

<<创建学习型组织的策略与方法>>

图书基本信息

书名：<<创建学习型组织的策略与方法>>

13位ISBN编号：9787542620750

10位ISBN编号：7542620754

出版时间：2005-5

出版时间：上海三联书店

作者：傅宗科

页数：220

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>

<<创建学习型组织的策略与方法>>

内容概要

学习型组织理论自彼得·圣吉提出以来，已经有了非常大的发展。

本书在对这些成果进行充分考察的基础上，重点研究组织创建、检验和评估学习型组织的方法。

这对于发展学习型组织理论，指导中国组织创建学习型组织都是有重要意义的。

《创建学习型组织的策略与方法》共分九个部分。

前面七个部分主要研究厂创建学习型组织的方法，它涉及了学习型组织的七个方面：组织学习是学习型组织的起点，也是创建学习型组织的基础，但它并不就等于学习型组织；领导者的角色转换是创建学习型组织的关键，在目前国内的环境下，学习型组织的缘起以至成功，离不开领导者最直接的倡导和参与；知识管理系统是学习型组织的支架，一个学习型组织，不仅能够学习显性知识，还能学习隐性知识，不仅能够传播知识，而且还能分享知识，而这一切都需要一个知识管理系统来保证；共同愿景是精神也是目的，任何一个团队之所以能够变革成一个真正的学习型组织，其成员必然是被一种共同的力量凝聚着的，正是由于他们怀抱着共同愿景，才使得他们有创建学习型组织的坚定信念；开放式组织文化是学习型组织的“软件”，变革学习型组织的组织文化，就是要构建以“崇尚组织学习”为起点，以“共同愿景”为核心的组织文化；未来情景企划是学习型组织的一个手段，它不仅能改善组织的心智模式，而且还能作为策划组织未来、重建组织策略的一项有力工具；创新是企业发展的灵魂，一个组织要想具有持续创新的能力，离不开一系列制度和工具的支持，但最重要的是应该让每个组织成员树立起系统思考的思维，使系统思考成为创新的动力。

本书中，作者对这七个方面的问题均做了详细的探讨，并在此基础上提出厂实际可行的操作方法，并选摘专栏文章供借鉴参考。

本书的后两个部分主要研究了创建学习型组织的行动计划，以及对学习型组织进行检验和评估的思路、方法与标准。

创建学习型组织应该如何起步，每一阶段都需要做哪些工作，这些工作的顺序又如何，究竟怎样一个组织才能算是真正的学习型组织，目前的学习型组织建设又处在哪个阶段，之前的工作是否有效，这些问题，都需要有一个准确的回答和描绘，以便创建学习型组织的工作能够沿着正确的方向起步，并持续地前进。

<<创建学习型组织的策略与方法>>

作者简介

傅宗科博士：学习型组织管理中心主任、北京太极鸿达管理培训有限公司总经理，国内最早的学习型组织管理方法推广培训者，学习型组织管理实践家。

傅宗科，少年立下“一生要做一二件有益于时代的事”的志愿。

1974年参军服务于北京装甲兵技术学院，1982年申请离开部队，得到于光远、潘琪同志组织纪念徐霞客诞辰400周年筹委会的支持，选择《徐霞客游记》路线只身骑车进行实地踏勘考察近四年，历经风雨磨练，成就时代壮举，实现了少年“走访祖国名山大川，历史故地”的愿景，选择《徐霞客游记》路线只身骑车进行实地踏勘考察近四年，行程43000多公里，途经20个省区590多个县市，目睹了这条路线上人文自然地理的变化和新时代风貌。

此举曾受到中央和地方数百家新闻单位的关注报道，中央电视台曾以其考察事迹为主线拍摄纪念徐霞客的电视片《山魂水魄》。

傅宗科也由此被人们称为“当代徐霞客”。

1988—1991年经于光远、潘琪同志推荐和北大教授于希贤引荐到北京大学地理系深造学习，并申请获得国家自然科学基金资助继续从事研究。

结业后于1993年创办北京太极鸿达信息公司。

1995年受台湾中山大学杨硕英教授赐教培训，受学习型组织理念的感召，选择讲授《第五项修炼——学习型组织的艺术与实务》，作为服务社会的一件大事，计划用十年时间致力于在中国的培训、推广、普及工作，有愿使中国20%的企事业接触第五项修炼管理方法，有2%的中国企事业实践应用这套现代企事业管理方法。

十年来在北京和全国各地专业举办“学习型组织·第五项修炼”管理研习班讲座上千场，是中国从事学习型组织推广的第一人。

编著出版有《第五项修炼300问》、《第五项修炼管理法则》、《创建学习型组织的策略与方法》、《学习型组织教学大纲》、《学习型组织研习班参考资料》等著作和培训参考资料，其讲课风格围绕创建学习型组织的五项修炼方法，授课、演练、研讨、训练相结合，让参训人员系统学习、掌握修炼方法，获得在企事业内部开展创建学习型组织活动的的能力。

