

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787302303688

10位ISBN编号：7302303681

出版时间：2012-11

出版时间：清华大学出版社

作者：李秀娟

页数：376

字数：466000

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

没想到，这本书已经是第3版了。

写这本书的第1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，接触面更宽更广了，对中国企业面临的挑战和管理问题有了更进一步的了解，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。

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。

这些人大多数有理工科背景，技术出身的，摸爬滚打许多年，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，除了需要正确的观念、诚恳的态度以外，还要有合理的方法和技巧。

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。

在这一点上，我倒是觉得西方的学者做得比较认真和有系统。

他们在心理学、社会学的基础比我们强，虽然由于文化的差异，我们不一定能全盘照用，但他们还是有许多值得我们借鉴的地方。

另外，因为亚洲的大专教育偏数理、轻人文，所以人文科目一般发展不足，论文研究项目也相对缺乏。

所以很难找到比较好的管理教科书，中国需要更多对组织行为学、人才管理和变革管理的研究。

由于我的后期教育深受美国影响，所以基本理念和思路还是比较西方化的，不过，由于这几年来不断接触亚洲的企业，尤其是华人的企业，所以对东方式的管理价值观和行为也有一些了解。

如何融汇东西方的经验和智慧，是我不断去思考和探索的。

.....

<<组织行为学>>

内容概要

《组织行为学：先知而后行.行必有所为(第3版)》涵盖了组织管理的十一个方面，包括自我管理的起点、压力管理和情绪管理、沟通的技巧、员工激励、冲突的化解、权力和影响力、有效的领导风格授力与授权、团队的作用、组织文化、组织学习和组织变革。

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

李秀娟博士，是中欧国际工商学院米其林领导与人力资源教席教授，管理系主任，中欧领导力行为实验室（Leadership Behavioral Laboratory）的研究主任。

李博士在许多跨国公司和国内外组织提供咨询服务和实施培训计划，其中包括新加坡航空公司、新加坡德华工业控股公司、许家兄弟集团公司、日本旭硝子株式会社、台湾信邦电子股份公司、中国银行、美国强生公司、西安杨森制药有限公司等。

李博士曾获得多个优秀教学奖和杰出领袖服务奖。

包括2005年中国杰出人力资源教育奖、2007杰出商业女性（卓越专业）奖、中欧国际工商学院的优秀教师奖（2008年和2009年），等等。

李博士著述颇丰，包括畅销书《富不过三代》。

另外，她还在多种国内外期刊杂志上广泛地发表文章，其中包括《人际关系》、《家族企业评论》、《管理发展杂志》、《亚洲管理学会杂志》、《国际企业行为研究杂志》等。

她也曾担任《亚太管理学杂志》的副主编。

<<组织行为学>>

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
不同文化下的价值观

小结
行为指南
自我评估
控制导向
认知风格
案例分析
美丽公主的死

爱之船
技巧练习
自我反省
第二章 压力管理和情绪管理
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
情绪商数
情商五维度

<<组织行为学>>

情商是最根本的领导力
情商在企业成长、工作业绩、人才选拔中的应用
情商的支持者与反对者
小结
行为指南
自我评估
pstri压力测试问卷（节选）
时间管理
情商管理
案例分析
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？

性格交流分析（transactional analysis）
家长自我（parent ego）
成人自我（adult ego）
儿童自我（child ego）
三种自我状态平衡
性格交流分析与管理
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
心口如一
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
案例分析
骂的文化

