

<<个体、团体与组织>>

图书基本信息

书名：<<个体、团体与组织>>

13位ISBN编号：9787514106831

10位ISBN编号：7514106839

出版时间：2011-8

出版时间：经济科学

作者：上海国家会计学院

页数：365

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>

## <<个体、团体与组织>>

### 内容概要

由上海国家会计学院主编的《个体团队与组织》是上海国家会计学院CFO丛书之一。  
本书共九章节，主要内容包括导论视觉文化，个体行为，人际行为，群体行为，高效团队建设，动机与激励，组织结构与组织设计，组织文化，组织变革与发展。  
本书可供相关人员做参考并学习。

## <<个体、团体与组织>>

### 书籍目录

- 个体篇
- 第一章 导论视觉文化
  - 学习目标
  - 开篇案例 老王的困境
  - 第一节 透视组织
  - 第二节 管理与管理者
  - 第三节 组织管理面临的新环境
  - 本章小结
  - 讨论案例 惠普前CEO卡莉的经验
- 第二章 个体行为
  - 学习目标
  - 开篇案例 失去晋升机会
  - 第一节 个体行为分析
  - 第二节 态度与满意度
  - 第三节 情绪与压力
  - 本章小结
  - 讨论案例
- 第三章 人际行为
  - 学习目标
  - 开篇案例
  - 第一节 人际关系与人际交往
  - 第二节 人际吸引
  - 第三节 人际互动与人际影响
  - 本章小结
  - 讨论案例
  - 个体篇案例
  - 天狮集团CFO焦文军
  - 强生以人才甄别为第一要务——强生公司执行副总裁、CFO罗伯特·J·达瑞特专访
- 团队篇
- 第四章 群体行为
  - 学习目标
  - 开篇案例 谢里夫的群体动力实验
  - 第一节 群体的基本概念与形成过程
  - 第二节 群体中的角色地位、规范和凝聚力
  - 第三节 群体动力效应
  - 第四节 合作、竞争与冲突管理
  - 本章小结
  - 讨论案例StrawberryFrog公司的管理困惑
- 第五章 高效团队建设
  - 学习目标
  - 开篇案例 Kollmorgen公司的团队创造
  - 第一节 团队的基本概念
  - 第二节 团队成员与团队领导
  - 第三节 构建高效团队
  - 本章小结

## <<个体、团体与组织>>

讨论案例 西游记取经团队

### 第六章 动机与激励

学习目标

开篇案例 西南航空公司如何激励员工

第一节 全面地认识动机

第二节 激励理论

第三节 激励的应用

本章小结

讨论案例 索尼公司是如何激励员工的?

团队篇案例

中国男足为什么又输了?

非常有趣的设计创意团队——IDEO的头脑风暴会

联想的领导团队

组织篇

### 第七章 组织结构与组织设计

学习目标

开篇案例 不拉马的士兵

第一节 组织结构

第二节 组织设计的维度与方法

第三节 组织设计的新发展

本章小结

讨论案例 东原公司的组织变革

### 第八章 组织文化

学习目标

开篇案例 两家不同的公司

第一节 什么是组织文化

第二节 组织文化的功能

第三节 组织文化的创造、维系与传承

第四节 组织文化的分析和测量

本章小结

讨论案例3M的管理哲学

### 第九章 组织变革与发展

学习目标

开篇案例 旭日升的变革

第一节 组织变革的基本概念

第二节 影响变革的因素

第三节 实施组织变革

第四节 组织发展

本章小结

讨论案例科龙地震

组织篇案例

海尔集团“变形记”

华润的变革之道

巨人集团兴衰史

参考文献

<<个体、团体与组织>>

## &lt;&lt;个体、团体与组织&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：管理的实践同人类历史一样悠久。

但真正对管理进行科学系统的研究，发端于现代的西方社会。

值得注意的是，管理并不是一种实际存在的东西。

而是一个词语，是一种思想。

就像科学、政府、工作一样，管理是个抽象的概念。

但是，管理人员是存在的，他们不是抽象概念，而是活生生的人，是特殊和特别种类的人。

他们是具有特殊作用的人，他们领导、推动其他人和发掘其他人的潜力。

美国管理学家卡斯特和罗森茨威克说：“我相信这一点，这是我全部生活经验所给我的教育。

管理工作是一切人类活动中最广泛的、最苛求的活动，毫无疑问，它也是最全面、最敏锐的活动，并且是最重要的活动”。

很不幸，就管理学来说，我们迄今还没有一套可以适用于所有情况下的理论。

对某种问题来说，某一个方法可能比其他的方法较为有用。

由于没有一种通用的管理理论，管理者就必须熟悉一些已有的主要理论，然后针对各种不同的情况灵活运用。

正如任何有用的理论一样，管理理论本身不是一个终极的目标。

它只是提供给管理人员一个工具以增加其管理的效能或效率。

如果管理人员熟知现代的管理理论，其管理方法便可适应时代潮流，不被历史淘汰。

不幸的是，一些过去很成功的管理人员，在时代改变后仍执著于与现代情况脱节的管理理论与方法，甚至对新的管理理论和技术一无所知，完全凭借经验或“跟着感觉走”。

在市场经济越来越规范、全球性竞争日益加剧的时代，无论对于企业还是对于管理者个人，这种现象都是极为有害的。

熟悉和了解管理理论，可以结合自己的工作实际，制订更加有效的工作方针，调整工作方法，提高工作效率。

关于“管理究竟是什么”有这样一些看法（孙健敏，1998）。

1.管理是一种职业。

管理是一种职业。

社会上应该有一大批专门从事管理工作的人，他们是职业管理者。

我们国家已经明确提出要培养大量的“职业企业家”，实际上就是承认了管理的职业特点。

当然，作为一种职业，管理有它的特殊性，具体表现为以下几个方面：管理是在人际互动的情景中实现和完成的，是一种群体合作的活动。

任何管理工作都不可能是一个人单独进行的，实际上单独一个人的工作也不需要管理。

两个以上的人，就产生了人际互动，管理正是在这种互动的环境中发生的。

管理任务的不确定性。

任何管理工作都没有一个统一的模式或章法，管理工作具体做些什么，往往因人而异，因事而异，因环境而异，因此，管理任务是不确定的。

管理工作特别重视情境因素。

由于是在人际互动的环境中，管理工作必须考虑环境因素对于人的思想和行为的影响。

管理工作是一种服务工作。

管理工作本身并不直接产生结果，它是通过为别人服务，通过组织、指导别人的工作来产生某种结果。

在组织和协调别人的过程中，管理者是在为别人服务。

## <<个体、团体与组织>>

### 编辑推荐

《个体、团队与组织》可供相关人员做参考并学习。

<<个体、团体与组织>>

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>