

<<团队管理>>

图书基本信息

书名：<<团队管理>>

13位ISBN编号：9787030302953

10位ISBN编号：7030302958

出版时间：2011-6

出版时间：纪志明 科学出版社 (2011-06出版)

作者：纪志明 编

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>

<<团队管理>>

内容概要

《团队管理》从八个方面全面论述了团队建设与管理的内容，分别是团队建设、团队沟通、团队冲突、团队激励、团队绩效、团队领导、团队文化、团队学习，提出了我国团队建设与管理体的建设构想。

《团队管理》内容深入浅出，做到了取材新颖、讲述生动、语言流畅、材料丰富、切实有用，使读者从概念到技能、从理论到实践都有所收获。

《团队管理》可作为经济管理类专业的学生教材，也可供相关管理人员阅读、参考。

<<团队管理>>

书籍目录

总序第一章 团队概述第一节 团队的内涵第二节 团队的类型第三节 团队的历史发展与生命周期第四节 团队凝聚力与团队的作用案例分析习题第二章 团队建设第一节 团队建设概述第二节 团队建设的原则第三节 团队建设的流程与方法案例分析习题第三章 团队沟通第一节 团队沟通概述第二节 团队沟通的影响因素第三节 团队沟通的策略和技巧案例分析习题第四章 团队冲突第一节 团队冲突概述第二节 团队冲突的过程和管理第三节 团队冲突的处理方法案例分析习题第五章 团队激励第一节 激励概述第二节 团队激励理论简介及应用第三节 团队激励的方法案例分析习题第六章 团队绩效第一节 团队绩效概述第二节 团队绩效评价的流程和方法第三节 知识型团队的绩效考核案例分析习题第七章 团队领导第一节 领导的概念第二节 领导者的职能和素质第三节 高层领导团队第四节 诚信领导案例分析习题第八章 团队文化第九章 团队学习参考文献后记

<<团队管理>>

章节摘录

版权页：（3）培养团队成员的系统性思维。

高层领导团队成员的系统性思维的培育，有助于形成高层领导者的“公心”意识和团队责任观，减少和避免团队内耗，克服团队的分裂倾向，同时也有助于高层决策的贯彻落实和组织管理效率的提高，增强高层决策的系统保障性。

（4）冲突管理机制。

无论是构建异质性（成员之间经验和认知性差异较大）的还是同质性的高层管理团队，内部冲突始终是客观存在的。

适度合理的冲突会推动组织的发展，相反，如果冲突严重而又不能有效解决，则会引发高层管理危机。

因此，设置团队冲突管理机制对于团队的良好运转至关重要。

构建冲突管理机制，需要注意以下几个问题：第一，避免目标性冲突。

要求高层领导团队成员共同参与组织或企业的愿景规划，共同设计和确认那些具有全局意义的任务或目标，意图减少成员之间因认识不同而产生的目标性冲突。

第二，激发认知性冲突，消除情感性冲突。

认知性冲突多产生于团队成员之间思考方式的差异，它往往是高层领导团队创意的源泉；情感性冲突来源个人憎恶和愤怒，具有破坏性，容易导致小团体意识以及人际方面的不相容，阻碍交流和协作。因此，冲突管理机制的构建应考虑这两种不同性质的冲突，尽量鼓励建设性的异见和提议，激发认知性冲突，但是要避免情感性冲突，使高层管理团队能够迅速地面对问题、识别问题，并提出可行的解决办法。

第三，设立冲突预警机制。

防范不良冲突对企业发展的影响，最好的办法是把冲突扼杀在“摇篮”里，这要求开发出一套团队冲突预警系统和疏导程序，保证在冲突激发之前能够及时发出警告，及时修正团队成员的行为，以最小的代价消除冲突。

（三）注重知识和能力的互补在团队中，每个成员往往承担着不同的角色，这些角色都是一个有效团队所必需的，但是又不可能要求每一个人都能够承担全部角色。

组织或企业的战略管理的复杂性与个人能力的有限性之间的矛盾，直接决定了一个高层领导团队必须具备合理的能力组合与知识互补。

作为领导团队，知识与能力的全面且互补显得日益重要。

高层管理团队的成员必须各有所长，才能满足组织成功的要求，因此在组建高层领导团队时，必须从组织或企业发展规划的实际出发，将具有不同特长的人才进行合理搭配，以利于各种学科知识的相互补充与融合。

<<团队管理>>

编辑推荐

《团队管理》是现代企业管理系列教材。

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>