

<<组织学习与知识创新>>

图书基本信息

书名：<<组织学习与知识创新>>

13位ISBN编号：9787208037953

10位ISBN编号：7208037957

出版时间：2001-08-01

出版时间：上海人民出版社

作者：迈诺尔夫·迪尔克斯(Dierkes.M.)

页数：760

译者：上海社会科学院知识与信息课题组

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>

<<组织学习与知识创新>>

前言

《组织学习与知识创新》一书是“各种环境条件下的组织学习”兰登堡课题组的扛鼎之作。从1994年10月到2000年秋季，来自十几个国家的30余位学术研究人员、管理人员和咨询人员在课题组的框架内一起工作，使这个领域的最新成果得到了梳理，同时拓展了知识边界。迈诺尔夫·迪尔克斯（Meinolf Dierkes）教授承担了该课题组的协调工作，并在阿里安娜·贝图安·安托尔（Ariane Berthoin Antal）、约翰·蔡尔德（John Child）、野中郁次郎（Ikujiro Nonaka）与张新华诸教授的合作下，承担编辑本书的艰巨任务。

兰登堡课题组是戈特里布·戴姆勒和卡尔·奔驰基金会主办的跨学科研究小组。基金会设立课题组的宗旨是，在3到5年内专攻一个特定的课题，然后发表研究成果，推广应用。基金会通过支持聚焦于人类、环境与技术之间相互关系的科学研究来实现其目标。这一包罗万象的主题涉及到众多复杂问题，只有通过跨学科的、以问题为导向的研究与分析才能获得进展。

基金会通过不同学科的科学家以及不同行业、团体和公共行政领域的专家的共同讨论来为课题组选定课题。

为这类讨论准备的论坛就是“兰登堡讨论会”。

组织学习这一课题是1993年开始的三次讨论会的主题，会上为新的课题组准备了研究计划，1994年成立了专攻这一课题的课题组。

戈特里·戴姆勒和卡尔·奔驰基金会决定投资组织学习研究有许多理由。飞快的技术变革以及层出不穷的信息与传播媒体改变了全球的经营方式。各种类型的组织，包括公共政治组织在内，在结构、管理和目标上都发生了根本变化。而且，几乎在所有的社会形态中，公众对组织业绩，尤其是私有公司业绩的关注得到了加强。比如，工业事故会引起公众猛烈的批评，使公司的继续生存受到威胁。这些现象显示了对组织的挑战，组织管理要卓有成效就必须创造新的知识。

因此，基金会认为组织学习是全球范围变革过程这一大背景下的中心课题。早期的兰登堡课题组就研究过相关课题，如“通信技术的安全性”课题组，“认识并参与全球化”课题组等。

“各种环境条件下的组织学习”兰登堡课题组在基金会计划的框架内试图对新的全球趋势进行分析。

本书是对组织学习与知识创新这一领域的不同寻常的综合研究。作者们在课题组的工作时间超过5年之久，他们成功地将多种学科以及不同社会、政治、文化与经济环境中的经验与研究成果融会贯通起来。他们完成了具有创见的研究项目，利用了范围极广的组织中高级行政官的集体智慧，这些组织有重要的企业公司、工会、联合国机构和武装部队。本书是该课题组许多出版物的多侧面工作的集大成之作，尚不包括《组织学习参考书目注释》，该书由迈诺尔夫·迪尔克斯与课题组其他成员编辑。

<<组织学习与知识创新>>

内容概要

《组织学习与知识创新》是对组织学习与知识创新这一领域的不同寻常的综合研究。作者们在课题组的工作时间超过5年之久，他们成功地将多种学科以及不同社会、政治、文化与经济环境中的经验与研究成果融会贯通起来。他们完成了具有创见的研究项目，利用了范围极广的组织中高级行政官的集体智慧，这些组织有重要的企业公司、工会、联合国机构和武装部队。

<<组织学习与知识创新>>

作者简介

阿里安娜·贝图安·安托尔 (ArianeBerthoinAntal)，德国柏林社会科学研究组织与技术研究部组织学习学科带头人；亨利管理学院访问教授；柏林理工大学和莱比锡商学院研究生院讲师。

