

<<企业高层管理团队冲突及其管理>>

图书基本信息

书名：<<企业高层管理团队冲突及其管理>>

13位ISBN编号：9787513008419

10位ISBN编号：7513008418

出版时间：2011-9

出版时间：知识产权出版社

作者：陈云

页数：152

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>

<<企业高层管理团队冲突及其管理>>

内容概要

企业高层管理团队的冲突对企业绩效的影响有消极的一面，也有积极的一面。建设性冲突能提高高层管理团队对复杂事件的理解力和创造力，进一步提升企业绩效；而破坏性冲突则会产生高层管理团队的内耗，降低团队内部的信任度和凝聚力。正确认识高层管理团队的冲突，并对冲突进行有效的管理是高层管理团队成功运作的关键。

《企业高层管理团队冲突及其管理》以企业高层管理团队冲突为研究对象，探讨企业高层团队冲突的根源、特征、互动过程。从多学科、多理论的角度认识企业管理团队冲突的内涵与本质特征，透析高层管理团队冲突的微观机理与效应，探讨企业高层管理团队冲突管理的原则、过程、方法与策略。最后，《企业高层管理团队冲突及其管理》将冲突理论与和谐理论相结合，探索性地提出了高层和谐管理团队新模式的构建原理与途径。

<<企业高层管理团队冲突及其管理>>

书籍目录

- 第1章 企业高层管理团队冲突的基本问题
 - 1.1 企业高层管理团队研究的背景
 - 1.2 企业高层管理团队的界定
 - 1.2.1 企业高层管理团队的定义
 - 1.2.2 企业高层管理团队的特征
 - 1.2.3 企业高层管理团队的功能
 - 1.3 企业高层管理团队冲突的内涵与特点
 - 1.3.1 企业高层管理团队冲突的内涵
 - 1.3.2 企业高层管理团队冲突的特点
 - 1.4 企业高层管理团队冲突的分类
 - 1.5 企业的高层管理团队的差异性
- 第2章 企业高层管理团队冲突的多视角分析
 - 2.1 企业高层管理团队冲突的社会学视角及社会摩擦模型
 - 2.2 企业高层管理团队冲突的组织生态学视角及群落原理
 - 2.3 企业高层管理团队冲突的系统论视角及自组织原理
- 第3章 企业高层管理团队冲突的机制
 - 3.1 企业高层管理团队冲突的影响机制
 - 3.1.1 企业高层管理团队冲突的影响因素
 - 3.1.2 异质性对企业高层管理团队冲突的影响
 - 3.1.3 信任对企业高层管理团队冲突的影响
 - 3.1.4 凝聚力对企业高层管理团队冲突的影响
 - 3.2 企业高层管理团队认知冲突与情绪冲突的关联机制
 - 3.3 企业高层管理团队冲突的稳定机制
 - 3.3.1 企业高层管理团队中的潜在冲突博弈
 - 3.3.2 企业高层管理团队中的潜在冲突干预博弈
- 第4章 企业高层管理团队冲突的效应
 - 4.1 企业高层管理团队冲突的业绩关联效应
 - 4.1.1 企业高层管理团队冲突对绩效的影响
 - 4.1.2 企业高层管理团队冲突与业绩关联的统计分析及其启示
 - 4.2 企业高层管理团队冲突的分群效应
 - 4.2.1 企业高层管理团队分群的模式与动因
 - 4.2.2 企业高层管理团队分群效应的具体表现
 - 4.2.3 企业高层管理团队冲突的群间竞争模型
 - 4.3 企业高层管理团队冲突的风险效应
 - 4.3.1 企业高层管理团队冲突的风险促发效应
 - 4.3.2 企业高层管理团队冲突的风险传递效应
- 第5章 企业高层管理团队冲突管理的体系与策略
 - 5.1 企业高层管理团队冲突的管理体系
 - 5.1.1 企业高层管理团队)中突的管理原则
 - 5.1.2 企业高层管理团队冲突的管理过程
 - 5.1.3 企业高层管理团队冲突的管理方法
 - 5.2 企业高层管理团队冲突的管理策略
 - 5.2.1 高层管理团队冲突的正向激励策略
 - 5.2.2 高层管理团队冲突的文化调试策略
 - 5.2.3 高层管理团队冲突的适度干预策略

<<企业高层管理团队冲突及其管理>>

- 第6章 企业高层和谐管理团队建设
 - 6.1 企业高层和谐管理团队的理论溯源
 - 6.2 企业高层和谐管理团队的内涵与特征
 - 6.3 企业高层和谐管理团队的价值与运行机制
 - 6.4 企业高层和谐管理团队的模型
 - 6.5 企业高层和谐管理团队的建设
- 第7章 企业高层管理团队冲突的案例分析
 - 7.1 案例描述
 - 7.2 案例特征分析
 - 7.3 案例评点与案例启示
- 第8章 企业高层管理团队冲突的问卷统计实证
 - 8.1 背景介绍及基础数据
 - 8.2 基础统计分析
 - 8.3 综合统计分析
 - 8.4 企业高层管理团队冲突的结构方程模型实证
 - 8.4.1 高层管理团队冲突的先行条件及其相关性
 - 8.4.2 高层管理团队冲突的“因果范式”
- 附录
- 参考文献
- 后记

章节摘录

1.3企业高层管理团队冲突的内涵与特点 1.3.1企业高层管理团队冲突的内涵 冲突是一种广泛存在的社会现象,它不仅存在于正式组织的各项活动之中,而且存在于人类社会活动的各种形式、各个层面、各个领域和所有主体之中。

本书认为:企业高层管理团队的冲突既表现为团队成员之间的一种相互依赖的互动关系,又反映处于战略制定与执行层的核心团队成员之间的竞争和合作关系;冲突也可以理解为一个过程,即团队成员之间存在认知不相容、目标不协调、感情不融洽等因素时引起的对立或不一致的相互作用过程。

为了更好地理解这一内涵,可以从下面4个角度来认识。

(1) 企业高层管理团队的冲突是不同主体或主体的不同取向对特定客体处置方式的分歧,而产生的行为、心理的对抗和矛盾的相互作用状态。

此处冲突的主体可以是企业高层管理团队、团队中的某个群体或单个高层管理人员;冲突的客体可以是利益、权力、资源、目标、方法、意见、价值观、感情、程序、信息、关系等。

前者主要表现为企业高层管理团队内部的行为对立状态,后者主要表现为企业高层管理者自己内心的心理矛盾状态。

(2) 存在两个以上“机会”缺乏或“资源”缺乏的共同问题的客观冲突实体,而且各冲突实体具有行使自身的权力来控制或获取利益的行为或威胁。

此时,企业高层管理团队分配的资源不能满足成员们的需求,而导致资源上的争执或冲突。

(3) 企业高层管理团队内部的冲突问题通常是行为层面的人际关系冲突与心理层面的个人心理冲突的复合。

客观存在的人际关系冲突必须经由高层管理者去感知,内心去体验,当他们真正意识到存在某种内在冲突、内心矛盾之后,高层管理人员可能会感觉到愤怒、敌意、恐惧或怀疑等外显或内隐的种种情绪,然后才得知冲突的存在。

因此,冲突是否存在不仅是一个客观性问题,而且也是一个主观的感受问题。

.....

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>