

《组织行为学》教学大纲

课程名称： 组织行为学	课程类别（必修/选修）： 选修	
课程英文名称： Organization Behavior		
总学时/周学时/学分： 32/2/2	其中实验/实践学时： 4	
先修课程： 《管理学原理》		
后续课程支撑： 《商业伦理》		
授课时间： 1-16 周，周五 1-2 节	授课地点： 莞城 6212	
授课对象： 2022 经济金融 1-4 班		
开课学院： 经济与管理学院		
任课教师姓名/职称： 范鹏/讲师		
<p>答疑时间、地点与方式：</p> <p>1.课堂： 每次上课的课前、课间和课后进行答疑；</p> <p>2.课外： 可直接到教师办公室进行答疑；</p> <p>3.线上： 建立微信课程群，实施线上答疑。</p>		
课程考核方式： 开卷（ ） 闭卷（ ） 课程论文（√） 其它（ ）		
使用教材： 《组织行为学》马工程版，孙健敏，高等教育出版社		
教学参考资料： 《组织行为学》斯蒂芬，P，罗宾斯著，中国人民大学出版社，第 16 版		
<p>课程简介： 该课程是一门综合性强的学科，内容涉及心理学、社会学、政治学、人类学、管理学等学科的理论。开设该课程的目的在于使学习者在系统掌握该学科基本理论与基本方法的基础上，认识组织中以及组织与环境相互作用中，人的心理活动与行为反应的规律性，从而提高学习者在实践中对人的行为的预测、引导、控制能力，充分调动人的积极性、主动性和创造性，挖掘人的潜能，更有效地实现组织预定目标。</p>		
课程教学目标及对毕业要求指标点的支撑		
课程教学目标	支撑毕业要求指标点	毕业要求

目标 1: 牢固掌握《组织行为学》的基本知识、基本原理和研究方法, 能够理解并掌握工作组织中各种行为及其相互作用的基本理论。	2.1 具有基本的人文社会科学基础理论知识和素养, 具有必要的哲学及方法论、法律等知识。	2. 学生能够系统掌握应用经济学学科所需知识。
目标 2: 会运用观察法、调查法、实验法、测验法、个案研究法等方法研究组织行为问题。	3.3 熟练使用现有分析工具解决经济实证和管理实践中的问题。	3. 生能够使用定量和信息技术 (IT) 工具对问题进行分析。
目标 3: 学会从组织行为学的角度来解释和分析组织中的管理问题, 并寻求相应的解决对策。	5.1 具有较强的思辨能力, 能够识别问题, 提炼出关键点并提出合适的解答方法。	5. 学生具有创新意识并应用创新精神解决多元商业问题的能力。

理论教学进程表

周次	教学主题	授课教师	学时数	教学内容 (重点、难点、课程思政融入点)	教学模式	教学方法	作业安排	支撑课程目标
1	绪论	范鹏	2	重点: 研究内容及学习组织行为学的意义 难点: 用马克思主义的辩证观点分析西方组织行为学的观点	线下	课堂讲授		目标 1
2	个体心理与行为	范鹏	2	重点: 认知与决策, 价值观对个体行为的影响 难点: 如何进行理性决策 课程思政融入点 1: 学习中国社会主义核心价值观, 培养学生的职业道德和职业素养, 包括诚信、责任心、团队合作能力、创新意识等方面的教育, 引导学生树立正确的职业观念和职业道德。	线下	课堂讲授		目标 1