经过十年的努力，已在全国产生广泛影响。

在国内培训界独树一帜，深受业界好评。

<<创建学习型组织的策略与方法>>

书籍目录

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-------------------|----------------|------------------|----------------|----------------|-----------------|-------------------|--------------------|-----------------|--------------------|-------------------|---------------------|-----------------|---------------------|--------------|-----------------|--------------------|----------------|------------------|---------------------|----------------------|----------------|---------------|---------------------|-----------------------|---------------------|-----------------|-------------------|-------------|----------------|---------------------|------------------|--------------|---------------|---------------|------------------|------|----|
| 前言 | 第一章 学习型组织初步——组织学习 | 第一节 学习型组织和组织学习 | 第二节 学习型组织的组织学习原则 | 第三节 组织学习中的个人学习 | 第四节 个人的自我管理式学习 | 第五节 构建学习型教育训练体系 | 第二章 学习型组织领导——角色转换 | 第一节 学习型组织缘起：领导还是员工 | 第二节 学习型组织领导角色转换 | 第三节 学习型组织中领导与管理的分离 | 第四节 学习型组织领导者的自我超越 | 第三章 学习型组织支架——知识管理系统 | 第一节 知识经济时代的知识管理 | 第二节 知识管理对创建学习型组织的启示 | 第三节 知识管理系统工具 | 第四节 建立与实施知识管理系统 | 第四章 学习型组织凝聚力——共同愿景 | 第一节 共同愿景的内涵与类型 | 第二节 提炼共同愿景的策略和步骤 | 第三节 检讨、调整和实施组织的共同愿景 | 第五章 学习型组织文化——开放式企业文化 | 第一节 组织文化是一种生产力 | 第二节 变革学习型组织文化 | 第三节 构建崇尚组织学习的组织文化体系 | 第四节 构建以共同愿景为核心的组织文化体系 | 第六章 学习型组织发展策略——未来情景 | 第一节 以未来情景改善心智模式 | 第二节 以情景企划重建组织发展策略 | 第三节 创建学习实验室 | 第四节 以变应万变的经营策略 | 第七章 学习型组织创新源泉——系统思考 | 第一节 创造组织内的系统思考环境 | 第二节 构建组织创新体系 | 第八章 学习型组织行动计划 | 第九章 学习型组织评价体系 | 附录 创建学习型组织调查问卷设计 | 参考文献 | 后记 |
|----|-------------------|----------------|------------------|----------------|----------------|-----------------|-------------------|--------------------|-----------------|--------------------|-------------------|---------------------|-----------------|---------------------|--------------|-----------------|--------------------|----------------|------------------|---------------------|----------------------|----------------|---------------|---------------------|-----------------------|---------------------|-----------------|-------------------|-------------|----------------|---------------------|------------------|--------------|---------------|---------------|------------------|------|----|

<<创建学习型组织的策略与方法>>

媒体关注与评论

在支撑江汽发展的诸多因素中，最核心的一条就是坚持不懈地致力于学习型组织的建设，坚持不懈地进行人力资源的开发和培养，让有限的人才发挥了最有效的作用。

——江淮汽车集团总裁左延安

创建学习型企业为我们今天的跨越式发展提供了强大的动力，也为我们未来发展积蓄了巨大的能量。特别是系统思考在管理中的应用，取得了事半功倍的效果。

——山东莱钢集团总经理李名岷

质量最好、成本最低——这是个人人都想要达到的愿景，问题在于，靠什么做到？怎样实现美好的愿景？彩虹当时想到的是：靠人才，高素质的人才。

有一流人才就有一流企业。

于是，彩虹引入了培训学习机制，致力于成为学习型组织，逐步提高员工的各项素质。

——陕西彩虹集团总裁马金泉 许继电气作

作为一个学习型企业，她会在发展中不断完善自身的机能，在管理水平不断提升的情况下，各项费用的降低、生产效率的提高、市场开拓力度的加强必然带来业绩的提升。

——许继集团总裁王纪年 为了使企业获得

持续发展动力和智力支持，我们着力创建学习型企业。

在全员持续学习的过程中，不断提高创新能力，国际学习型组织已把安彩作为中国首家创建学习型企业基地。

——河南安彩集团总裁李留恩

21世纪将是知识经济的时代，如何面对知识经济的挑战，企业除了实现制度化管理，更主要的一条就是要建设学习型组织，这一点我的体会特别深刻，最近几年中国企业有一种不好的现象，就是特别的短命。

很多我们比较熟悉的企业在辉煌了三五年、七八年后，突然死亡，其原因除了体制、管理等因素外，就是缺乏持久的创新。

——中国杉杉集团总裁郑永刚

一个企业，非常重要的一条，就是要有自己的企业文化。

这个企业文化重要的在于所有员工的认同。

保证认同在发展中一致，就需要形成一种“学习型组织”。

这就是美国彼得·圣吉博士在《第五项修炼——学习型组织的艺术与实务》中所提出的21世纪的企业应该是学习型的组织。

——青岛海尔集团总裁张瑞敏

<<创建学习型组织的策略与方法>>

编辑推荐

《创建学习型组织的策略与方法》在对前人成果进行充分考察的基础上，重点研究了组织创建、检验和评估学习型组织的方法这三方面的内容。全书共分为九个部分，内容全面详尽，这对于发展学习型组织理论，指导中国组织创建学习型组织都是有重要意义的。本书对企业未来发展具有较好助益。

<<创建学习型组织的策略与方法>>

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>