

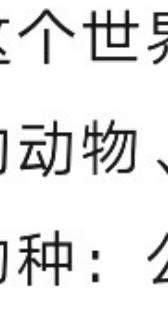
发刊词：如何变成组织中的乐观行动派？



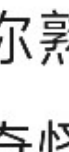
李育辉 · 组织行为学

昨天

[进入课程 >](#)



发刊词：如何变成组织中的



08:38 7.9 MB

| 李育辉 亲述 |

你好，我是李育辉，欢迎你加入我的组织行为学课。

这个世界上充满了各种生物，除了你熟知的动物、植物、微生物，还有一种奇怪的物种：公司。公司也是一种生物，这可不不仅仅是一句比方。从公司的运转机理来看，首先它由许多细胞组成，公司有公司的器官，有自己的目标，公司也会生老病死。用一句话来概括就是，公司有自己的行为规律。

那么，作为生活在商业社会里的个人，怎么才能掌握这种行为规律呢？

寻找商业组织行为规律的学科，就叫组织行为学。

1.把你打造成解决问题的乐观行动派

我们先来看一个真实的事件。美国麻省理工学院，有一位教授，他很喜欢为企业提建议、做咨询。但他是个理工科出身的人，不大会讲理念，每天就是钻到实验室里，摆弄仪器。那你会问，这样还怎么给企业提建议啊？

有一次，美国银行找到了他，说电话客服部门的员工，工作效率不高，怎么办？如果换了别人，肯定是滔滔不绝地开始讲授相关理论和以往经验。

但这位教授说：走，我和你一起去现场，咱们来做实验。他带了自己发明的特殊仪器，有点像一个挂在脖子上的小型音乐播放器。它会记录佩戴者日常交流的数据：比如和谁说了话、内容是什么、语气怎么样。

他让电话客服中心的3000名员工都在工作时间内佩戴这个仪器，搜集数据。然后，把那些绩效相对较好的团队的数据与低绩效团队的数据作对比，结果发现，绩效的差异和管理水平、有没有搞团建，甚至团队负责人的个人领导力都没有关系。差异产生在一个再简单不过的事情上：大家彼此间非正式聊天的机会多不多。

他给这个部门支了两招。一是把食堂的桌子搞长一点，让更多的人能同时坐下；二是调整倒班时间，让更多人可以一起休息。你能听出其中的妙处么？

这样的安排，大家吃饭时就会一起聊天。“我怎么搞定了一个特别难缠的客户；我哪句话说得不好，惹人生气了；我有一个推销产品的好方法”，等等。有价值的经验就在饭桌上被传开了，而那些因为工作产生的负面情绪也被同事间的互相安慰消解了。

我想，这两招恐怕是任何管理思想家都提不出来的，那种极其具体、直接的行动方案。

你知道效果如何么？调整后，呼叫中心的年利润提高了1500万美元。

这位教授名叫阿莱克斯·彭特兰，被誉为“可穿戴设备之父”。2011年，美国《新闻周刊》评选他为“改变20世纪的100位美国人”之一。他是一位组织行为学家，也是一个行动派。

彭特兰的实验的依据，就是组织行为学的一条基本观点：除了物质和能量的流动外，组织中存在一条看不见的信息河流。

组织行为学和其他传统的社会学科不太一样，它的研究方式更像是物理、化学。一方面，很多像彭特兰一样的行动派学者，用实证研究为我们提供了结论；另一方面，**它交付给你的不是模糊的理念，而是具体的行动指南、操作手册，你可以直接上手。**这是它和其他学科最大的不同。

2.帮你梳理组织的逻辑

不论你身居何职，老板也好，员工也好，**在组织里，你都是一个点，视野总是受限的**，这就好像单个细胞很难知道身体在想什么。

我和一家兵工集团有过合作。它是制造武器弹药的特种行业，非常强调专业性。但是，它却在每个研发小组里安排了一个财会出身的员工。很多人就不理解，还会鄙视这个岗位：凭啥他能来我们这里，讨论时也不见他说话。