约翰·蔡尔德 (JohnChild)，英国伯明翰大学商学教授；香港大学访问教授。英国剑桥大学国际工商管理中心以及香港大学中文管理中心的创建人、主任。

迈诺尔夫·迪尔克斯 (MeinolfDierkes)，德国柏林社会科学研究组织与技术研究部主任；柏林理工大学科学技术社会学教授；美国加利福尼亚大学伯克莱分校周期性访问教授；中国上海社会科学院特约研究员。

<<组织学习与知识创新>>

书籍目录

序致谢中文版序中文版前言 组织学习与知识创新：中国企业改革的康庄大道张新华前言在理论和实践的海洋中求索：本书导读阿里安娜·贝图安·安托尔、迈诺尔夫·迪尔克斯、约翰·蔡尔德、野中郁次郎第一部分 主要社会科学学科的启示概要第一章 从心理学角度看组织学习京特·W·梅尔、克里斯蒂安娜·普朗杰、卢茨·冯·罗森斯蒂尔第二章 组织学习的社会学基础西尔维亚·盖拉尔迪、戴维德·尼科利尼第三章 管理科学中的组织学习彼得·帕沃夫斯基第四章 经济学理论对组织学习的研究克里斯托弗·S·伯尔纳、杰弗里·T·马赫尔、戴维·J·蒂斯第五章 人类学与组织学习+芭芭拉·恰尼奥斯卡第六章 政治学对组织学习的贡献约瑟夫·拉巴隆巴拉第七章 对组织学习的历史思考。杰弗里·R·费尔第二部分 组织学习的外部动因概要第八章 社会经济价值的变迁与组织学习卢茨·冯·罗森斯蒂尔、斯特凡·科赫第九章 社会运动作为组织学习的动因尤尔根·凯德勒第十章 中欧国家转型期间组织学习的激发因素汉斯·麦肯斯、迈克·格佩特、戴维·安托尔第十一章 组织学习对市场信号的响应约翰·M·斯托普福德第十二章 技术远景想象、技术发展和组织学习迈诺尔夫·迪尔克斯、卢茨·马尔茨、凯西·蒂尔第三部分 促进组织学习的因素与条件概要第十三章 组织的社会构成及其对组织学习的影响约翰·蔡尔德、沙莉·J·赫文斯第十四章 组织如何从成功和失败中学习威廉·H·斯塔巴克、布·赫德伯格第十五章 时间在组织学习中的作用克里斯蒂安娜·韦伯、阿里安娜·贝图安·安托尔第十六章 组织学习过程中的感情力量克劳斯·R·谢雷尔、韦罗尼克·特朗第四部分 组织学习的推动者概要第十七章 个体作为组织学习的推动者维克托·J·弗里德曼第十八章 领导作为组织学习的推动者菲利普·萨德勒第十九章 董事会对组织学习的扶持或限制里斯托·泰尼奥、卡里·里亚、蒂默·桑塔莱能第二十章 作为组织学习推动者的工会安德列亚斯·德林库斯、克劳迪乌斯·H·里格勒、罗尔夫·沃尔夫第二十一章 他山之石可以攻玉——顾问作为组织学习的推动者阿里安娜·贝图安·安托尔、卡米拉·克雷布斯巴赫-格纳第五部分 组织学习与知识创新的过程概要第二十二章 组织知识创新的理论：了解知识创新的能动过程野中郁次郎、远山亮子、菲利普·比奥西埃尔第二十三章 媒体选择与组织学习贝蒂纳·比歇尔、斯特芬·劳布第二十四章 组织机制、组织学习与战略策划：从守旧到创新布·赫德伯格、罗尔夫·沃尔夫第二十五章 组织中的权力与政治：公私组织比较。约瑟夫·拉巴隆巴拉第二十六章 组织特质、冲突与组织学习杰伊·罗思曼、维克托·J·弗里德曼第二十七章 规则与组织学习：行为理论模型阿尔弗雷德·基泽、尼古劳斯·贝克、里斯托·泰尼奥第六部分 全球背景下的组织间学习与知识创新概要第二十八章 跨国公司的学习克劳斯·马卡基那、米夏埃尔·耶尔格·厄斯特勒、迪特马尔·布罗代尔第二十九章 通过战略联盟方式学习约翰·蔡尔德第三十章 转型经济中的组织学习能力和知识创新：从母公司向国际合资企业的转移——匈牙利案例马里奥里·A·莱尔斯第三十一章 供应商网络中的组织学习克里斯特尔·莱恩第三十二章 全球网络与区域网络中的组织学习：中国香港、新加坡和中国台湾地区华人公司的经验徐丽斯第三十三章 虚拟组织中的学习布·赫德伯格、米凯尔·霍尔姆奎斯特第七部分 推进组织学习实践概要第三十四章 创造组织学习的条件维克托·J·弗里德曼、拉南·利普席茨、维姆·奥弗米尔第三十五章 组织学习的实践与工具彼得·帕沃夫斯基、扬·福斯林、吕迪格尔·赖因哈特第三十六章 智力资本与知识管理：评估知识的视角吕迪格尔·赖因哈特、曼弗雷德·博尔内曼、彼得·帕沃夫斯基、乌尔苏拉·施奈德第八部分 将学习转化为实践概要第三十七章 用于知识创新的集成信息技术系统野中郁次郎、帕特里克·莱因默勒、远山亮子第三十八章 规划演示法及其对组织学习的贡献：从实践到理论格雷厄姆·S·盖勒、基斯·范德海登第三十九章 组织学习的障碍阿里安娜·贝图安·安托尔、乌韦·伦哈特、罗尔夫·罗森布罗克第四十章 以理论指导组织变革·卡米拉·克雷布斯巴赫-格纳第四十一章 多模式组织学习：医药行业的案例克里斯托夫·德海恩、徐丽斯、马库斯·亚历克西斯第九部分 结论第四十二章 组织学习与知识创新：研究进展与未来挑战阿里安娜·贝图安·安托尔、迈诺尔夫·迪尔克斯、约翰·蔡尔德、野中郁次郎作者简介缩写词索引译名对照表