<<组织行为学>>

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

组织公民行为

组织公民行为五因素

角色内的行为或角色外的行为？

心理授权

组织承诺

组织公平

三种组织公平类型

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

案例分析

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？

<<组织行为学>>

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
案例分析
鸿景酒店
分车的决定
技巧练习
互惠互利

<<组织行为学>>

分析冲突

第六章 行而有力——权力和影响力

掌中乾坤话权力

权力的基础何在

将权力保持在适度水平

获取权力需靠策略

注意你自己的人格力量

专业知识

个人魅力

良好的人际关系

开拓创新精神

勤奋

团队精神

职位与权力

中心性和关键性

灵活性

曝光率

相关性

运用你的权力获得影响力

新官上任

驾轻就熟之后

向上管理

常见的权术策略

组织中的政治行为

小结

行为指南

自我评估

你的影响方式

案例分析

w § w建筑工程私人有限公司

游戏事业部的演变

技巧练习

建办公楼

看电影

第七章 有权力不等于有领导力——有效的领导风格

什么是领导？

领导是天生的？

还是后天培养的？

领导行为如何获得有效的领导效果？

有效领导受怎样的情境因素的影响？

领袖魅力型领导

领袖魅力型领导的关键特点

领袖魅力型领导者能够激发下属的信心、信任和信仰

<<组织行为学>>

后天培养领袖魅力

变革型领导

变革型领导行为的方式

变革型领导者和领袖魅力型领导者的异同

真诚领导

真诚领导的四维模型

真诚领导的作用机制和开发过程

愿景领导

愿景领导模型

小结

行为指南

自我评估

领导者风格与适应力问卷表

案例分析

老师的新挑战——联想集团董事长柳传志

第八章 放你的信任在他手心——授力与授权

劳心劳力不如授权授力

授力是一种激励

授力对员工的影响

自我效能感

自我控制感

自我抉择感

有意义感

信赖感

有效的授力方法

增强个人控制的经验

树立典型

提供信息

提供资源

提供支持

激发士气

建立团队

树立信心

授权乃根本

授权使双方受益

决定什么时候授权

决定授权的对象

授权心诀

探索信任的各种轮廓

信任的三个关键维度

信任关系的八种类型

信任的基础和原则

小结

行为指南

自我评估

个人授力评估

案例分析

<<组织行为学>>

东海贸易公司

技巧练习

向上管理

技巧应用

授权的练习

第九章 独行不如群行——团队的作用

众人拾柴火焰高

群体工作的优势

团队的类型

团队角色

如何塑造团队精神

统一目标

合理架构

员工认同

集体参与

顺畅沟通

领导以身作则

敏锐资讯

开放环境

团队发展的生命周期

萌芽雏形期

磨合适应期

动荡调整期

正式运作期

小结

行为指南

自我评估

评估团队的效率

案例分析

西安杨森公司销售团队的建设

技巧练习

心有千千结

建立有效团队的活动

第十章 打造组织之魂——组织文化

何谓组织文化

组织文化：一把“双刃剑”

组织文化的正面功能

组织文化的负面作用

组织文化的层次

组织文化的载体

组织文化的类型

硬汉文化、努力工作/尽情享乐文化、长期赌注文化和过程文化

理性文化、发展文化、共识文化和层次文化

开拓型文化、内控型文化、和谐型文化和社会型文化

创业文化、使命文化、家族文化和官僚文化

组织文化的表现

仪式

<<组织行为学>>

故事

形象

语言

组织文化的形成过程

组织创始人的文化创建

家族继承人的文化传递

高层管理人员的文化积淀

组织成长中的文化创新

强文化，弱文化：孰优孰劣？

强力型组织文化

策略合理型组织文化

灵活适应型组织文化

组织文化与绩效的关系

中国组织文化诊断

为什么中国企业文化建设难成气候？

老板文化、官僚文化、网络文化、开拓文化：你是哪一种？

四种组织文化的特征

小结

行为指南

自我评估

丹尼森组织文化自测（节选）

组织文化自我检查表

案例分析

新加坡航空公司——优质服务的品牌文化

阿里巴巴的企业文化

第十一章 基业长青之路——组织学习和组织变革

企业成长的进化与变革

第一阶段：“创业成长”与“领导危机”

第二阶段：“指导成长”与“自治危机”

第三阶段：“授权成长”与“控制危机”

第四阶段：“协调成长”与“官僚危机”

第五阶段：“共识协作成长”与“x危机”

