第一图书网, tushu007.com

<<冲突管理>>

图书基本信息

书名：<<冲突管理>>

13位ISBN编号：9787302292883

10位ISBN编号：7302292884

出版时间：2012-9

出版时间：万涛 清华大学出版社 (2012-09出版)

作者：万涛

页数：238

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

内容概要

《冲突管理》系统地介绍了冲突及冲突管理有关的基本理论与基本技巧，针对团队冲突辨析和冲突管理涉及的问题等进行了深入的研究。

《冲突管理》深入浅出、内容翔实、案例丰富，兼具理论性与可操作性。

《冲突管理》既适合于高等院校工商管理专业相关课程的教学，也适合于各类工商管理培训班作为相关的课程教材，还可供对冲突管理有兴趣的广大读者阅读参考。

<<冲突管理>>

书籍目录

第1章 冲突概述／1 1.1 冲突的概念及冲突意义的剖析／2 1.1.1 冲突的概念／2 1.1.2 冲突的基本分类／4 1.1.3 冲突意义的剖析／5 1.2 企业组织冲突研究回顾邝 1.2.1 西方早期组织冲突研究回顾／9 1.2.2 西方现代组织冲突研究回顾／11 1.3 冲突的功能与形成过程／13 1.3.1 冲突的功能／13 1.3.2 冲突的形成过程／15 第2章 冲突态度与心理冲突／24 2.1 冲突态度／25 2.2 冲突心理研究／29 2.2.1 冲突心理回顾与综述／29 2.2.2 20世纪60年代20世纪90年代有关心理冲突的理论／35 2.2.3 中国企业员工心理冲突现状／39 第3章 冲突管理／48 3.1 冲突管理的概念及其类型／49 3.1.1 冲突管理的定义／49 3.1.2 冲突管理的类型／51 3 2 冲突管理研究回顾／54 3.2.1 西方早期冲突管理回顾／54 3.2.2 西方近代冲突管理回顾／56 3.2.3 中国冲突管理回顾／60 3 3 冲突管理的方法／61 3.3.1 冲突管理的条件与时机／61 3.3.2 冲突管理的功能／63 3.3.3 冲突管理的影响因素／64 3.3.4 冲突管理方法／67 3.3.5 冲突管理方式与策略／69 第4章 团队构建与团队有效性／75 4.1 团队类型的构建思维／76 4.1.1 团队构建的问题与方案／78 4.1.2 团队构建的成员与任务／79 4.1.3 团队构建的授权与自治／81 4.2 团队概念模型与团队有效性／82 4.2.1 团队概念模型／Be 4.2.2团 队有效性内涵与模型／85 第5章 团队冲突与团队冲突管理／94 5.1 团队冲突的内涵与类型／95 5.2 团队冲突的产生原因与表现形式／97 5.3 团队冲突管理理论及其类型研究／98 5.4 团队间的冲突与冲突管理／101 5.5 团队成员间的冲突与冲突管理／105 5.5.1 团队成员间冲突的原因／105 5.5.2 团队成员间的冲突类型／106 5.5.3 团队成员间的冲突管理／106 5.6 团队成员工作与生活的冲突／107 第6章 团队领导与冲突管理／113 6.1 团队领导概述／115 6.1.1 团队特性中的领导／115 6.1.2 团队领导概述／118 6.1.3 团队领导职能／119 6.2 团队领导在冲突及冲突管理中的作用／121 6.2.1 团队冲突中的领导／121 6.2.2 团队领导在冲突管理中的作用／123 第7章 冲突及冲突管理最佳状态／129 7.1 冲突及冲突管理的有效性分析／130 7.1.1 冲突的控制／130 7.1.2 冲突强度与冲突管理／131 7.2 冲突及冲突管理最佳状态／134 7.2.1 领导对团队冲突的作用分析／134 7.2.2 团队冲突水平最佳状态的形成过程与内容／136 第8章 冲突管理策略与实践／144 8.1 冲突管理的基本态度／146 8.2 托马斯的冲突管理模型／148 8.3 竞争环境中的冲突管理／153 8.3.1 沟通引起的冲突管理_／153 8.3.2 压力引起的冲突管理／157 8.3.3 欲望引起的冲突管理／162 第9章 国际冲突管理／168 9.1 中西方企业管理思维冲突管理模式／169 9.1.1 中西方企业管理的思维探讨／170 9.1.2 中西方企业冲突管理模式研究／l71 9.2 中西方冲突管理的差异／175 9.2.1 以“ 竞争 ”为工具的西方传统管理／175 9.2.2 以“ 和 ”为工具的中国传统管理／176 9.2.3 西方管理理论与中国传统文化的冲突／178 9.2.4 中国企业冲突管理实践的展望／182 9.3 跨国公司的跨文化冲突管理／184 9.3.1 跨国公司的跨文化产生的影响／184 9.3.2 跨国公司跨文化冲突的原因分析／185 9 3.3 跨国公司跨文化冲突的特征／188 9 3.4 跨国公司解决跨文化冲突的策略／189 第10章 案例分析／196 10.1 工作团队冲突辨析及冲突管理的有效性／198 10.1.1 工作团队的概念／198 10.1.2 工作团队的特征／198 10.1.3 影响工作团队冲突管理有效性的因素／201 10.1.4 工作团队冲突辨析度冲突管理有效性研究／202 10.2 并行团队冲突辨析及冲突管理的有效性／208 10.2.1 并行团队的概念／208 10.2.2 并行团队的特点／209 10.2.3 并行团队冲突辨析及冲突管理有效性研究／210 10.3 项目团队冲突辨析及冲突管理的有效性／214 20.3.1 项目团队的概念／214 10.3.2 项目团队的特点／215 10.3.3 项目团队冲突辨析及冲突管理有效性研究／216 10.4 领导团队冲突辨析及冲突管理的有效性／219 10.4.1 领导团队的概念界定／219 10.4.2 领导团队的分析及其作用／220 10.4.3 领导团队冲突辨析及冲突管理有效性研究／222 参考文献／236

