

<<组织行为学基于战略的方法>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学基于战略的方法>>

13位ISBN编号：9787111222385

10位ISBN编号：7111222385

出版时间：2008-1

出版时间：机械工业出版社

作者：希特

页数：337

译者：冯云霞

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>

<<组织行为学基于战略的方法>>

内容概要

管理组织行为涉及获得、发展、管理和运用人的知识、技能以及能力。

战略性组织行为重要的前提在于认为人是组织获得竞争优势的基础。

公司提供高品质的产品和服务、一流的客户服务、优越的成本结构以及其他优势，主要依赖于公司中人力资本的能力。

如果能够有效地组织和管理人力资本，那么这将为公司带来优势以及长期的财务回报。

个体的、人际的以及组织的特征会决定组织行为并最终决定公司中人的价值。

像个体的技术技能、个性特征、个人价值观、学习能力、自我管理能力等都是开发组织能力的重要基础。

在人际关系层面，像领导力、群体之间的沟通、群体内部以及群体之间的冲突等在组织能力建设过程中都很重要。

这些能够帮助组织实现目标。

在组织层面，组织的文化和政策是极其重要的因素，因为它们能够决定个人的能力能否有效地加以利用。

因此，管理人力资本对组织在竞争中获胜至关重要。

本书解释了如何有效地管理组织行为。

另外，我们强调有效的行为管理和组织绩效之间的关系非常密切。

我们在每一章中将一些具体的行为类话题和组织的战略、绩效结合在一起，并对其展开清晰、精确的讨论，同时也提供短小精悍的案例和事例。

我们着重强调了管理组织行为的重要性以及它和组织绩效的关系。

这一点至关重要，因为有许多公司在日常管理人的时候，思路、方法都不对。

比如，组织在遇到绩效问题的时候，倾向于采取裁人的手段。

通过减少成千名员工，公司就能提高效率吗？答案是裁人的招数很少有成功的。

这样做能够削减人工成本，但同时也让许多有价值的人力资本和知识流失，致使公司的能力大受影响。

研究表明：公司在经济不景气的时候招人，比在经济上升时招人的绩效要好。

这些公司在经济好转的时候能够充分把握机会。

而那些先前裁人的公司会在经济好转的时候忙于重新建立自己的队伍和能力，这样在竞争的时候效率便会降低。

荣登《财富》年度“100家最受欢迎雇主”的公司一般都是其所处行业中绩效最好的（如星巴克、万豪、美国运通等）。

<<组织行为学基于战略的方法>>

作者简介

作者：(美)希特等 译者：冯云霞等

<<组织行为学基于战略的方法>>

书籍目录

译者序 作者介绍 前言 第一部分 战略视角 第1章 组织行为：一种战略的方法探索实践中的组织行为 男士衣柜服装公司人力资本的战略使用 1.1 战略性组织行为的基本要素 1.1.1 使用战略视角方法的重要性 体验战略性组织行为 1.1.1 遇到麻烦的经理们 1.1.2 战略性组织行为的基础 1.1.3 组织的定义 1.2 人力资本在创造比较优势过程中的作用 1.2.1 人力资本的性质 1.2.2 比较优势的概念 1.2.3 人力资本作为竞争优势的来源 体验战略性组织行为 I - 2 如何通过不裁员以及在经济低迷时雇人来获得财务成功 1.3 高度参与式的管理 1.3.1 高度参与式管理的特征 1.3.2 有效参与式管理的证据 1.3.3 对管理者的要求 管理建议 通过授权来释放员工潜能 1.4 本书结构 本章新知识要点 回顾本章知识要点 建立你的人力资本职业风格测试 战略性组织行为一瞥 经理一天工作全景 团队练习 麦当劳：一个高度参与性组织？

注释 第2章 全球化情境下的组织行为探索实践中的组织行为 全球化和TRENDS Micro公司全球化情境下战略性组织行为的重要性 2.1 全球化的主导力量 2.2 员工和经理的全球化体验 2.2.1 国际化工作 2.2.2 外派工作 体验战略性组织行为 2 - 1 妇女与海夕工作 2.2.3 外国同事 2.3 参与国际运作的机会 2.3.1 多国型公司 2.3.2 全球型公司 2.3.3 国际型公司 2.4 国际背景下的高度参与式管理 2.4.1 国家文化维度 2.4.2 国家文化和高度参与式管理 体验战略性组织行为 2 - 2 世界各地的AES 2.5 国际背景下的伦理管理 建议 考克斯圆桌原则 战略视角 本章新知识要点 本章知识要点回顾 第二部分 个体过程 第3章 学习和知觉 第4章 个性、态度和价值观 第5章 工作动力 第6章 职场压力 团队综合性案例 ALLEN有限公司人是利润中心 第三部分 群体、团队和社会过程 第7章 领导 第8章 沟通 第9章 个体和群体决策 第10章 群体的团队 第11章 冲突、权力和政治 团队综合性案例 GOOGLE的组织文化 第四部分 组织情境 第12章 组织结构和组织文化 第13章 组织变革和发展 团队综合性案例 鲍尔默领导下的微软

<<组织行为学基于战略的方法>>

编辑推荐

管理组织行为涉及获得、发展、管理和运用人的知识、技能以及能力。

战略性组织行为重要的前提在于认为人是组织获得竞争优势的基础。

公司提供高品质的产品和服务、一流的客户服务、优越的成本结构以及其他优势，主要依赖于公司中人力资本的能力。

如果能够有效地组织和管理人力资本，那么这将为公司带来优势以及长期的财务回报。

个体的、人际的以及组织的特征会决定组织行为并最终决定公司中人的价值。

像个体的技术技能、个性特征、个人价值观、学习能力、自我管理能力等都是开发组织能力的重要基础。

在人际关系层面，像领导力、群体之间的沟通、群体内部以及群体之间的冲突等在组织能力建设过程中都很重要。

这些能够帮助组织实现目标。

在组织层面，组织的文化和政策是极其重要的因素，因为它们能够决定个人的能力能否有效地加以利用。

因此，管理人力资本对组织在竞争中获胜至关重要。

本书解释了如何有效地管理组织行为。

另外，我们强调有效的行为管理和组织绩效之间的关系非常密切。

我们在每一章中将一些具体的行为类话题和组织的战略、绩效结合在一起，并对其展开清晰、精确的讨论，同时也提供短小精悍的案例和事例。

我们着重强调了管理组织行为的重要性以及它和组织绩效的关系。

这一点至关重要，因为有许多公司在日常管理人的时候，思路、方法都不对。

比如，组织在遇到绩效问题的时候，倾向于采取裁人的手段。

通过减少成千名员工，公司就能提高效率吗？答案是裁人的招数很少有成功的。

这样做能够削减人工成本，但同时也让许多有价值的人力资本和知识流失，致使公司的能力大受影响。

研究表明：公司在经济不景气的时候招人，比在经济上升时招人的绩效要好。

这些公司在经济好转的时候能够充分把握机会。

而那些先前裁人的公司会在经济好转的时候忙于重新建立自己的队伍和能力，这样在竞争的时候效率便会降低。

荣登《财富》年度“100家最受欢迎雇主”的公司一般都是其所处行业中绩效最好的（如星巴克、万豪、美国运通等）。

<<组织行为学基于战略的方法>>

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>