

*Эта книга посвящается моим друзьям
и коллегам из Общества изучения
организационного поведения, которые в ходе
научных исследований и преподавания
значительно повысили способность
студентов понимать и применять
концепции организационного поведения*

Предисловие

Эта книга создавалась в качестве альтернативы 600–700-страничным учебным пособиям, посвященным организационному поведению (ОП). Автор попытался осветить все важнейшие составляющие предмета ОП, придерживаясь при этом информативного стиля. С удовлетворением можно отметить, что этим учебником пользуются многие преподаватели, которые проводят тренинги и обучающие программы для руководителей. Кроме того, его используют при чтении традиционных курсов в качестве дополнения к основной учебной литературе.

В настоящее время этот учебник можно найти в библиотеках более чем 500 колледжей и университетов США, Канады, Австралии, стран Латинской Америки, Европы и Азии. Он переведен на испанский, португальский, японский, китайский, голландский, польский, турецкий, датский и индонезийский языки.

Что сохранилось от предыдущего издания

Чем именно привлекательна эта книга? Опросы читателей продемонстрировали практически их полное единодушие по перечисленным далее вопросам. Разумеется, все, что понравилось читателям в предыдущих изданиях, было оставлено и в настоящем издании этой книги.

- *Объем.* С момента подготовки первого издания книги в 1984 году я неизменно пытался сохранять ее объем на уровне 350–450 страниц. По мнению читателей, именно при таком объеме книги им легче всего готовить собственные материалы и проекты.
- *Сбалансированное изложение тем.* Несмотря на относительно небольшой объем, эта книга обеспечивает сбалансированное изложение всех ключевых концепций ОП. Она освещает не только традиционные темы (личность, мотивация и лидерство), но и сравнительно новые для ОП вопросы (эмоции, доверие, баланс между работой и личной жизнью, духовность и управление знаниями).
- *Стиль изложения.* Читатели часто отмечают плавный стиль изложения и широкое использование в книге примеров. Они считают книгу “приятным собеседником”, “интересной”, “дружественной к учащимся” и “очень четкой и понятной”.
- *Практичность.* Ни одно из изданий книги не отличалось чрезмерной теоретизацией. Скорее, она посвящена тому, как *использовать* теорию, чтобы лучше объяснять и предсказывать поведение людей в организациях. В каждом издании я стремился, чтобы читатели уяснили связь между теориями ОП, исследованиями в этой области и их влиянием на практику.
- *Отсутствие педагогических инструментов.* Тому, что мне удалось сохранить относительно небольшой объем этой книги, я в значительной мере обязан отсутствием в ней вопросов для повторения пройденного материала, практичес-

ких ситуаций для изучения, упражнений и других подобных учебных материалов. В этой книге, начиная с ее первого издания, излагаются лишь основы ОП, что позволяет преподавателям быть максимально гибкими в разработке собственных курсов.

- *Освещение вопросов глобализации, разнообразия и этики.* Вопросы глобализации, разнообразия и этики рассматриваются практически во всех главах этой книги. Они не освещаются в отдельной, специально отведенной для этой цели главе (или главах), а “вплетены” в контекст связанных с ними тем. По мнению читателей, подобный интегративный подход делает вопросы глобализации, разнообразия и этики естественной составляющей ОП и повышает их важность.

Что нового в восьмом издании

В настоящее, восьмое издание внесены изменения, отражающие результаты новых исследований, включены новые примеры, несколько иначе освещены некоторые темы. Кроме того, это издание короче предыдущего на одну главу. Далее приведен новый материал, рассмотренный в этом издании.

- Подробное рассмотрение глобализации и неоднородности рабочей силы (глава 1)
- Работа в сетевых организациях (глава 1)
- Роль ОП в повышении качества обслуживания клиентов (главы 1 и 14)
- Модель GLOBE, предназначенная для оценки национальных культур (глава 2)
- Расширенное описание индикатора типов личности Майерс–Бриггс (глава 3)
- Проектирование работы в этом издании рассмотрено в разделе, посвященном мотивации (глава 4)
- Перепроектирование работы и программы календарного планирования в этом издании проанализировано в разделе, посвященном прикладной мотивации (глава 5)
- Мотивирование неоднородной рабочей силы (глава 5)
- Поведенческое принятие решений, включая новый материал по самонадеянности, предубежденности, упрямству и фактору подтверждения (глава 6)
- Гендерные различия в принятии решений (глава 6)
- Психологический контракт (глава 7)
- Новая редакция раздела о статусе (глава 7)
- Новая редакция раздела о создании эффективных команд (глава 8)
- Этика принудительной работы в командах (глава 8)
- Роль команд в управлении качеством (глава 8)
- Уместность использования команд (глава 8)
- Новая версия коммуникационной модели (глава 9)
- Обмен сообщениями в режиме реального времени (глава 9)

- Обратная сторона харизматического лидера (глава 10)
- Эмоциональный интеллект и эффективность лидера (глава 10)
- Этика лидерства (глава 10)
- Межкультурное лидерство (глава 10)
- Новая редакция раздела об источниках власти (глава 11)
- Реакция работников на организационную политику (глава 11)
- Гендерные различия в стиле ведения переговоров (глава 12)
- Этика ведения переговоров (глава 12)
- Карьерный рост (глава 15)
- Позитивное исследование (глава 16)

Благодарности

Публикация настоящего издания книги *Основы организационного поведения* была бы невозможной без ряда людей. Хотелось бы выразить особую признательность перечисленным далее рецензентам за их полезные комментарии и предложения:

Брайану Боннеру, Университет штата Юта; Джейсону Дуану, Университет Среднего Запада; Карен Эйкхофф, Университет штата Теннесси; Камала Голлакота, Университет Сан-Диего; Дону Мосли, Университет Южной Алабамы; Марцелле Норвуд, Хьюстонский Университет; Мариан Опп, Уэйнсбургский колледж; Айсар Филип Суссан, Университет Центральной Флориды; Дэвиду Веквисту, Университет “Истинного слова”.

Кроме того, я хотел бы поблагодарить работников издательства *Prentice Hall* — Майкла Аблассмейра, Анке Браун, Мелиссу Ю и Джуди Лил, — которые контролировали производство и маркетинг этой книги. И, наконец, я хотел бы поблагодарить мою жену Лору за ее любовь и поддержку.

Стивен П. Роббинз

Ждем ваших отзывов!

Вы, читатель этой книги, и есть главный ее критик и комментатор. Мы ценим ваше мнение и хотим знать, что было сделано нами правильно, что можно было сделать лучше и что еще вы хотели бы увидеть изданным нами. Нам интересно услышать и любые другие замечания, которые вам хотелось бы высказать в наш адрес.

Мы ждем ваших комментариев и надеемся на них. Вы можете прислать нам бумажное или электронное письмо, либо просто посетить наш Web-сервер и оставить свои замечания там. Одним словом, любым удобным для вас способом дайте нам знать, нравится или нет вам эта книга, а также выскажите свое мнение о том, как сделать наши книги более интересными для вас.

Посылая письмо или сообщение, не забудьте указать название книги и ее авторов, а также ваш обратный адрес. Мы внимательно ознакомимся с вашим мнением и обязательно учтем его при отборе и подготовке к изданию последующих книг. Наши координаты:

E-mail: info@williamspublishing.com
WWW: <http://www.williamspublishing.com>

Информация для писем из:

России: 115419, Москва, а/я 783
Украины: 03150, Киев, а/я 152