

<<组织行为学新编>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学新编>>

13位ISBN编号：9787308033640

10位ISBN编号：7308033643

出版时间：2003-8

出版单位：浙江大学

作者：黄步琪

页数：251

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>

<<组织行为学新编>>

内容概要

《组织行为学新编：人际交往与组织管理》主要从“人际交往”和“组织管理”两大方面着手，揭示组织行为学的精华所在。

人际交往是组织活动的主要形式，组织中各成员通过人际交往相互凝聚在一起，形成合力，实现组织目标；企业凭借良好的人际关系，从原材料到产品，从产品到商品，从商品到资金回笼，周而复始，促使企业不断壮大。

为什么有的企业非常成功？

而有的则遭受失败？

仔细分析其原因，都可找出人际交往方面的因素。

交往成，则事业成；交往败，则事业败。

因此，笔者紧扣交往动机、交往心态、挫折体验、态度统一等方面，论述影响人际交往的诸多因素，以及如何提高人际交往能力。

<<组织行为学新编>>

书籍目录

绪论第一节 管理科学的产生第二节 管理心理学与组织行为学的产生第三节 人际交往与组织管理第一章 理解再理解第一节 主导动机与理解第二节 理解再理解第三节 排除内心冲突第二章 战胜挫折第一节 何谓挫折第二节 挫折的不良效应第三节 挫折心理的调节第三章 运用PAC心态第一节 何谓PAC人际交往心态理论第二节 PAC心态的运用第三节 人际交往中的心态对应关系第四节 人际冲突中的“P = P-C = C交往心态”第四章 掌握群体脉搏第一节 群体沟通网络第二节 群体冲突第三节 小圈子意识第五章 统一员工态度第一节 何谓态度第二节 态度与行为的关系第三节 态度的说服改变第四节 态度的测量第六章 强化灌输功能第一节 确立观念法第二节 转化观念法第三节 批评的艺术第七章 强化组织意识第一节 组织及其目标第二节 组织结构及其功能第三节 组织界限与组织环境第四节 组织变革第八章 了解员工的个性第一节 何谓个性第二节 个性理论第三节 个性的测验第九章 培养员工的能力第一节 何谓能力第二节 能力差异第三节 能力的测量第十章 调整人际认知第十一章 及时发现人才第十二章 精通善任之道第十三章 优化管理风格第十四章 增强群体凝聚力第十五章 创新决策心理第十六章 了解需要和动机第十七章 不断激励员工

<<组织行为学新编>>

章节摘录

接受者收到信息，将信息解码，使自己达到理解，并产生相应的反应或行为，从而使自己成为信息的接受者。

2.沟通的特点 信息源发出信息的目的在于两方面，一是传递情报、意见，以影响接受者；二是满足情感表达的需要。

前者主要作用为提高士气和工作效率；后者主要作用为提高凝聚力，增强群体的团结。

例如，管理者通过沟通可以获得市场动态、原料供应情况、政治经济政策、职工的需求、士气现状、各部门的关系、管理的效能等信息，从而有利于促进形成高昂的士气，提高工作效率。

另外，管理者通过沟通还可以改变员工的不满意态度，提高员工的合作程度，建立和改善群体内的人际关系，从而有利于群体的和谐发展。

3.沟通的手段可以分为两类 一类是语言沟通，另一类是非语言沟通。

所谓语言沟通，包括口头语言沟通和文字沟通，如各类文件、电话、访谈、汇报、各种会议等都属于语言沟通。

而所谓非语言沟通，是指通过体态、表情等传递信息的沟通，如握手、微笑、点头、目光接触等等都是非语言沟通。

4.影响沟通的因素 影响沟通的情况称为沟通障碍。

造成沟通障碍的因素很多，主要来自于传信者、传递过程和接受者。

由传信者造成的沟通障碍主要表现为：传信者本身对信息表达不清，言词歧义，自相矛盾，结果使接受者无法准确理解。

由信息传递过程造成的沟通障碍主要表现为噪声、漏失和误传。

如环境噪音、电话失音、电传有误等均会导致信息不完整。

由接受者造成的沟通障碍主要表现为自身的心理状态，如自认为“重要”就加以接受，自认为“不重要”就加以滤去；适合自己需要的加以接受，否则就不接受；或者出现理解力不足，造成误解、歪曲、漏失，从而使信息被处理得不准确。

沟通障碍是必须及时加以消除的，否则会严重损害群体目标的实现。

.....

<<组织行为学新编>>

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>