

<<管理的革命>>

图书基本信息

书名：<<管理的革命>>

13位ISBN编号：9787532090099

10位ISBN编号：7532090094

出版时间：2003-11

出版时间：俞文钊 上海教育出版社 (2003-11出版)

作者：俞文钊 编

页数：444

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>

## <<管理的革命>>

### 前言

本书是作者承担的国家自然科学基金项目《现代企业建立学习型组织的理论与方法研究》（编号：70071010）课题的研究成果。

众所周知，学习型组织是信息社会知识经济时代的产物。

信息化社会与知识经济需要“学习型社会”、“学习型组织”、“学习型员工”、“学习型团队”、“学习型领导者”等。

那么，如何才能创建或培养“学习型组织”、“学习型员工”、“学习型团队”、“学习型领导者”呢？

读完本书后，相信在这方面就会给大家有益的启示。

本书是一项科研成果，在理论和方法的阐述上有一定的深度。

但是为了吸引广大的读者，起到普及的作用，书中舍去了大量繁杂的数据处理，力求编成一本既有深度又为广大读者都能看懂的读物。

全书共分为八章。

第一章为《学习型组织:管理的革命》，其中主要概述了学习型组织与五项修炼的主要内容，并配以大量的案例分析，使读者能领悟到，在现实的组织中是完全可以成功地创建学习型组织的。

这一章中还在学习型组织的特点及它与传统组织的区别作了深刻而详尽的评价。

此外，联系中国的文化背景，对学习型组织与五项修炼在我国的发展前景作出了展望。

第二章《学习型组织的理论基础与理论构架》系统地分析了学习型组织的理论基础，如系统动力学、学习理论等。

更重要的是，本章创新地提出了“学习型组织是‘人本—组织’理论发展的新阶段”、“学习人”的人性假设以及“持续学习是学习型组织的文化核心”等新观点。

## &lt;&lt;管理的革命&gt;&gt;

## 内容概要

《管理的革命：创建学习型组织的理论与方法》是作者承担的国家自然科学基金项目《现代企业建立学习型组织的理论与方法研究》课题的研究成果。

《管理的革命：创建学习型组织的理论与方法》是一项科研成果，在理论和方法的阐述上有一定的深度。

但是为了吸引广大的读者，起到普及的作用，书中舍去了大量繁杂的数据处理，力求编成一本既有深度又为广大读者都能看懂的读物。

全书共分为八章。

第一章为《学习型组织：管理的革命》，其中主要概述了学习型组织与五项修炼的主要内容，并配以大量的案例分析，使读者能领悟到，到现实的组织中是完全要以成功地创建学习型的组织的。