章节摘录

版权页： 插图： （4）第三方在冲突双方看来有一定的中立性和可接受性。
这样各方就不会担心第三方的介入会增加对方的筹码。
只有在具备这些必要条件后，第三方才有可能成为一个有效的冲突管理者，冲突当事方也才有可能认可第三方的地位从而为第三方进行冲突管理提供可能。
其次，当事方有接受冲突管理的意愿。
第三方具备上述条件只是一种资格，并不会必然导致冲突管理的形成。
冲突主要是当事方之间的事情、当事方的意愿，所以当事方同意有关第三方对冲突进行管理是冲突管理得以实施的前提条件。
冲突方的意愿也是有条件的。
（1）冲突中的每一方都想看到第三方的介入会增进自己的利益。
如果当事方认为冲突管理可以促进冲突达成自身希望的结果，实现比继续冲突对自己更为有利的结果，就会倾向于接受第三方的管理建议。
（2）冲突各方希望第三方的介入，对自己无法控制的恶化局面进行管理，以防止冲突升级或者失控，使冲突趋于缓和乃至解决。
（3）冲突各方都希望塑造这样一种对外形象，即接受外交斡旋是表明自己对国际规则的公开承诺和尊重。
（4）冲突双方认为第三方可以作为“证人”监察或保证他们之间达成的协议，使协议更加具有权威性和合法性，以此作为以后约束对方行为、消除出现对方破坏协议危险性的一种手段。
（5）冲突当事方希望在冲突双方直接谈判无望或不可能产生有效结果的情况下，第三方的管理能够帮助达成解决方案或提供一种比直接谈判更有利的解决结果。
只有在这种情况下，也就是只有当事方认为接受国际调停对自己更有利的情况下，他们才愿意接受第三方对冲突进行管理，这种管理才能水到渠成。
最后，进行有效的冲突管理不仅要同时具备上述两方面的条件，还需要把握进行冲突管理的时机。
无论是当事方的意愿还是介入方的资格，从一定意义上说是一些“程序”。
只有当这些“程序”达到“契合点”，第三方才能进行冲突管理。
这个“契合点”就是实施冲突管理的最好时机。
对第三方而言，其衡量的标准是冲突达到损害自身利益的时刻或出现促进自身利益的机会；对于冲突当事方而言，其衡量的标准是“互相伤害僵局”的形成，这意味着冲突双方在冲突中谁都无法赢得胜利，双方的互动已经陷入僵局，只有通过外界力量的帮助才能遏制冲突的升级。
具体而言，第三方的冲突管理不会自动生成。
只有当当事方相信冲突会威胁其自身的利益，或者当他们意识到介入冲突进行解决是一个增进其利益的机会，才会采取冲突管理行动。
这种利益包括其切身战略利益和国际声望与影响。
当事方也不会轻易接受外界介人。
只有当他们意识到接受第三方调解更有利于自身的利益时，他们才会接受第三方对冲突进行管理。
冲突有自身的周期。
对于冲突管理者来说，介入的时机即进行冲突管理的最佳时机大致是在冲突周期的中间时段，并且是在冲突各方自身的努力失败之后。
在这个阶段，冲突当事方解决冲突的兴趣处于最高点，为实施冲突管理提供了一个良好的机会。

编辑推荐

《冲突管理》既适合于高等院校工商管理专业相关课程的教学，也适合于各类工商管理培训班作为相关的课程教材，还可供对冲突管理有兴趣的广大读者阅读参考。

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