<<组织学习与知识创新>>

章节摘录

第二，是从众多市场信息以及促使改变的冲动中作出选择的过程。这部分的焦点是试验和主动性。这是在考虑现有的人力和其他资源的条件下，按照组织能够作出的有效反应为学习提供各种可能性。

第三，是组织内决定常规和刺激机制的大量行政管理系统。这些系统提供一种内部的演进环境，补充了外部的市场环境。在某些方面，这一具有自然选择机制、传统指挥和控制特点之间平衡的内部环境，可以看作是对前两个要素的制约。

这些系统紧密地涉及中层经理的工作。他们的行为常常也许有时是错误地被看作是组织惰性的一个具体来源。

第四，是领导从一段时间内高层管理影响组织学习过程的积极作用的视角加以讨论的。这些过程必须从创造发展氛围和抵制惰性角度加以设计。

第五，是战略意图指长期的具有雄心的框架和对目标的界定。这一部分是最高管理层对企业未来选择的清楚表述。它既可以作为有目的地确定投资选择的标准，也可以被看作为一种价值观，以帮助人们产生激情并作出往前推进的承诺。

图11.1所示的框架表明组织学习可以有多种视角，以建立组织的环境意识。在这种环境下，不同类型的学习能同时发生。大多数组织学习的定义包含认知和行为的某些方面的变化。有些行为定义的注意力集中在实际行为需要改变这一点上（斯威林格swieringa和威尔德斯马Wierdsma，1992），而对首先是什么会造成这种需要的问题并不给予多少启示。在其他一些定义中，组织学习被看作是创造一种潜在的变化（许贝尔，1991），也通过将历史推论进行常规程序化以引导未来行为（列维特和马奇，1988；关于对这些问题进行批评的文献，参见臧，1997）。

这一观点根本不考虑社会背景，然而这种社会背景既影响选择什么潜力加以发展，又影响潜力变成行动的演进环境。

本章探索的框架将从演进角度和组织间生态中得出的理论补充到有关组织学习的其他观点中去。不把组织看作一种惰性，也不把战略变化看作是对组织生存的潜在威胁。我们认为，高级经理在塑造企业的命运上能够也确实起着积极而有意义的作用。他们被看作指导和教练，帮助促使内环境的变化，使企业适应市场环境或进行变革。在这一方面，人们认为高级经理的作用受到维持内环境的惰性的约束，因此难以经常和随意地加以改变（蔡尔德、甘特Ganter和基泽，1987），这种情况与大多数经济学家在市场行为模式中所表达的假设正好相反。

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>