

<<团队行为学>>

图书基本信息

书名：<<团队行为学>>

13位ISBN编号：9787308050135

10位ISBN编号：7308050130

出版时间：2006-11

出版时间：浙江大学

作者：肖余春

页数：366

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>

<<团队行为学>>

内容概要

目前学术界对团队的理解大致有三个方⾯：一是把团队看作是一种观念或者一种精神的体现，近年来企业中普遍要求人们有团队精神就是例证；二是把团队看成是一种方法或者是一种工具；三是把团队作为一种组织设计或组织形态。

《团队行为学》把团队理解为一种相对独立的次级组织，它同时也是一个大的组织系统中的一部分。作者把团队概念引入成为一种组织设计，组织中的任务必须被分配给团队去独立完成，或是由多个团队去协作完成。

创建学习型团队的最终目标是提高组织的效能，为我国当前转型期企业深化管理体制改⾰提供依据和操作性工具。

全书共分为4篇20章：第1篇总论部分包括第1-4章，提出了团队研究的历史、定义、动力与团队行为学的理论基础和研究方法。

第2篇包括第5-11章，主要分析了团队行为的各相关内容。

第3篇包括第12-16章，提出团队管理与建设的策略架构。

第4篇包括17-20章，以实证的方式对前面的理论思考提供一点佐证。

作者关于团队行为学的研究思考起始于20世纪90年代，《团队行为学》是在作者博士论文的基础上扩展而成的，提出团队行为学是一种尝试，目的是想建立具有我国特色的以行为科学为基础的团队管理体系。

<<团队行为学>>

书籍目录

第一篇 总论 第一章 团队研究的历史和现状 第二章 团队的定义与基本特征 第三章 团队动力机制与分析 第四章 团队的基础理论和研究方法 第二篇 团队行为 第五章 团队冲突 第六章 团队沟通 第七章 团队决策 第八章 团队授权 第九章 团队激励 第十章 团队领导 第十一章 团队学习 第三篇 团队管理与建设 第十二章 团队绩效评估 第十三章 基于团队的组织结构与设计 第十四章 团队工作设计 第十五章 团队文化 第十六章 虚拟团队管理 第四篇 团队的实证研究 第十七章 学习型团队三维特征结构的实证研究 第十八章 创建学习型团队中三维特征结构的现场实验研究 第十九章 学习型团队三维特征结构与团队效能的关系研究 第二十章 创建学习型团队的现场案例研究 参考文献

<<团队行为学>>

章节摘录

(1) 确保工作的最终产品 / 产出能够被明确限定, 能够被员工完全理解。

(2) 确保要达到所要求的最终产品 / 产出的步骤 / 任务能够按一种适当的序列明确限定, 并且能够被员工完全理解。

(3) 确保让员工知道和理解在工作过程中他们开始承担责任和终止承担责任的地方。

(4) 确保完成工作所需要的工具、设备和信息能很容易地得到, 并且能被员工完全理解。

(5) 确保使员工能够在工作的过程中对团队工作设计提出一些可能的改进意见, 并在报告的过程中锻炼他们的创新精神。

(6) 确保让员工参与团队工作设计的全过程。

3. 工作扩大化 工作扩大化是指一个工作岗位上的一名员工执行多种不同的任务。

例如, 在一条自动装配线上, 一个工人的工作从只是安装一个尾灯扩大到安装两个尾灯和后车厢。

工作扩大化增加一些大体相似的任务, 使工作具有变化性, 也变得更有趣。

工作扩大化是工作工程学的一种扩展, 然而, 通过提高工作的变化性, 工作扩大化可以满足员工高层次的需要。

许多员工指出, 快节奏使一天过得更快, 多干几项任务总比每天呆在一部机器上好得多。

工作扩大化的方法通常能对员工的生产效率产生一种正效应。

然而, 也有一些员工认为, 工作扩大化给他们本来就很烦的工作增加了更多的任务。

或者认为, 工作扩大化削弱了他们原来的完成工作的能力。

如果后加的工作还要比原来的工作要求更多的注意力, 那么大多数员工会发现这种工作更有趣、更富有挑战性, 但也有些人会很消极。

因此, 在进行工作扩大化之前, 要预测或了解员工对重新设计过的工作的反应, 重视个人差异。

4. 工作丰富化 工作丰富化是指授权给员工, 让其对自己的工作进行计划、组织、执行、控制和评价等, 也承担更多的责任和义务。

工作丰富化的方法于20世纪40年代起源于IBM公司。

现在, 工作丰富化的方法在工作设计中已得到广泛应用。

.....

<<团队行为学>>

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>