第一图书网, tushu007.com

<<组织学习>>

图书基本信息

书名：<<组织学习>>

13位ISBN编号：9787300061061

10位ISBN编号：7300061060

出版时间：2004-11

出版时间：中国人民大学

作者：克里斯·阿吉里斯

页数：603

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

前言

本书认为，组织学习是所有组织都应该培养的一种技能。
优秀的组织总在学习如何能更好地检测并纠正组织中存在的错误，并且探求它们何时能检测并纠正这种错误。
同样，组织学习越有教，组织就越能够不断创新并发现创新的障碍所在。
这种错误也就是指计划与实际执行之间的任何不匹配之处。
本书解释了这种不匹配和错误形成的原因，并拿出了纠正的具体方法。
这些方法将有助于我们检测和纠正在技术、管理以及人员（如个体、团队、团队间、组织等）等方面出现的不匹配情况。
我重点论述了检测错误和纠正错误。
组织中的错误直接、间接地制约和影响着组织的参与音，而这些参与者又恰恰代表着组织（以及组织中的一部分，比如团队、团队间或部门等）和他们自己。
把这个问题作为论述的重点是因为经验表明，当组织面临困难、阻碍或威胁时，也就是组织学习遇到障碍最大的时候。
换句话说，最需要组织学习的时候，学习的障碍最大。
而第二个原因是，以往的文献很少重点针对这些情况进行深入的研究。

内容概要

在知识经济时代，组织所处的环境瞬息万变．组织只有不断学习才能适应环境的变化，才能在日益激烈的竞争中获胜。
组织学习是组织适应环境、保持竞争优势、实现可持续发展的重要条件。
本书由美国当代管理理论大师克里斯.阿吉里斯所著。
书中集中讨论了当今管理研究中　的重要课题——组织学习，并反映了组织学习领域的最新发展态势。
因此，本书是人们了解组织如何运作、今后和学习的一本不可或缺的读物。
本书聚焦于学习和组织政策，着重讨论了以下几个关键问题：　组织学习和组织房屋　组织学习的障碍和有效性　组织开发和人力资源行为　行动的知识及受到的阻碍　一家企业能否在激烈的市场竞争中取胜，不在于它是否拥有独特的人才、稀缺的资源，而在于它是否拥有卓越的学习能力。
正如本书作者克里斯·阿吉里斯所说：“ 在市场中的成功越来越取决于学习 ”。
遗憾的是，大多数人并不知道怎么学习，甚至那些被认为是最善于学习的人，也不真正善于学习。
究竟如何才能进行卓有成效的学习？
本书凭借其鞭辟入里的理论分析、生动翔实的案例展示、朴实无华的语言叙述，能给想提高自身及所有在企业学习能力的人以一定的启发和裨益。

作者简介

作者：(美国)克里斯·阿吉里斯 (Chris Argris) 译者：张莉 李萍克里斯·阿吉里斯（Chris Argyris），哈佛大学教育及组织行为学著名教授。
曾担任许多公司、政府机构和大学的顾问。
撰有著作30余部，发表论文300多篇。
曾获美国管理学会、美国心理协会和美国培训协会授予的11个荣誉学位及终生成就奖。

书籍目录

绪论：组织学习领域的发展第一部分 组织防卫第1章 了解有限的学习第2章 隐性知识和管理第3章 为什么个人和组织在双环学习中存在困难第4章 打造实践理论：组织矛盾的案例第5章 现行的问题与未来的组织第6章 教会聪明人怎么学习第7章 领导的困境——熟练的无能第二部分 组织学习的障碍和有效性第8章 组织学习和管理信息系统第9章 战略实施：一种学习实践第10章 战略专家如何处理个体和组织的威胁第11章 实施控制的困境：管理会计案例第12章 预算的人员问题第13章 架构经济学和心理学桥梁：企业经济理论案例第三部分 组织开发和人力资源行为的反作用结果第14章 阻碍学习的沟通第15章 推理、行动策略和习惯性防卫：关于组织开发实践者的案例第16章 违背组织开发实践监测的不正确防卫第17章个人成长实验室代表一种可选择的文化吗第四部分 来自正确使用常规科学的有效、可用信息的障碍第18章 行动的知识：利用结果设计因果关系第19章 学术咨询的基础：场理论第20章 没有意识到的学者防卫：理论和研究的影响第21章 探求真实、行动的知识：科学方法对二者的制约第22章 工业心理学的问题和新导向第23章 社会心理学理论的不完全性：以小型团队、认知一致性和归因研究为例第24章 在应用试验性社会心理学结果中存在的问题第25章 使知识与实践更相关：行动图第26章 比较参与式行为研究与行为科学第27章 精密研究中没想到的结果

