

# 《组织行为学》考试大纲

## 一、课程性质与设置的目的要求

《组织行为学》课程是我校本科生插班考试人力资源管理专业的专业基础课，是培养自学应考者掌握组织行为管理的基本理论、基本方法和技巧而设置的一门操作性很强专业基础课。

本课程重点介绍了组织行为学的基础组织、个体行为、群体行为和组织行为等内容。主要包括组织行为学概述、认知与情感、个体的态度和价值观、个体的需要和激励、群体行为的基础——群体心理、团队建设与团队管理、信息沟通、冲突及其管理、领导行为、组织结构、组织文化和组织改革等。本课程的命题也将充分体现该课程的性质和特点。

本课程的具体要求是：通过本课程的学习，要求自学应考者能够掌握组织行为学的基本原理和技巧，并能用所学的知识在实际的工作中加以应用。

## 二、考试知识点及要求

### （一）考试基本要求

通过该课程的学习和考核，可以使学生较系统地掌握组织行为学的基本知识和基本概念，熟悉组织行为学的各个主要环节的特点、作用、相互关系和操作过程，了解组织行为学的研究方法和发展趋势；能使学生用所学的理论知识进行相关的案例分析，提高学生的分析问题和解决问题的能力。要求学生在较全面地掌握组织行为学理论的基础上，注重理论联系实际，有针对性、全面地进行观察、分析，不断提高分析和处理实际问题及提出相关对策的能力。

### （二）考试知识点及要求

主要分为识记、理解、应用三个能力层次的要求，具体含义是：

- 1、识记——指学生经过学习后能够识别和记住的内容，着重包括基本概念、基本公式、基本模型、基本图形以及相关的专业术语等；
- 2、理解——指学生在识记要求的基础上，能够较为全面和完整地认识和把握本课程的基本原理、基本分析方法和课程体系框架；

3、应用——指学生在识记和理解要求的基础上，能够正确地运用本门课程所讲授的基本概念、基本原理、基本分析方法来说明和分析现实物流管理活动中的有关重要现象和重要问题。

## **第1章 概论**

第1节 组织与管理的基础知识

第2节 组织行为学的含义与作用

第3节 组织行为学的历史与未来

第4节 组织行为学的学科基础

第5节 组织行为学的研究变量与研究方法

考核目标：

- 1、识记：（1）组织与组织行为的概念；（2）组织行为学的发展阶段；（3）组织行为学的研究方法。
- 2、理解：（1）组织行为学的产生与发展过程；（2）组织行为学研究道德问题；
- 3、应用：组织行为学常用的技术方法。

## **第2章 个体特征与工作**

第1节 人口统计学特征与工作

第2节 人格与工作

第3节 能力与工作

考核目标：

- 1、识记：（1）人口统计学特征的分类；（2）有关人格的理论与研究；（3）能力的定义。
- 2、理解：（1）人格的特点分类；（2）能力的三种类型。
- 3、应用：人口统计学特征、人格、能力与工作的关系。

## **第3章 态度与价值观**

第1节 态度的基本概念与理论

第2节 工作中的态度

第3节 价值观

考核目标：

- 1、识记：态度的定义及其构成要素；价值观的定义。
- 2、理解：（1）态度的特征；（2）行为对态度影响的三种理论解释；（3）态度的功能；（4）态度转变的五个层次；（5）影响个体态度形成的因素；（6）影响个体态度转变的因素；（5）价值观的分类。
- 3、应用：态度形成与转变的一般过程分析。

#### **第4章 动机与工作中的激励**

##### 第1节 动机的含义

##### 第2节 内容型动机理论

##### 第3节 过程型动机理论

##### 第4节 动机理论的整合

##### 第5节 应用动机理论对员工进行激励

考核目标：

- 1、识记：（1）动机的定义；（2）公平理论的定义；（3）期望理论的定义。
- 2、理解：（1）麦克利兰的需要理论的主要内容；（2）赫茨伯格的双因素理论概念。
- 3、应用：物质激励与精神激励方法的选择与应用。

#### **第5章 知觉、归因与印象管理**

##### 第1节 知觉与社会知觉

##### 第2节 归因

##### 第3节 印象管理

考核目标：

- 1、识记：知觉的三个特点。
- 2、理解：（1）社会效应的几种表现形式；（2）归因理论的几种分类。
- 3、应用：知觉和印象管理在组织中的具体应用及其存在的问题。

