为：公民道德，利他行为，认真遵从，运动员精神，礼貌友好。组织公民行为的产生主要有个体和情境两个影响因素。中国组织公民行为与西方的结论略有不同，分为认同组织，帮助同事，认真负责，人际和谐，保护资源五个维度。

2.基本概念和知识点

组织公民行为

3.问题与应用（能力要求）

如何提高员工的组织公民行为？

（三）思考与实践

思考：

提升组织承诺和组织认同的途径

我国企业是如何鼓励组织公民行为的。

实践：

设计对新员工进行组织社会化的实践策略。

（四）教学方法与手段

本章主要采用的是课堂讲授、多媒体教学、分组讨论、课堂讨论相结合的方式。

五、各教学环节学时分配

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **教学环节**  **教学时数**  **课程内容** | **讲**  **课** | **习**  **题**  **课** | **讨**  **论**  **课** | **实习** | **其他教学环节** | **小**  **计** |
| 绪论 | 4 |  |  |  |  | 4 |
| 第一章 | 3 |  |  |  | 1 | 4 |
| 第二章 | 3 |  |  |  | 1 | 4 |
| 第三章 | 3 |  |  |  | 1 | 4 |
| 第四章 | 3 |  |  |  | 1 | 4 |
| 第五章 | 3 |  |  |  | 1 | 4 |
| 第六章 | 3 |  |  |  | 1 | 4 |
| 第七章 | 3 |  |  |  | 1 | 4 |
| 第八章 | 3 |  |  |  | 1 | 4 |
| 第九章 | 3 |  |  |  | 1 | 4 |
| 第十章 | 3 |  |  |  | 1 | 4 |
| 复习 | 4 |  |  |  |  | 4 |
| 合计 | 38 |  |  |  | 10 | 48 |

六、课程考核

（一）考核方式

考查

（二）成绩构成

平时成绩占比：40% 期末考试占比：60%

在平时成绩中，调研作业汇报占30%，小组案例分析作业占30%，课堂互动占20%，个人作业占10%，考勤占10%。

（三）成绩考核标准

在学生掌握基本知识的基础上，重点考核学生的解决问题的能力、文献资料收集能力、分析能力、创新能力、团队协作能力；进一步考察学生政治、文化、社会价值理念的认知程度。

七、推荐教材和教学参考资源

孙健敏，张德.组织行为学. 北京：高等教育出版社，2019

陈春花，杨忠，曹洲涛.组织行为学（第2版）. 北京：机械工业出版社，2016

罗宾斯.《组织行为》(第14版). 北京：中国人民大学出版社，2015

八、其他说明

大纲修订人：黄嘉欣 修订日期：2021.11.10

大纲审定人： 审定日期：