组织学习

组织学习的动因

组织学习的过程

发现

发明

执行

推广

组织学习的类型

单环学习

双环学习

三环学习

组织学习的障碍

<<组织行为学>>

决策层群体迷思
组织结构壁垒
信息系统的守旧
组织文化的滞后
组织防卫
学习型组织的五项修炼
自我超越
改善心智模式
建立共同愿景
团队学习
系统思考
组织变革的过程
解冻阶段
行动阶段
再冻结阶段
组织变革的动因
组织变革的阻力
变革为什么失败？

变革行为管理指引
小结
行为指南
自我评估
你如何对待风险
你如何处理风险
学习风格问卷
案例分析
万科的企业文化变革
中化集团的变革
技巧练习
组织学习水平自测
评估组织变革绩效
附录
参考文献

<<组织行为学>>

章节摘录

三种自我状态平衡 健康平衡的人格必须拥有三种不同的自我状态，这是自然而然和情感需要的。

它们的内在自我状态和行为模式不同，如儿童自我行为是刺激性反应关系，当有事情发生的时候，儿童自我状态几乎是立即反应，也许只是一瞬间的反应，没有经过理性处理，而成人自我则不是立即反应，而是经过周详的考虑、评估和理性判断后，才进行反应。

因为，三种自我的平衡可以让人成为一个健康的、可以一起共事的人。

人们在不同的时机下会有三种自我状态的行为，健康的人格是要保持这三种自我的平衡，如在理性和解决问题的时候，让成人自我状态出现。

在其他没有压力和状况发生的情况下，可以释放儿童自我，放开玩乐，变得自然而然且感情丰富。

而当人们进入家长自我状态时，可以从经验中反应，而不需要总是重新使用方向盘，以发现价值和加快进行决策的效率。

但是也有人的三种自我发展不平衡，这就会造成问题，在企业管理中，这种不平衡的性格会带来管理上的麻烦和困扰。

有的人似乎只是被一种或者两种自我状态控制，尤其是当成人自我状态没有在使用位置时，而被批评型家长自我或者叛逆儿童自我控制时，会在工作环境中带来麻烦。

例如那些以叛逆儿童自我为主的人，不愿意合乎情理地解决问题，而是通过抱怨和情绪化的方式或让人出其不意和惊讶的方式来解决。

甚至有时候他们非常难以理喻，不但不能解决自己的问题，还总要制造问题来取得管理者的注意。

批评型家长自我的人格形成主要来自于喜爱批评的父母，没有办法采用理性的方式，他们有时候的表现方式是好像已经知道很多事情的答案，已经知道什么是对的、什么是错的，会进行很主观的评判：“看，不要用这些事情来打扰我，我已经心中有数了。”

这时候不管有多少人带来了多少真实的信息，他们都仅相信自己的批判，顽固不化，已经有了关于这是好的、这是不好的，你应该怎么样、你不应该怎么样的决定，而无法理性客观地去面对现实。

即使是成人自我强烈的人也是有麻烦的，他们往往是工作狂，是非常无趣的人，他们永远没办法放下自我，轻松玩乐。

.....

<<组织行为学>>

编辑推荐

李秀娟编写的《组织行为学(第3版)》是一本管理教科书。

全书共分十一章。

第一章和第二章强调自我管理。

第三章到第七章则强调人际关系的管理，包括如何赢得权力与影响力、如何有效地沟通、如何调动他人的积极性和如何有效地管理冲突。

第八章和第九章则谈到小组管理的技巧，即如何有效地授力和授权，让周围的人更有心有力去完成任务，还有就是如何建立团队精神。

第十章和第十一章从企业的层面，探讨组织文化对企业的影响和企业如何面对不断的变革，以及建立学习型组织对基业长青的重要性。

书中除了探讨理论概念外，也加入了许多案例，基本上都是以亚洲企业为例子，包括中国和新加坡的案例，希望能借用西方的理论知识来分析亚洲的管理行为。

除此之外，作者也加入了一些测评工具，以帮助对自己行为的了解。

还有一些有趣的游戏，希望寓教于乐，达到更好的学习效果。

<<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>