3	个体心理与行为	范鹏	2	<p>重点：态度的含义和作用，五大人格特征</p> <p>难点：掌握态度与行为改变的理论</p> <p>课程思政融入点 2：</p> <p>学习了解大国工匠的先进事迹。弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神。与同学探讨“工匠态度”的基本内涵以及在企业管理领域的重要作用和应用场景，激励学生成为知识型、技能型、创新型的高素质人才。</p>	线下	课堂讲授	<p>平时作业： 下载组织行为学领域核心文献</p>	目标 1
4	个体心理与行为	范鹏	2	<p>重点：了解情绪以及压力的成因和后果</p> <p>难点：掌握管理压力的策略</p> <p>课程思政融入点 3：</p> <p>结合当下就业和考研压力，帮助学生识别压力的本质，使学生理解压力和挫折对于每个人成长的必要性。引导学生辩证的看待压力和挫折，掌握有效的压力管理策略，并且能够应用到实践当中。</p>	线下	课堂讲授		目标 3
5	动机与激励	范鹏	2	<p>重点：理解激励的含义及作用</p> <p>难点：掌握组织中激励员工的各种策略</p>	线下	课堂讲授	<p>思政作业： 年长员工的职业发展</p>	目标 1
6	动机与激励	范鹏	2	<p>重点：了解综合激励理论</p> <p>难点：中国文化背景下的激励实践</p>	线下	课堂讲授		目标 3
7	群体心理与行为	范鹏	2	<p>重点：掌握群体的定义和类型</p> <p>难点：掌握如何管理群体间的冲突</p>	线下	课堂讲授		目标 1

8	团队	范鹏	2	<p>重点：理解团队的特征</p> <p>难点：掌握如何有效管理团队</p> <p>课程思政融入点 4：</p> <p>从人力资源管理的角度对《西游记》里面的团队管理思想进行研究和學習，从中提取唐僧师徒这一典型的多元化团队的管理思想精髓，为解决当今企业的团队管理问题做借鉴与参考。</p>	线下	课堂讲授		目标 1
9	领导	范鹏	2	<p>重点：了解各种领导理论的产生和发展、时代背景</p> <p>难点：掌握中国情境下的领导实践</p>	线下	课堂讲授		目标 1
10	沟通	范鹏	2	<p>重点：沟通的含义和过程模型</p> <p>难点：理解沟通的类型并能应用场景</p>	线下	课堂讲授		目标 1
12	组织文化	范鹏	2	<p>重点：了解组织文化的含义、内容、结构、功能和影响因素</p> <p>难点：了解组织文化建设的含义、步骤和实施艺术</p>	线下	课堂讲授		目标 1
13	组织学习与创新	范鹏	2	<p>重点：了解组织学习的内外部影响因素</p> <p>难点：了解组织创新的影响因素及内外部提升途径</p>	线下	课堂讲授		目标 1
14	组织变革与发展	范鹏	2	<p>重点：理解组织变革与发展的内外部动因及必要性。</p>	线下	课堂讲授		目标 1

				难点: 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				
15	个人与组织的关系	范鹏	2	重点: 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。 难点: 掌握提高组织社会化的策略	线下	课堂讲授		目标 3
合计			28					

实践教学进程表

周次	实验项目名称	授课教师	学时	教学内容（重点、难点、课程思政融入点）	项目类型（验证/综合/设计）	教学方式	支撑课程目标
11	跨文化管理	范鹏	2	重点: 文化差异在管理上的意涵 难点: 跨文化谈判方式的选择与应用 课程思政融入点 5: 通过引入 Tiktok 听证会的案例鼓励学生突破固有的认知模式, 从全新角度解读障碍与冲突, 培养学生的逻辑思维与解决复杂问题的能力。结合全球化发展背景和国际环境, 将文化自信贯穿教学全过程, 提升学生文化敏感性, 塑造中国学生的家国人文情怀。	综合	案例分析、角色模拟	目标 3
16	信息通信技术时代的职场通讯压力	范鹏	2	重点: 职场通讯压力消极影响 难点: 如何缓解职场通讯压力	综合	小组发表: 职场通讯压力	目标 3
合计			4				

课程考核

课程目标	支撑毕业要求指标点	评价依据及成绩比例 (%)						权重(%)
		课堂参与	随堂测试	平时作业	思政作业	小组发表	期末报告	
目标一	2.1	10	10	0	5	5	20	50
目标二	3.3	0	0	10	0	0	15	25
目标三	5.1	0	0	0	5	5	15	25
总计		10	10	10	10	10	50	100

备注：1) 根据《东莞理工学院考试管理规定》第十二条规定：旷课3次（或6课时）学生不得参加该课程的期终考核。2) 各项考核标准见附件所示。

大纲编写时间：2024年2月27日

系（部）审查意见：

同 意

系（部）主任签名：陈海东

日期：2024年2月29日

备注：

附录：

课堂参与评分标准

观测点	评分标准			
	<i>A (100)</i>	<i>B (80)</i>	<i>C (60)</i>	<i>D (0)</i>
课堂互动参与积极性 权重 1.0	学期内参与 5 次课堂互动。	学期内参与 4 次课堂互动。	学期内参与 3 次课堂互动。	学期内课堂互动次数少于 2 次。