章节摘录

绪论：组织学习领域的发展我们把与组织学习密切相关的著作分为两大类：一类是实践导向的“学习型组织”文献，主要由咨询人员和实践者进行传播；另一类是怀疑性的“组织学习”学术文献，主要由学者进行传播。
后者在组织学习领域占有重要地位。
这两类文献有不同的指向，吸引不同的听众，也有不同的语言形式。
但它们在关键要点上是相通的，如：组织学习为何“令人渴望”、“有创造性”；威胁创造性组织学习的本质特征是什么；人们如何看待这些威胁，怎样克服它们。
在接下来的几部分，我们介绍了组织学习文献的两个分支领域，并将在第一部分 探讨一些有争议的的问题。
“学习型组织”的文献尽管该类文献形式多样，但它们的主要观点是相同的。
这些观点包括：组织适应性、柔性、避免持续陷阱、倾向实证、再思考方法和目的、探询导向，挖掘人的学习潜能为组织目标服务，创造人才发展的组织环境等。
许多作者都以不同的方式清晰地表述了这些观点，并进行了各有侧重的研究。
例如，戴维·加文（David Garvin，1993）在对学习型组织的理论回顾中，特别强调了系统试验的想法，指出应该“从表层知识转向深层理解”，制定评估过程的“详细框架”，“打破边界以鼓励思想交流”。
乌尔里希等人（Ulrich，et al，1993）在他们的文献回顾中强调“培养从跨边界的实践中总结经验教训的能力”的重要性，这里的边界包括地理界线、等级层次、职能部门、供应商-企业-顾客之间的价值链等。
这些作者将研究的焦点放在持续改进、能力获取、实践和跨边界方面。
他们强调，管理者需要采取一系列方式让员工明确地认识到组织学习的普遍性，比如，把组织学习融人战略意图，对其进行衡量、监控、投资、公开讨论，以及赋予组织学习象征性含义等。
在这种假设和观念广泛共享的背景下，学习型组织的观点因作者所关注的组织功能的不同而有所侧重。
在每一个分支领域，作者都想强调不同的观点和不同的表现方式。
社会技术系统社会技术系统：也被称为工作生活质量或者产业民主运动，由英国的塔维斯托克研究所（Tavistock Institute）在第二次世界大战后发展壮大起来。
20世纪六七十年代，社会技术系统由英国的艾纳·托斯鲁德（Einar Thorsrud）、戴维·菲利普·赫布斯特（David Philip Herbst）及其在挪威的同事、澳大利亚的弗雷德·埃默里（Fred Emery）等许多人的工作而得到扩展。
社会技术系统也逐渐从边缘学科发展成为正式学科。
学习型组织的观念集中体现在组织中个体参与到集体中的想法，尤其是工人参与开发新的工作方式、进行职业规划、协调家庭与工作生活安排等。
按照这个观点，个人、工人及其上级必须学会再设计他们的工作，更高层次的管理者则必须学会提供这样的环境。
组织战略组织战略这一领域由管理咨询顾问和商学院、管理学院的学者创立，大概已经有25年的历史，可以进行这样的比喻：组织好比国家，市场竞争就好比战争。
组织战略最初可以看作旨在形成广泛政策的一种计划，这些政策是针对企业的市场、竞争者、技术、原材料和技能等做出的正确评价。
随着该领域的成熟和战略思想在政府和非营利组织的渗透，战略游戏也变成了一种动态的观念。
现在，有效的战略需要持续不断地开发新的思维、模式和实践。
人们的注意力也从计划转向计划的实施，而后又转向组织学习过程中计划与实施的相互作用。
在最近的企业战略文献回顾中，爱德华·鲍曼（Edward Boywman，1994）描述了这个领域的理论发展，提出“组织中的人们是怎样理解和／或描述决策过程的”。
为了分析战略决策的制定，鲍曼比较了“理性的”和“普通的”方式。

与经济学家、管理学家采用的“库克式旅游”（cooks-tour）观点一样，他认为理性方式下的计划是把所有东西都提前准备好。
而“普通的”方式是用行为理论的案例叙述方法来描述计划的“路易丝与克拉克式旅游”（Levvris-and-Clark）观点，也就是计划要遵循“习惯-演变-试错-学习-决策过程的普遍方式”。
鲍曼通过经济与行为理论来整合普通的与理性的两种方式。

媒体关注与评论

一家企业能否在激烈的市场竞争中取胜，不在于它是否拥有独特的人才、稀缺的资源，而在于它是否拥有卓越的学习能力。
正如本书作者克里斯·阿吉里斯所说：“在市场中的成功越来越取决于学习”。
遗憾的是，大多数人并不知道怎么学习，甚至那些被认为是最善于学习的人，也不真正善于学习。
究竟如何才能进行卓有成效的学习？
本书凭借其鞭辟入里的理论分析、生动翔实的案例展示、朴实无华的语言叙述，能给想提高自身及所有在企业学习能力的人以一定的启发和裨益。

编辑推荐

《组织学习(第2版)》是一部奠基性著作，是人们了解组织运行、演变和学习的必读书目。
一家企业能否在激烈的市场竞争中取胜，不在于它是否拥有独特的人才、稀缺的资源，而在于它是否拥有卓越的学习能力。
《组织学习(第2版)》凭借鞭辟入里的理论分析和生动翔实的案例展示，给想提高自身及所有在企业学习能力的人以深刻的启发。

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