企业领导就告诉我，这个人不懂怎么造武器，但他懂成本核算。比如大家设计了一件很好的产品，但材料需要从俄罗斯购买。他就可以快速心算出成本，判断做这个项目值不值得，如果不值，迅速叫停，让大家改一个方向。

你看，这个逻辑，普通员工是看不到的。

我们经常会疑惑：为什么我很努力，公司却不提拔我；为什么那个人业务能力不行，领导却好像很喜欢他；为什么我这个人很温和，但还是有人过来和我发生冲突？

管理者也会有疑惑：为什么骨干员工会突然离职；为什么搞了很多培训，新员工还是上不了手；为什么花了很多钱，总也招不到想要的人？

我很喜欢“得到”前一阵的流行语：你有你的计划，这个世界另有计划。放到组织行为学的研究范畴里就是：你有你的逻辑，但是组织另有逻辑。

不论是解决职业发展问题，还是企业管理问题，**如果你只想着自己的逻辑，方向首先就错了。**

既然你打开了这篇发刊词，就说明你想站得更高。**我的课，就是要帮你梳理出商业组织自身的行为逻辑，让你能站在高处，顺势而为。**

3.我会给你带来什么

你可能要问了，既然都是研究公司的，那么组织行为学是管理学的一部分么？这是一个好问题。

在学术界，一个人研究组织行为学，通常要以三个学科为基础：管理学、心理学、社会学。一方面，这三个学科作为组织行为学的地基，很多有价值的思想被借鉴了过来；但另一方面，组织行为学又是一门实验学科，它只追求那些很硬核的结论，不推崇模糊的、只是在大方向上正确的道理。换句话说，组织行为学就是要解决“听过了这么多道理还是过不好这一生”的那种问题。

那这门课上，我具体会带给你什么？

1) 既然组织行为学这个学科从真实环境中走来，当人、社会发生变化时，结论自然会变。

所以我会把组织行为学最近10年，有突破性进展的话题带给你。那些你知道的、已经变成常识的老黄历，我不会占用你的时间。

2) 每一讲，我都会聚焦一个组织面临的真实问题，给出解决方案。你可以参照课表，看看都有哪些。

我不是管理者，这门课对我适用么？当然，大家遵守的是同一个逻辑，你只要把问题的主语和宾语稍稍调换，就可以得到自己的行动方案。

不仅如此，**你还可以把它当作一个先进组织的评价标准。**找工作时，能把这些问题解决好的公司，大概率是可以让你放心的。

4.为什么是我

最后再说说我自己。

我来自中国人民大学劳动人事学院，它是改革开放后，我国最早开设组织行为、人力资源学科的学府，是全国相关专业的发源点。你所熟知的《华为基本法》，就是学院和任正非先生一起探讨制定的。

在这门课里，**我会把人大的这种行动派的传统，毫无保留地传递给你。**

我本人现在担任学院数据与案例研究中心主任，从事多年前沿研究。如果世界范围内，组织行为学有个顶级研究俱乐部，那我一定是成员之一。

我为阿里巴巴、建行、壳牌等一百多家企业提供过咨询，也是个超级行动派，特别希望把其中有价值的内容带给你。

“得到”也非常重视，特意为我配置了第二作者，也是这门课的主编陆音。他帮我筛选内容，优化表达，让课程更适合你来学习。

如今，商业组织正在发生巨大的变革，如果把它看成生物，也可以说在进化。这门课的目的，就是希望你能跟上它的节奏，甚至看穿它、超越它，制定行动策略，把握住未来。

好，期待在课程中与你相见。

课程每晚00:00更新，每天更新一讲。

课程提纲

李育辉 · 组织行为学

发刊词：为什么组织行为学能让你变成乐观行动派？

01 | 导论：组织行为中没有绝对的真理

02 | 模块导论：为什么你要更深入地了解个体？

Aa

写留言

42

请朋友读