第一图书网, tushu007.com

<<虚拟企业的组织与管理>>

图书基本信息

书名：<<虚拟企业的组织与管理>>

13位ISBN编号：9787500483960

10位ISBN编号：7500483961

出版时间：2009-12

出版时间：中国社会科学出版社

作者：王能

页数：297

字数：241000

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

前言

21世纪，市场竞争日益加剧，产品生命周期越来越短，经济全球化的步伐越来越快，企业正面临越来越严峻的生存环境：随着社会经济的进步，商务环境的变化速度大大超过了企业的跟踪调整能力；在市场竞争越来越激烈、新技术出现与更迭的速度越来越快的今天，没有一家企业能够强大到独自拥有所需的全部资源。

作为以核心能力为基础的、对企业外部资源进行优化整合的一种手段——虚拟企业（virtual enterprise），符合经济、信息和智力的全球化趋势，能使企业抓住瞬息万变的市场机遇，正成为越来越多企业的现实选择。

虚拟企业又称为虚拟组织（virtualorganization）、虚拟公司（virtual corporation）、扩展企业（ex-tended enterprise）、虚拟集成（virtual integration）、网络化企业（networked enterprises）、动态联盟（dynamic alliance）等，尽管名称不同，但本质上都是指为迎合快速变化的市场机遇，以信息网络技术为支撑的各种核心能力的动态联合体。

虚拟企业正成为网络经济条件下企业发展的趋势和主要的组织运行模式。

这种新型的组织形式将有助于提高企业适应市场、把握市场机遇的能力以及获得长久的竞争力。

虽然联盟表现出了巨大的价值和创造潜力，但是作为一种很难管理的组织形式，加上网络化发展的趋势，联盟的失败率非常高。

第一图书网, tushu007.com

内容概要

伴随着信息化与全球化，虚拟企业理论的研究成为管理学的前沿课题；深入地研究虚拟企业的组织与管理问题，具有重要的理论意义和应用价值。
本书基于团队理论的视角，运用优化理论、模糊理论和博弈论等，对虚拟企业的概念、合作伙伴的选择、收益分配和绩效管理等进行了系统理论分析与实证研究，得出了相应的结论。
并以山东人才网为实证，运用本书的理论与方法对山东人才网进行组建与管理，取得了很大的经济与社会效益。

作者简介

王能，女，山东烟台人。
2008年毕业于天津大学管理学院管理科学与工程专业，获管理学博士学位，现为德州学院经济管理系副教授。
主要研究领域为虚拟企业的组建与管理、博弈理论与系统工程理论应用等。
近年来主持和参与国家自然科学基金、国家哲学社会科学基金、山东省自然科学基金、山东省哲学社会科学基金等项目10余项，以及企业委托课题20余项。
先后在《系统工程理论与实践》、《系统工程》、《科研管理》等核心期刊发表论文20余篇，其中5篇论文进入国际三大检索。

<<虚拟企业的组织与管理>>

书籍目录

第一章 绪论
 第一节 问题的提出
 第二节 虚拟企业的研究综述
 第三节 团队理论相关研究综述
 第四节 研究的内容和方法
 本章小结
第二章 虚拟企业的一般分析
 第一节 虚拟企业的概念
 第二节 产生的环境分析
 第三节 组织特征分析
 第四节 技术基础和平台
 第五节 生命周期与管理
 本章小结
第三章 虚拟企业的形成机理
 第一节 基于协同学理论的虚拟企业形成机理
 第二节 基于博弈理论的虚拟企业形成机理
 第三节 基于交易费用理论的虚拟企业形成机理
 本章小结
第四章 虚拟企业合作伙伴的选择
 第一节 概念与分类
 第二节 遵循的原则
 第三节 选择的流程
 第四节 综合评价指标体系
 第五节 不完全信息下的综合选择模型
 本章小结
第五章 虚拟企业的收益分配
 第一节 分配的原则
 第二节 最优委托权安排与分配形式
 第三节 产出分享分配模式
 第四节 固定支出分配模式
 第五节 无形资产分配模式
 本章小结
第六章 虚拟企业的合作促进机制
 第一节 虚拟企业非合作博弈模型分析
 第二节 虚拟企业的内部激励约束机制
 第三节 沟通协调与信任机制
 第四节 社会规范的促进作用
 本章小结
第七章 虚拟企业的绩效管理
 第一节 绩效管理的流程
 第二节 绩效评价体系.
 第三节 绩效提升
 本章小结
第八章 虚拟企业的跨文化管理
 第一节 跨文化管理的产生

第二节 文化差异对虚拟企业的影响
第三节 虚拟企业跨文化管理策略
本章小结
第九章 虚拟企业实证研究
第一节 山东人才网重组
第二节 合作伙伴的选择
第三节 收益分配
第四节 合作促进机制
第五节 跨文化管理
第六节 绩效管理
第七节 结论
本章小结
结束语
参考文献
附录
后记

章节摘录

D.赫尔雷格尔等把团队分为机能团队、问题解决团队、交叉机能团队和自我管理团队四类。

斯蒂芬·罗宾斯（1996）根据团队成员的来源、拥有自主权的大小以及团队存在的目的不同，将团队分为三种类型：一是问题解决型团队（Problem-solving Team），问题解决型团队的核心点是提高生产质量、提高生产效率、改善企业工作环境等。

在这样的团队中成员就如何改变工作程序和工作方法相互交流，提出一些建议。

成员几乎没有什么实际权利来根据建议采取行动。

二是自我管理型团队（self-managed Team），这是一种真正独立自主的团队，它不仅探讨问题解决的方法，并且亲自执行解决问题的方案，并对工作承担全部责任。

三是跨功能型团队（Cross-functional Tearn），这种团队由来自同一等级、不同工作领域的员工组成，他们来到一起之后，能够使组织内（甚至组织之间）的员工交流信息，激发新观点，解决面临的问题，协调完成复杂项目。

英国的管理顾问、网络研究专家威廉斯，根据他本人的工作经验，后来又把团队区分为团体和工作队，并提出“团体一工作队连续流”理论。

他认为，连续流的一端是一类个人的松散联盟，他们不太需要合作，不用作出太多的集体决定，没有也行（当然有更好），另一端则是紧密结合的工作队，他们的成绩完全取决于相互之间能否有效合作，是否紧密结合。

任何工作团队根据其相互依赖程度和共性程度两个因素的不同，均处在连续流两极之间的某一位置。

第一图书网, tushu007.com

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