第二章《学习型组织的理论基础与理论构架》系统地分析了学习型组织的理论基础，如系统动力学、学习理论等。

更重要的是，本章创新地提出了“学习型组织是人本组织”理论发展的新阶段、“学习人”的人性假设以及“持续学习是学习型组织的文化核心”等新观点。

第三章第五章为《培养学习型员工的理论与方法》、《创建学习型团队的理论与方法》、《培养学习型领导的理论与方法》。

其中创新地提出了在培养学习型员工时，要强调自我管理、自主学习、并具体地告知实施员工自主学习策略训练的方法，第七章介绍了《组织学习的理论与方法》。

总之，在《管理的革命：创建学习型组织的理论与方法》既有前人的研究成果，更主要的是有在作者组织下课题组成员的勤奋努力所获得的创新成果。

《管理的革命：创建学习型组织的理论与方法》作为向国家自然科学基金会与广大读者的汇报内容之一，希望其出版后能得到更多的反馈意见

## &lt;&lt;管理的革命&gt;&gt;

## 书籍目录

前言第一章 学习组织——管理的革命——学习型组织与五项修炼概述第一节 学习型组织概述第二节 五项修炼的内涵及操作方法第三节 创建学习型组织的案例分析第四节 学习型组织评价第五节 学习型组织产生的时代与社会文化背景第六节 学习型组织与五项修炼在我国的发展前景本章小结第二章 学习型组织的理论第一节 系统动力学与学习型组织第二节 学习理论与学习型组织第三节 学习型组织是“人本-组织”理论发展的新阶段第四节 学习型组织与“学习人”的人性假设第五节 学习型组织与组织文化建设——学习型组织中的持续学习是组织文化建设的重要内容本章小结第三章 培养学习型员工的理论与方法第一节 员工的自我管理第二节 员工自主学习的基本理论第三节 员工自主学动机的激发与维持第四节 员工自主学习策略训练本章小结第四章 创建学习型团队的理论与方法第一节 个体学习与组织学习第二节 团队与学习型团队第三节 学习型团队的基本特征和类型第四节 学习型团队的发展阶段和影响团队效能因素第五节 学习型团队的学习方式和深度会谈技术应用第六节 虚拟现实技术在学习型团队管理与培训中的应用本章小结第五章 培养学习型领导的理论与方法第一节 学习型组织中领导者的作用第二节 学习型领导的角色要求第三节 学习型领导的自主学习能力第四节 提高企业领导者自主学能力的培训途径本章小结第六章 学习型组织中管理者与员工的心智模式第一节 组织内心智模式研究的时代意义第二节 心智模式的内容与结构第三节 心智模式的研究与测量方法第四节 影响心智模式的个人和组织因素第五节 心智模式和员工应对方式及工作态度的关系第六节 组织内心智模式的优化第七节 管理者与员工心智模式的案例分析本章小结第七章 组织学习的理论与方法第一节 组织学习研究回顾第二节 组织学习的概念模型第三节 组织学习的类型管理第四节 相关概念辨析本章小结第八章 学习型组织理论的发展与实践中的问题第一节 学习型组织理论的发展——深度变革理论第二节 学习型组织存在的智障及克服办法本章小结参考文献

## &lt;&lt;管理的革命&gt;&gt;

## 章节摘录

插图：2001年5月，江泽民同志在亚太经合组织人力资源能力建设高峰会议上提出了“构筑终身教育体系，创建学习型社会”的主张后，到2001年年底全国已有40多个城市提出了创建“学习型城市”的目标。

2002年11月，江泽民同志在党的十六大报告中为全党和全国人民指明了“全面建设小康社会”的奋斗目标。

其中小康社会的精神文明建设的目标就是“形成全民学习、终身学习的学习型社会，促进人的全面发展”。

江泽民同志这段论述是对知识经济社会人的学习以及学习能力成为核心能力现实的高度概括，是对知识经济条件下民族创新动力的高度总结。

我们相信这一号召将进一步推动我国学习型组织的建设。

尽管各类学习型组织在一些基本方面有所侧重，但是，都具有以下两个方面的功能：第一，组织具有对内、外部知识和信息的获得和分享能力，使组织能对外部世界的变化迅速做出反应；第二，通过对组织内部结构调整，营造更好的人际关系，建立更多的信任、公开、尊重，使雇员固有的才华和热情得到持续地释放。

通过这种组织努力，使现代组织的寿命得以延长，公司的效益更大。

美国学习型组织研究学者沃特金斯（K.E.Watkins）和马席克（v.J.Marsick）教授认为，“学习型组织就是通过不断学习来改革组织本身”。

学习在个人、团体、组织或者组织相互作用的共同体中产生。

学习是持续性的并可以战略性地加以运用的过程，而且可以统一到工作或者跟工作同时进展。

学习不仅导致知识、信念、行动的变化，还增强了组织的革新能力和成长能力。

因此我们可以把学习型组织定义为把学习共享系统组合起来的组织”。

学习型组织是在总结了新的经济社会环境中企业组织创新实践后产生的。

它同时反过来又强烈地影响着企业组织的创新活动。

壳牌石油、福特汽车、克莱斯勒、摩托罗拉、微软等国际性大公司，都纷纷加入到彼得·圣吉的“建立学习型组织”运动中去，使18@-I型组织理论与实践的互动进一步深化。

学习型组织这一新型组织模式将进一步向广度和深度推进。

<<管理的革命>>

编辑推荐

《管理的革命:创建学习型组织的理论与方法》由上海教育出版社出版。

<<管理的革命>>

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>