

<<高层管理团队的战略决策绩效>>

图书基本信息

书名：<<高层管理团队的战略决策绩效>>

13位ISBN编号：9787802476608

10位ISBN编号：7802476607

出版时间：2010-1

出版时间：知识产权出版社

作者：任长江

页数：214

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>

<<高层管理团队的战略决策绩效>>

前言

随着经济全球化、技术的快速变化以及传统工业经济向信息经济、知识经济的转型，企业的经营环境日益复杂且不为企业所控制。

为获取竞争优势，制定正确的企业战略并确保战略与环境的动态适应是企业领导者的重要使命，也是企业领导者面临的挑战，因为企业战略的内容不断丰富以及战略决策所需信息的纷繁复杂已大大超出了单个战略领导者的能力范畴，高层领导的“单打独斗”和传统的领导决策机制已经很难适应外部环境的变化和激烈的市场竞争，领导者的工作方式需要发生转变。

从我国的具体情况来看，当前，我国社会经济状况、市场环境发生的巨大变化颠覆了我国企业传统的竞争模式，买方市场的存在使得我国企业必须迎合顾客不断改变的、多样化的需求，经营观念从计划经济为导向向以市场经济为导向转变；封闭和半封闭市场对外开放使得我国企业除了要应对国内竞争对手的挑战，还要与比自己实力更为强大、经营经验更为丰富的跨国企业竞争。

同时，我国正处于建立社会主义市场经济的转型时期，制度环境在快速发生变化，这在客观上造成了企业环境的复杂性和多变性。

以上多种因素共同决定了我国企业外部经营环境的复杂性和动态性。

<<高层管理团队的战略决策绩效>>

内容概要

本书以高层管理团队战略决策面临的挑战为出发点，综述国内外有关高层管理团队相关研究的基础上，实证分析了高层管理团队传记特征异质性与战略决策绩效的关系，分析了冲突影响战略决策的内在机制以及信任影响战略决策的作用机制，并实证研究了冲突和信任两个关键的团队过程要素与战略决策之间的关系。

本书提出的高层管理团队构建、动态管理和战略能力提升等方面的建议为管理高管团队提供了清晰路径，有助于企业构建一个稳固而高效的高层管理团队。

本书可供企业高管以及人力资源管理人员阅读。

<<高层管理团队的战略决策绩效>>

作者简介

任长江，管理学博士，副教授，硕士研究生导师。

曾主持和参与完成多项国家级、省部级科研课题，在《江汉论坛》、《数理统计与管理》、《企业管理》、《中国人力资源开发》等期刊发表论文30多篇，出版《领导力开发指南》、《酒店管理职位工作手册》等著作(译著)5部。

主要研究领域：战略管理、人力资源开发与管理、公司治理。

<<高层管理团队的战略决策绩效>>

书籍目录

第一章 导论 第一节 论文选题的背景及意义 第二节 高层管理团队范围界定及其特征 第三节 论文的研究方案第二章 文献综述 第一节 高层管理团队研究的基本历程与总体进展 第二节 高层管理团队的研究框架 第三节 我国高层管理团队研究的现状 第四节 已有的高层管理团队研究的局限第三章 高层管理团队传记特征异质性与战略决策绩效及团队构建 第一节 高层管理团队的传记特征与组织绩效 第二节 高层管理团队的异质性与战略决策绩效——实证研究 第三节 异质性与高层管理团队成员选择及团队建设第四章 高层管理团队的冲突与战略决策及冲突管理 第一节 高层管理团队成员有限理性下的战略选择 第二节 认知冲突、情感冲突与高层管理团队战略决策的关系 第三节 高层管理团队的冲突影响战略决策的机理分析 第四节 高层管理团队的冲突管理第五章 高层管理团队的信任与战略决策绩效及信任管理 第一节 信任——团队有效运作的重要机制 第二节 高层管理团队的信任与战略决策绩效——实证研究 第三节 高层管理团队的信任过程分析 第四节 高层管理团队的信任管理第六章 高层管理团队的战略能力与团队构建 第一节 高层管理团队的战略能力分析 第二节 高效的高层管理团队构建——一个综合分析第七章 战略导向的高层管理团队的动态管理——经验分析 第一节 国际企业高层管理团队成员的选拔 第二节 国际企业的领导培养 第八章 论文的研究结论与不足参考文献附录I 企业高层管理团队研究调查问卷(一)附录 企业高层管理团队研究调查问卷(二)

<<高层管理团队的战略决策绩效>>

章节摘录

2.领导从强调个体向强调团队的演变需要从理论上对高层管理团队进行研究 自21世纪初,领导理论的重心开始发生巨大变化。

传统的领导理论侧重于对个体领导者的研究。

“群”(cluster)理论的诞生为我们理解领导活动提供了崭新的视角。

所谓“群”,实际上就是由各种要素聚集而成的一个网络与集合。

个体领导者不过是组织内部领导的一个构成要素。

因此,从个体领导者到团队领导的演变,反映出领导理论在21世纪初已经发生了革命性的变化。

“群”理论是建立在“创新相互依赖”假设之上的。

其主要观点是:创新是一种交互过程,也是一种社会过程,它的成功需要一种团队环境。

领导作为一种变革的力量,其核心的要素在于为组织和社会注入创新和变革的动力。

显然,在知识化、全球化和信息化的时代,崇尚英雄主义的个体领导者会逐渐隐退,因为组织形态的网络化使得任何一个组织的变革必然要依赖于多重角色组合而成的领导团队。

领导团队使得多种角色和多种力量被整合到团队过程之中。

总之,突破传统领导理论的个体化取向,把领导从单个人的垄断中解放出来而置于团队之中,就成为21世纪初领导理论变革的总体特征。

在这一背景下,对由战略领导者个体组成的高层管理团队进行研究有着重要的理论意义。

3.理论界对高层管理团队的研究有待进一步深入 高层管理团队研究是一个领导学、组织学、人力资源管理、管理学等领域相交叉的一个学术领域。

团队理论的研究一般遵循“团队构成——团队过程——绩效”的内在逻辑。

从20世纪80年代以来,不少研究者以团队内部传记特征变量作为切入点,围绕着传记特征变量异质性与绩效关系形成了相当数量的成果。

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>