

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787302187301

10位ISBN编号：7302187304

出版时间：2008-11

出版时间：清华大学出版社

作者：李秀娟

页数：291

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>>

### 前言

转眼间，我来到中国已经三年了。  
写这本书的第一版时，我还在新加坡国立大学。  
当时对中国的学生接触虽然多但都蜻蜓点水，对中国企业和管理的认识也非常肤浅。  
来到中国这几年，接触面更大更广了，对中国企业面临的挑战和管理问题有更进一步的了解，总结一句，中国的发展和进步令人震惊。  
我常常听到一些外国人批评中国的种种问题，员工素质不好、环境差、管理更差，等等。  
我会回应他们说：有一点他们肯定比你强，他们肯学，进步肯定比你快。  
越多批评就越多进步。  
中国人的学习能力是一股非常大的社会变革推动力。  
我这几年接触的学生多数是成功的老板、企业家、主管、经理。  
这些人大多数是理工科背景，技术出身的，摸滚打拼许多年，尽管在专业上有建树，却总觉得自己对人的理解、对员工的管理非常不足，缺乏理论的基础。  
当然有人是不知而不行，有人是不知而行，也有人是不知而行的。  
这中间是一门大学问，从知而行的过程，除了需要正确的概念、诚恳的态度以外，还要有合理的方法和有效的技巧。  
成功的管理人除了要有广泛的商业知识外，更要有一套行之有效的管理能力和技巧。  
除了要知道做什么，为什么要做以外，也要知道怎么去做。

## <<组织行为学>>

### 内容概要

本书涵盖了组织管理的十个方面，包括如何进行自我管理、时间及压力管理、沟通的技巧、员工激励、冲突的化解、权利和影响力、授力与授权、团队管理、组织文化、组织学习及组织变革等。

内容既着力于经验的梳理，又力求进行理论的架构，还特别强调案例的分析和自我技能的测评，使读者能够有效地加强自我认知、并提升管理技能。

理论和技巧并重，使得本书既不像纯理论的书那般艰涩，又不像纯技巧的书那样浅显，读者在了解“为什么”之后，还掌握了“是什么”和“怎么样”的问题。

该书适合工商管理、行政管理的职业经理人以及高等院校经济管理专业本科生、MBA、EMBA阅读参考。

## <<组织行为学>>

### 作者简介

李秀娟，美国麻省大学博士，现任中欧国际工商学院管理学教授、中欧领导行为实验室研究主任。  
曾任长江商学院管理学教授和副院长、新加坡国立大学商学院副院长、《亚太管理学杂志》副主编。  
是新加坡国立大学商学院EMBA课程、国际MBA的创办主任和高层经理教育联执主任。  
主要研究领域为华人企业管理及领导，跨文化管理，人力资源管理以及女性领导与企业家等。  
在，Human Relations、Family Business Review Journal of Management Development Journal of Entrepreneurial Behavior Research和《管理世界》等国内外期刊上发表著述多篇。