#### **第6章 个体决策**

##### 第1节 个体决策的过程模型

##### 第2节 个体决策的偏差

##### 第3节 影响个体决策的因素

考核目标：

- 1、识记：评价个体决策的标准。
- 2、理解：（1）个体决策的基本要素；（2）个体决策中容易出现的偏差。
- 3、应用：（1）列出理性决策模型的基本步骤；（2）如何避免个体决策偏差。

## **第7章 员工的自主工作行为**

### 第1节 员工的组织公民行为

### 第2节 员工的创新行为

### 第3节 员工的反生产力工作行为

### 第4节 员工的积极越轨行为

考核目标：

- 1、识记：（1）组织公民行为的定义；（2）员工的反生产力工作行为产生的原因；（3）员工的积极越轨行为的表现。
- 2、理解：（1）员工的组织公民行为的表现；（2）员工的反生产力工作行为和积极越轨行为的危害。
- 3、应用：员工行为管理。

## **第8章 职业健康心理**

### 第1节 职业健康心理概述

### 第2节 工作压力

### 第3节 工作倦怠

### 第4节 工作中的情绪

### 第5节 工作家庭平衡与工作家庭冲突

### 第6节 员工幸福感

考核目标：

- 1、识记：（1）职业健康心理的定义；（2）工作压力产生的原因。
- 2、理解：（1）工作中的情绪分类；（2）工作倦怠的表现；（3）工作家庭冲突产生的原因；（4）员工幸福感以及影响主观幸福感的形成因素。
- 3、应用：工作与家庭冲突的内容和结构以及影响机制。

## **第9章 沟通**

### 第1节 沟通的含义与功能

## 第2节 人际沟通

## 第3节 组织沟通

## 第4节 有关沟通的当前问题

## 第5节 谈判中的沟通

考核目标：

- 1、识记：（1）沟通的类型；（2）非语言沟通的主要形式。
- 2、理解：（1）影响信息沟通过程的因素；（2）信息沟通的重要性。
- 3、应用：如何改进管理中的沟通。

# 第10章 群体与团队

## 第1节 群体的含义

## 第2节 群体属性与群体决策

## 第3节 团队的含义及团队的运作原理

## 第4节 高绩效团队的管理

考核目标：

- 1、识记：（1）群体概念、发展阶段、特征；（2）团队的特点及团队建设的意义。
- 2、理解：（1）团队与群体的区别；（2）高绩效团队的特点。
- 3、应用：如何塑造高绩效团队。

# 第11章 领导与领导行为

## 第1节 领导与领导者

## 第2节 领导的特质理论

## 第3节 领导的行为理论

## 第4节 领导的权变理论

## 第5节 关于领导的最新观点

考核目标：

- 1、识记：（1）领导的内涵；（2）领导特性理论；（3）领导行为理论。
- 2、理解：（1）权变领导理论；（2）领导理论的新发展。
- 3、应用：领导者与管理者的区别。

# 第12章 权力与政治

### 第1节 权力的基本概念

### 第2节 权力的运行机理

### 第3节 组织政治

考核目标：

- 1、识记：（1）权力的概念；（2）权力的来源；（3）权力的分类。
- 2、理解：（1）权力的核心；（2）非权力影响力的因素；（3）引发组织政治因素的因素以及增强权力的政治策略。
- 3、应用：利用权力的两面性来分析现实中的现象。

## 第13章 组织文化

### 第1节 组织文化的含义

### 第2节 组织文化对组织的作用

### 第3节 组织文化的形成、维系与变革

### 第4节 组织文化的测量

考核目标：

- 1、识记：（1）组织文化的内涵；（2）组织文化的作用；（3）组织文化有关测量方法及工具。
- 2、理解：（1）组织文化的功能；（2）组织文化的影响因素；（3）霍夫斯·蒂德组织文化分析模型。
- 3、应用：组织文化建设的步骤与应用。

## 第14章 组织的变革与发展

### 第1节 组织变革的基本概念

### 第2节 影响变革的因素

### 第3节 组织变革的理论模型

### 第4节 组织发展

考核目标：

- 1、识记：（1）组织变革的定义；（2）组织变革的成功因素；（3）学习型组织的特征；（4）组织发展的定义。
- 2、理解：（1）组织变革的原因；（2）组织变革受阻的原因。
- 3、应用：克服组织变革阻力的方法。

### 三、参考书目

孙建敏，徐世勇著：《组织行为学》，中国人民大学出版社，2018 年。