

<<企业战略联盟的演化机制>>

图书基本信息

书名：<<企业战略联盟的演化机制>>

13位ISBN编号：9787313084040

10位ISBN编号：7313084048

出版时间：2012-6

出版时间：上海交通大学出版社

作者：高杲，徐飞 著

页数：187

字数：140000

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>

## <<企业战略联盟的演化机制>>

### 内容概要

《企业战略联盟的演化机制：基于自发性对称破缺视角》是国家自然科学基金项目“自发性对称破缺视角下企业战略联盟的演化机制”的理论研究部分。

本书在自发性对称破缺视角下深入探讨影响联盟绩效的六大破缺因素：契约参考点、价值参考点、主观机会主义行为、客观机会主义行为、机会收益和预期收益，深刻揭示联盟演化的三大机制，即“心理-行为”自激励机制、“行为-收益”竞争机制和“收益-心理”反作用机制，由此寻求破解联盟高失败率问题的解决之道以切实提高联盟绩效。

本书综合采用多种研究方法相互印证，在研究视角、研究框架及研究变量等方面都做了有益的探索，对于指导现实联盟合作具有参考性、借鉴性和启发性。

本书适合研究生、企事业单位、政府部门从事联盟、合作、协同创新、并购等工作的从业人员以及对战略联盟感兴趣的广大读者学习参考。

## <<企业战略联盟的演化机制>>

### 作者简介

徐飞博士，上海交通大学战略学教授，博士生导师，美国哈佛大学、麻省理工学院（MIT）高级访问学者，教育部新世纪优秀人才，教育部高等学校创业教育指导委员会委员，中国创新创业学会副会长兼专家委员会主任，中国管理学会组织与战略专业委员会副主任，中国大学素质教育研究会副理事长，中国企业管理研究会副理事长，上海市行为科学学会会长，上海市青联副主席，上海市政府决策咨询专家，上海市信息化专家委员会专家，曙光杰出学者。

历任上海交通大学安泰经济管理学院执行院长，校长助理，现任上海交通大学党委副书记，校通识教育指导委员会主任，《管理学家》特邀主编，《战略管理》副主编，《系统管理学报》编委，

《Frontiers

of Business Research in

China》学术顾问，出版《战略管理》、《企业战略管理》、《二象对偶空间与管理学二象论》、《中小企业创业管理》、《管理学中的伟大思想》、《赢利模式3.Q变革时期的竞合》等著作和译著。

高杲博士，毕业于上海交通大学安泰经济与管理学院企业管理专业，长期师从徐飞教授，从事战略管理、战略联盟、组织理论等方面的研究，在《南开管理评论》、《系统管理学报》、《上海管理科学》等重要管理学术期刊上发表论文数篇，并参与国家自然科学基金和教育部资助的课题项目的研究。

现为上海邮电设计咨询研究院有限公司高级咨询顾问，主要研究领域：战略管理、战略联盟、企业竞争力。

# <<企业战略联盟的演化机制>>

## 书籍目录

序

第一章 绪论

1.1 研究意义

1.2 概念界定

1.3 研究内容、方法和结构

第二章 文献述评

2.1 企业战略联盟研究现状

2.2 企业战略联盟演化机制研究现状

2.3 自发性对称破缺研究现状

2.4 相关研究述评

2.5 本章小结

第三章 企业战略联盟演化中的自发性对称破缺

3.1 心理破缺

3.2 行为破缺

3.3 收益破缺

3.4 本章小结

第四章 企业战略联盟演化机制的逻辑分析框架

4.1 企业战略联盟演化机制分类

4.2 “心理—行为”演化机制

4.3 “行为—收益”演化机制

4.4 “收益—心理”演化机制

4.5 本章小结

第五章 “心理—行为”自激励机制分析

5.1 “心理—决策行为”自激励机制参数分析

5.2 “心理—决策行为”自激励机制研究意义

5.3 “心理—信任行为”自激励机制仿真分析

5.4 “心理—信任行为”自激励机制研究意义

5.5 本章小结

第六章 “行为—收益”竞争机制分析

6.1 企业边界模型分析

6.2 “机会主义行为—收益”竞争机制建模

6.3 “机会主义行为—收益”竞争机制模型时间扩展博弈分析

6.4 “机会主义行为—收益”竞争机制研究意义

6.5 本章小结

第七章 “收益—心理”反作用机制分析

7.1 联盟演化阶段与收益

7.2 “收益—心理”反作用机制自变量分析

7.3 “收益—心理”反作用机制推导分析

7.4 “收益—心理”反作用机制研究意义

7.5 本章小结

第八章 典型案例分析

第九章 研究结论及展望

参考文献

## <<企业战略联盟的演化机制>>

### 章节摘录

2.成熟期 在单周期的成熟期，联盟成员会预期到衰退期预期收益小于实际联盟共同收益和私人收益，因此在此时强化对共同收益和私人收益的争夺，导致联盟成熟期联盟合作不稳定，此时预期收益将非常可能小于实际联盟共同收益和私人收益。

在多周期中的成熟期，可以根据本成熟期预期收益完成情况预计到衰退期的表现，除此以外还要看成长期预期收益实现情况。

如果成长期预期收益实现情况较好，那么成熟期的预期收益基本能保证。

如果成长期预期收益实现情况不好，由于衰退期的未来收益很少，因此联盟成员将会寻求在衰退期前的成熟期搏一把，通过竞争行为来为自身获得足够的收益，那么成熟期的预期收益将不能保证。

由于成熟期的预期收益不能保证，因此导致衰退期的预期收益预计也不能保证，反过来又会加剧成熟期的利益竞争。

3.成长期 在单周期的成长期，共同收益和私人收益增加，收益预期激增，未来收益有所期待，此时预期收益一般会达到共同收益和私人收益。

在多周期的成长期，虽然预期收益在不断增加，但是还要看本周期萌芽期的预期收益实现情况。

当本周期萌芽期的预期收益与实际共同收益、私人收益差值小时，成长期的预期收益也能很好保证，依此推导，成熟期和衰退期的预期收益也可以保证。

当本周期萌芽期的预期收益与实际共同收益、私人收益差值大时，成长期的预期收益具有比较大的变化性和不稳定性。

这表现在：如果成长期预期收益实现较好，则萌芽期预期收益的负面效应将会减少至不显著，此时成长期的预期收益不会影响成熟期和衰退期的预期收益表现；如果成长期预期收益实现发生困难（如机会主义行为等等），联盟双方的竞争性将陡增，此时成长期预期收益就不能保证了，成熟期和衰退期的预期收益也会恶化，反过来也会加剧成长期的利益竞争。

.....

<<企业战略联盟的演化机制>>

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>