

<<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>