

<<第五项修炼变革篇（下）>>

图书基本信息

书名：<<第五项修炼变革篇（下）>>

13位ISBN编号：9787508627427

10位ISBN编号：7508627423

出版时间：2011-5

出版时间：中信出版社

作者：(美)彼得·圣吉//夏洛特·罗伯茨//理查德·罗斯//布莱恩·史密斯//乔治·罗思等|译者:王秋海

译者：王秋海

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>

## <<第五项修炼变革篇（下）>>

### 内容概要

《第五项修炼》的开创性成果使彼得圣吉及其同事经常会被商业界同仁询问：“我们如何超越公司变革的初级阶段？

如何保持变革的势头？

”大家都知道，不学会改变自己的心态和行为惯例，公司和其他组织今天都无法成功发展。

但启动了变革计划的公司却发现，哪怕是最有希望的变革行动，虽然开始有些成功的经历，后来却无法转变或振兴整个组织，尽管并不缺乏资源和兴趣。

而令人信服的业务成果则可能无法长期持续。

这种情况正意味着：组织机构是有发育良好的、复杂的免疫排外系统的，其功效就是维持组织的现状

。应用有关领导力和持久成功变革的新理论，结合25年的学习型组织建设经验，本书的作者们在这里展示了如何加速推进成功的变革，以及如何克服能消弱变革势头的各种障碍。

本书是为组织机构中的各级经理人和领导者而做。

它告诉企业领导者如何共同认知，并准备应对深层变革必然给组织带来的最终总要面对的挑战，包括：恐惧和忧虑；跨越组织界限传播学习经验的需要；变得非常复杂的对创新行为的成功评估和测量；公司中变革“真信者”和不信者之间几乎无法回避的误解。

本书内容非常丰富，有大量的个人和团队练习，有负责实际工作的经理人和领导者对保持学习实践势头的深度阐释，有经历过充分实践检验的实际做法建议。

书中提供了实施学习和变革计划的内部知情者的视角，他们来自BP、杜邦、福特、通用电气、哈雷-戴维森、惠普、三菱电器、壳牌、丰田、美国陆军和施乐公司。

书中给一线经理、高管、内部网络领导者、教育工作者和其他努力在实践中推动变革的人们，提供了重要的建议。

## <<第五项修炼变革篇（下）>>

### 作者简介

彼得·圣吉（Peter Senge），麻省理工学院高级讲师，国际组织学习学会（SoL）和索奥中国（SoL China）的创始主席，麻省理工学院斯隆管理学院组织学习研究中心主任，波士顿创新伙伴咨询公司的创始合伙人，多部畅销书的作者或合著者，著有《第五项修炼》、《必要的革命》、《第五项修炼·心灵篇》、《第五项修炼·实践篇》、《第五项修炼·变革篇》等。

他被公认为管理创新领域的先驱者、理论家和著作家。

阿特·克莱纳（Art

Kleiner），专业作家，纽约大学教授，麻省理工学院组织学习研究中心顾问和编辑，《异端时代》作者，1996年布兹年度最佳商业类书籍奖决赛入选者。

夏洛特·罗伯茨（Charlotte

Roberts），作家、演讲家和企业高管的咨询顾问，是企业和社群组织建立学习型文化方面的专家。

乔治·洛斯（Geroge

Roth），麻省理工学院该项目的研究员。

里克·罗斯（Rick Ross），

国际管理咨询顾问，他把行动学习的方法运用于领导力开发和变革管理领域。

布莱恩·史密斯（Bryan

Smith），理特咨询公司副总裁，专注于战略实施、公司治理和可持续发展领域。

## <<第五项修炼变革篇(下)>>

### 书籍目录

#### 第四篇 重新设计与重新思考的挑战(II)

##### 第八章 战略与目标

- 一、挑战
- 二、管理愿景规划的跨距
- 三、探询重大问题——战略演进的催化剂
- 四、改变世界的各种情景
- 五、通过对话交谈制定战略——开发全组织战略家的途径
- 六、荷兰皇家壳牌公司的战略转变
- 七、可持续的创新
- 八、雨林事件之后
- 九、为所有人提供电力——学习重新思考大型供电公司的志向目标
- 十、清醒的关照——组织服务工作的一项修炼

##### 第九章 传播

- 一、挑战
- 二、组织学习循环——让知识创造变成一个自我改变的系统
- 三、英国石油公司的开路者网络——跨越五大洲的全球学习基础设施
- 四、管理学校
- 五、自我努力原则——基于计算机系统推广学习型组织的设计指导思想
- 六、在线参与——为“变革之舞”管理计算机网络
- 七、学习史——创造一个反思型基础设施
- 八、“世界级”的反思演练场——美国陆军全球范围内的模拟、观察和“行动后反思”
- 九、“实践社群”是什么?
- 十、分水岭事件

#### 第五篇 持续变革的挑战

##### 第十章 恐惧与忧虑

- 一、挑战
- 二、灰色印记
- 三、单方控制
- 四、当好人做出可怕的事时……——解决组织生活中的基本学习障碍
- 五、“不知”的安全所在——神圣一小时
- 六、英雄模式——高度紧张状态的隐蔽动因
- 七、从“家庭根源”中解开你的结
- 八、超越“胜者与败者”——多样性是一种学习现象

##### 第十一章 评估与测量

- 一、挑战
- 二、追溯测量的源头——一位前财会管理人员对评估结果引起的困境的透视
- 三、为汇报而测量,还是为学习而测量?——克莱斯勒公司推行成本核算ABC方法的情况
- 四、打碎学习活动评估的“黑箱”
- 五、绩效显示盘——指标由雇员为?学习而设计,而不是由上层为了控制而设计

##### 第十二章 真信者和不信者

- 一、挑战
- 二、怎样为组织文化的变革作好准备
- 三、可传染的承诺奉献精神
- 四、异端策略
- 五、共同理想的危害

<<第五项修炼变革篇（下）>>

结束语

- 一、 生命世界的领导力
- 二、 致谢
- 三、 有关作者
- 四、 如何与本书创作者取得联系

附录

<<第五项修炼变革篇（下）>>

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>