随堂测试评分标准

观测点	评分标准			
	<i>A (100)</i>	<i>B (90-80)</i>	<i>C (70-60)</i>	<i>D (50-0)</i>
基本概念掌握程度 权重 1.0	概念清楚，答题正确。	答题正确，出现个别错误。	答题基本正确，出现若干错误。	答题错误较多。

平时作业评分标准

观测点	评分标准			
	<i>A (100)</i>	<i>B (90-80)</i>	<i>C (70-60)</i>	<i>D (50-0)</i>
组织行为学文献搜集能力 权重 1.0	下载 10 篇 CSSCI 检索论文。	下载 8 或 9 篇 CSSCI 检索论文。	下载 6 或 7 篇 CSSCI 检索论文。	下载 6 篇以下 CSSCI 检索论文。

思政作业评分标准

观测点	评分标准			
	<i>A (100-90)</i>	<i>B (89-80)</i>	<i>C (79-60)</i>	<i>D (59-0)</i>
理论综述的合理性 权重 0.5	分析问题选用的理论依据科学合理，能从多个理论角度思考分析年长员工的职业发展。	分析问题选用的理论依据科学合理，能从单个理论角度思考分析年长员工的职业发展。	分析员工年龄多元化选用的理论依据基本正确。	分析问题选用的理论依据不适当或无理论依据。
建议方案的有效性 权重 0.5	对策建议逻辑严密，思路清晰，有针对性可行性，以及一定的创新性。	对策建议思路清晰，有一定的针对性和可行性。	对策建议针对性不强，尚有可行性。	不能结合案例分析问题，对策建议既无针对性也无可行性或抄袭。

小组发表评分标准

观测点	评分标准			
	<i>A (100-90)</i>	<i>B (89-80)</i>	<i>C (79-60)</i>	<i>D (59-0)</i>
理论综述的合理性 权重 0.5	对职场通讯压力有深入的理解和分析。	对职场通讯压力有一定的理解和分析，但可能存在某些方面的不足或局限。	对职场通讯压力的理解尚待加深，论述逻辑可能存在一些混乱或缺失。	对职场通讯压力的理解不足，论述逻辑混乱。
建议方案的有效性 权重 0.5	对策建议逻辑严密，思路清晰，有针对性可行性，以及一定的创新性。	对策建议思路清晰，有一定的针对性和可行性。	对策建议针对性不强，尚有可行性。	不能结合案例分析问题，对策建议既无针对性也无可行性或抄袭。

期末报告评分标准

观测点	评分标准			
	<i>A (100-90)</i>	<i>B (89-80)</i>	<i>C (79-60)</i>	<i>D (59-0)</i>
理论综述的合理性 权重 0.4	理论综述充分展现对残障员工职业发展主题的深入理解。	理论综述较好地展现对残障员工职业发展主题的理解，但可能存在某些方面的不足或局限。	理论综述展现了对残障员工职业发展主题的一定理解，但相关理论或研究成果的呈现不够充分。	理论综述展现的对残障员工职业发展主题的理解不足，相关理论和研究成果呈现不清晰或不完整，论述逻辑混乱。

<p>研究方法的合理性</p> <p>权重 0.3</p>	<p>方法论设计非常合理，能够使用量化方法有效地回答研究问题。</p>	<p>方法的合理性得到了一定程度的展示和论证，逻辑基本清晰，能够较为有效地解决研究问题。</p>	<p>方法的合理性展示不够充分，逻辑不够清晰，对研究问题解决有一定限制或局限。</p>	<p>方法的合理性展示非常不足，逻辑混乱或缺乏。</p>
<p>建议方案的有效性</p> <p>权重 0.3</p>	<p>对策建议逻辑严密，思路清晰，有针对性可行性，以及一定的创新性。</p>	<p>对策建议思路清晰，有一定的针对性和可行性。</p>	<p>对策建议针对性不强，尚有可行性。</p>	<p>不能结合案例分析问题，对策建议既无针对性也无可行性或抄袭。</p>