第一图书网, tushu007.com

<<修炼>>

图书基本信息

书名：<<修炼>>

13位ISBN编号：9787802072305

10位ISBN编号：7802072301

出版时间：2005-6

出版时间：经济管理

作者：A.B.沙尼

页数：242

字数：256000

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

第一图书网, tushu007.com

内容概要

无论是从个人还是从商业角度考虑，学习对于其获得和保持可持续发展能力至关重要。
建立一个学习型组织需要付出全身心的投入和持之以恒的努力。
本书通过提供一个相关的分析框架和用于指导行为实践的实用模型，来帮助读者领会学习型组织的真谛。
而且，本书主要关注对组织设计的不同选择以及特殊学习机制的实践。
作者通过对六个案例的详细研究来阐述设计学习型组织的方法，而且这些案例都是属于不同产业、不同国家，并对学习型组织的不同方面各有侧重。
作者对这些案例进行了全面系统的分析，并把握学习要求、设计标准和机制的特点，详细分析了它们各自之间的关联性，及其与企业战略、资源和绩效的关系。
本书还对一些有关学习方面的有争议的话题进行了讨论，并论述了以后对其进行深入研究的重要意义。
本书适用于那些研究管理和组织行为学方面的学生和相关领域的学者，以及行政主管人员，他们会在学习、反思和实践方面受益匪浅。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

A.B.（拉米）沙尼是位于圣·路易斯·奥比斯波的加利福尼亚州立理工大学的教授，专门研究组织行为与变革。
他还是瑞典斯德哥尔摩经济学院FENIX项目的客座教授。

彼得·多切迪是瑞典斯德哥尔摩皇家技术研究院的教授，专荐服务经营管理，同时还是斯德哥尔摩国家工作生涯

书籍目录

插图一览表格一览作者简介序言前言致谢第一章 设计学习的紧迫性 新管理与学习 组织学习 管理学习：设计的地位 本书的纲要 参考文献第二章 竞争战略、可持续性与学习 战略、学习与绩效 持续性和学习 学习机制——关键环节 参考文献第三章 个体的能力开发、学习与绩效 个体能力开发的历史观 金融部门的新近发展 商业银行 开发能力：将学习融于工作 讨论与课业 学习机制 参考文献第四章 建立关注业务的团队 团队层次的学习 汽车制造公司（AMC）的综合生产（IP）队 AMC的资源与能力 AMC的战略 综合生产团队：关注微观情形中的学习 思考与课业 学习要件、学习设计内容和学习机制 参考文献第五章 变革与学习 组织的变革 一个公共事业机构成为电信服务有限公司（TCS） 重建管理层与工会之间的关系 向不习型组织转变 不同业务单位尖用学习战略的例子 讨论 学习要件、设计内容及机制 参考文献第六章 开发过程、学习和竞争力第七章 知识管理过程与学习第八章 一个网络组织的学习第九章 设计一个可持续的学习型组织第十章 设计中的学习：变革与未来

章节摘录

书摘人们最近争辩道，对众多的管理者和企业而言，在全球竞争中获胜的最有效方法仍旧是不可多得的(Prahalad和Hamel，2000)。
许多企业现在面临的一个关键问题就集中于企业如何充分利用其资源和能力，借此来获得竞争优势并经常保持之。
许多实现了以经济绩效指标衡量的成功的企业正在认识到，维持成功是一项极具挑战性的管理工作。
看看过去十年《财富》500强的名单，注意大量成功的新兴企业在兴旺数年后就已经从舞台上消失，这足以表明保持成功也许要比获得成功艰难得多(Docherty，Forslin和Shani，2002)。
　本书提出的观点是：作为一种企业战略和设计选择的学习机制开发，可以为获得并保持竞争优势奠定基础。
本章我们将展开在设计中进行学习的概念范围，紧扣文献资料的范围，对种种关于组织学习的观点进行综述，并讨论组织学习机制的核心设想。
紧接着探索学习与持续性之间的关系，提出了学习机制是富有竞争力和可持续的组织至关重要的无形要素这一论点。
　战略、学习与绩效　一直以来，企业战略领域专注于企业的产业环境及其相对于竞争对手的竞争定位。
近来，这一重心似乎已经转向战略与企业内部环境的结合(Grant，1999)。
能力被视为企业内部环境的重要要素。
在企业层次，诸如迪贝拉与内维斯(1998)和德·基尔斯(1997)等的学者已经指出，发展和组织能力是竞争优势的源泉。
这样，关键的新问题就集中在企业的能力与其外部环境出现的机会之间的匹配。
企业可以考察其实际的商业环境并对现行战略进行分析，以决定如何行动能使其更为成功。
换句话说，企业可以考察其利用自身能力的现有方法，并确定可能是更好的利用这些能力的方法，或者开发内部机制，确保持续成功的运行。
　若这些观点被普遍接受，而这些方法如果像它们乍看起来那么简单明了，我们也许就不会见到那么多在维持成功方面的失败案例，正如我们的资料及经验所表明的。
那么，究竟什么是持续性，以至于成为如此复杂的管理和组织的难题?关于企业持续性的文献探索了两个主要领域：企业运转的生态系统和企业的人力资源。
我们在这里主要关注后者，企业再生、开发人力资源和社会资源的能力。
按照摩尔达舒尔(2002)的观点，持续性可以从三个层次进行考察：　对个人而言，一种工作系统若能维持并开发其适用的业务和技术能力、社会关系以及个人健康，则是可持续的。
　在团体和组织层次，一种工作系统若能维持并开发团队和组织的人力、社会、金融和制度的资源，则是可持续的。
　对社会而言，一个组织若能致力于社会资源的产生和再生，则被视为是可持续的。
　少数企业在其战略、持续性和学习之间建立密切联系的原因之一，是经营和环境的复杂性。
然而，我们在本书中提出的观点是：建立灵活的组织学习机制是创造企业持续性的一个重要要素。
而且，战略家和设计者有责任促进最有效、最适宜的学习机制的建立。
　　在20世纪90年代，学习与能力的问题成为最明确、最重要的问题之一，也是当企业和政府组织设计其经营战略时，管理层必须仔细考虑的问题。
一个企业的竞争优势和生存，需要其所有员工的全心投入。
他们必须能预测变化、适应新的情况，并能为产品与生产过程发掘新方案、新方法。
这种投入需要的不仅是强烈的个人动机；员工也必须坚信企业的经营理念并为实现其目标而努力。
许多学者指出，组织内所有层次的学习，不仅是实现所有这些目标的手段，也是企业长期成功的一个主要条件和企业竞争性生命力所在。
　　学习与能力开发受到格外关注的更深层次的原因，就在于它需要很长的时间去形成一种氛围——比解决经济的或技术的问题所花费的时间要长。

第一图书网, tushu007.com

一个企业也许需要几年的时间去实现经济转向，技术替换可能需要更长的时间。
然而，它需要更长的时间去开发新的关键能力。
这不仅对单个的企业如此，更主要体现在产业的层次：例如，开发运用一项新技术的能力，整个产业所需要的时间远远长于单个的领先企业。
P16-17

编辑推荐

在最近的安然、世界通迅网络以及亚瑟·安德森等事件中，我们可以清晰地感受到对改进的需求，那么如何改进？
学习！
其实学习不像我们所想像的那么困难或神秘，组织中的学习无时无刻不在进行着，本书就为你提供了一扇窗户来概览组织的学习行为和改进过程。

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