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 先自知，而后他知——自我管理的起点 你了解自己吗 自我认知 自我防御 乔哈里窗  
自我认知从何来 层面一：价值观 层面二：认知风格 层面三：应变心态 层面四：人际关系取向  
小结 行为指南 自我评估 控制导向 认知风格 技巧分析 美丽公主的死 爱之船 技巧练习  
自我反省 第二章 改进时间和压力管理 你在承受高压吗？  
高压力的征兆 当压力爆发时 压力从何而来 时间不够 环境不适 关系压力 预期压力  
压力与绩效的关系 压力区域识别 消除压力源 掌握轻重缓急 学会利用时间 重新审视工作  
制定短期目标 小胜加强信心 放松你自己的小技巧 小结 行为指南 自我评估 PSTRI压力测试问卷（节选）  
时间管理 技巧分析 是否该辞职 技巧练习 时间管理 第三章 从“何”说起——沟通的技巧  
为何你不懂我的心 沟通的类型 沟通的过程 怎样沟通 为何沟而不通 别忽视这些沟通渠道  
对下属采用支持性的沟通技巧 有效沟通的八项原则 对事不对人 要描述而不要审判 心口如  
要先肯定而不要先批评 要相关而不要截断 要具体而不要笼统 要承担责任而不要推诿  
要倾听而不是单方面提供信息 一对一的沟通 成功会议的诀窍 有效会议的4P 处理有问题的团队成员  
小结 行为指南 自我评估 有效的沟通 技巧分析 骂的文化 大元网络公司 技巧练习  
描述性沟通 支持性的沟通 第四章 从“心”开始一切——员工激励 怎样才能打动他的心？  
人为什么能够被激励 公正未必公平 公平理论 动机问题还是能力问题 心动才能行动 满足感来源于激励因素  
业绩与士气兼顾 期望（期望理论） 强化（强化理论） 用目标管理实现自我管理 综合的激励方案  
两相情愿的目标 甘做“清道夫” 奖励与惩罚 纠偏矫正 保持公平 掌握及时性 培养有心有力的员工  
小结 行为指南 自我评估 需要层次问卷 技巧分析 PCI企业 技巧练习 奖惩的效应 激励他人的活动  
第五章 不打不相识——冲突的化解 冲突是把双刃剑 冲突观念的变迁 什么引发了冲突？  
冲突的过程 冲突的表现 冲突的层次 个人应付冲突的惯用招数 竞争行为策略 妥协行为策略  
回避行为策略 折中行为策略 双赢行为策略 选择适合你的策略 个人风格 环境要求 部门间差异导致的冲突  
组织冲突的后果 常见解决冲突的败招 怎样缓和部门间冲突 当冲突恶化时 承认存在冲突并提议解决问题的方法  
对争论双方保持中立姿态 调解人保持解决问题的氛围 协助开发解决方案而不是问题的责任 在利益而非立场的基础上开发选择方案  
就行动方案达成协议 如何维持和激发适度的冲突 创建不同观点表达的平台 引进外脑 对抗型决策 谈判的过程  
准备和计划 界定规则 阐述和辩论 讨价还价 结束与实施 谈判技巧 提问的技巧 陈述的技巧 聆听的技巧  
结束谈判的技巧 小结 行为指南 自我评估 Thomas-Kilmann冲突管理问卷 技巧分析 鸿景酒店 技巧练习 互惠互利 分析冲突 第六章 行而有力——权利和影响力  
第七章 放你的信任在他手心——授力与授权 第八章 独行不如群行——团队的作用 第九章 打造组织之魂——组织文化  
第十章 基业长青之路——组织学习和组织变革 附录 参考文献

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 章节摘录

## 第二章 改进时间和压力管理 你在承受高压吗？

高压力的征兆 在现代企业里，工作压力大是一个普遍现象。

压力能产生积极的，也能产生消极的效果。

在没有任何压力的情况下，人们会感觉腻烦，没有任何行动的动力。

紧张压力不仅影响工作岗位上的雇员，也可能影响和削弱有效的管理行为。

研究发现压力不仅对工作有消极的影响，也是管理不利的一个主要原因。

因此如何管理压力是一个很重要的管理技巧。

适当地对待工作中的紧张压力不仅可以提高个人的自我发展而且也能提高整个企业的工作气氛和生产力。

当管理者感到高度压力时，会出现以下的征兆：对接受到的信息有选择，只看到符合他们原来偏见的东西；变得对模棱两可的情况很不能容忍，对正确答案很挑剔；对一个问题，固执地只采用一种办法；过分感到时间过得快，（从而常常感到追得紧）；采取短期行为，或者有一种赌博心理，不考虑长远后果；区别问题的能力降低了，因此看不到复杂性和细微之处；较少征求和听取别人的意见；依靠过去的老习惯应付现在的问题；创造性的见解和独特的解决问题的方法的能力降低了。

当压力爆发时 每个人对压力的反应都不一样，有的人对压力的反应极其消极，另一些人则比较能经得起压力。

个人的身体状况，性格，以及社会支持的机制等都会影响个人对压力的承受和反应。

有的管理者在压力大的时候表现更出色，而有的则被压得直不起腰来。

如果有充分的弹力，即使压力很大也能迅速恢复平静。

以下是面对高压的一个典型的例子：张明华是一家中小型企业的老板，由于经常应酬及夜归，妻子对他十分不满，婚姻出现危机，他又常过量饮酒以发泄心理的忧虑。

## <<组织行为学>>

### 编辑推荐

先知而后行，行必有所为。

本书偏重于讨论管理需要的技巧和方法。

可是方法必须建立在理论架构上，所以它也包括理论的成分，但却不像纯理论的书那般艰涩，它包括了技巧的部分，也即是了解“为什么”之后，还必须掌握“什么”和“怎么”。

我确实希望我们的管理者都能达到知其然也知其所以然的境界。

本书在融汇东西方经验和智慧的基础上，详细阐述了组织管理所需要的技巧和方法。

该书内容丰富，涵盖了组织管理的八个方面，包括如何进行自我管理、时间及压力管理、沟通的技巧、员工激励、冲突的化解、权利和影响力、授力与授权以及团队管理等。

作者既着力于经验的梳理，又力求进行理论的架构。

在探讨理论概念外，该书还加入了生动的个案。

简明生动的语言使得该书更有一种一语成之感。

本书适合工商管理、行政管理人员阅读，也可作为高等院校经济管理专业以及MBA的参考教材。

<<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>