

图书基本信息

书名：<<学习型组织企业评价标准与实施指南>>

13位ISBN编号：9787500836964

10位ISBN编号：7500836961

出版时间：2006-7

出版时间：中国工人出版社

作者：北京明德经纶管理科学研究院 编

页数：218

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>

内容概要

在这个高速变化的时代，惟一持久的竞争优势，就是具备比竞争对手更旨、更快的学习、创新能力。

随着经济全球化的进展，企业的外部环境发生了很大的变化。

《学习型组织企业评价标准与实施指南》系统阐述了学习型组织建设从诊断评估、组织准备、创建内容到推进的全部过程。

对企业进行学习型组织诊断，基于管理诊断明确企业的组织准备力，由此形成密切联系企业实际并具有针对性的操作方案，在推进系统的路径中实现学习型组织的建设。

最后以仁达方略公司的一个重要客户为例，详细描述学习型组织建设的全过程。

希望通过本书与广大读者共同分享多年来在学习型组织建设实践中所积累的经验，为中国本土企业管理的发展尽一份责任。

书籍目录

前言Chapter 1 国内外学习型组织概述一、学习型组织的发展（一）美国组织学习学会（SOL）（二）国际组织学习网络二、学习型组织——21世纪的管理模式（一）学习型组织是能力创新的基础（二）建立全员学习、创新的制度机制是企业持续发展的关键（三）具有创新优势的学习型组织特点（四）塑造学习型组织，实现企业的能力创新三、学习型组织的内涵（一）学习型组织的概念（二）学习型组织的系统模型（三）学习型组织的五大子系统Chapter 2 学习型企业评价标准Chapter 3 学习型组织评价体系指标说明一、愿景体系（一）什么是共同愿景（二）建立共同愿景的方式途径（三）构建共同愿景的基础和步骤（四）具体评价指标及其说明二、学习体系（一）企业创建学习型组织首先需要领导重视，更需要学习型企业家（二）找准切入点（三）以企业文化建设为载体，言行一致（四）善于学习，善于实践，把学习作为工作的动力源（五）具体评价指标及其说明三、创新体系（一）将学习力转化为创新力（二）“学习”的误区（三）学习型组织的“学习”内涵（四）建立以创造力为核心的学习型企业（五）具体评价指标及其说明四、保障体系（一）组织保障打牢创建的基础（二）制度保障提供创建活动的动力（三）物质保证构筑创争活动的平台（四）具体评价指标及其说明五、绩效体系（一）对绩效进行评价是学习型组织管理的重要过程（二）绩效评价主要内容（三）具体评价指标及其说明Chapter 4 创建学习型组织的架构和实践步骤一、学习型组织的架构（一）学习型组织架构特征（二）有生命力的有机结构的形成（三）学习型组织架构的运作二、创建学习型组织的实践步骤（一）激发员工危机意识（二）组建无边界学习团队（三）确立团队和组织愿景（四）有效沟通愿景（五）让管理下移（六）培育亮点，树立标杆（七）坚持不懈，勇于挑战（八）总结创建过程，巩固创建成果Chapter 5 学习型企业评价方法一、申报（一）企业自然状况描述（二）企业创建学习型组织的背景（三）组织学习与绩效改进系统（重点部分需要详细分析和描述）（四）企业创建绩效二、评价（一）资料评价（二）现场评价三、评价专家委员会的裁决Chapter 6 学习型企业案例分析一、傲立东方的现代化国际强港——青岛港（一）从战略发展的高度，提高对开展创争活动重要意义的认识（二）确立追求卓越的目标规划，树立上下一心的共同愿景（三）构筑丰富多彩的学习平台，不断创新学习方法，提升企业学习力（四）注重创新，突出实效，提高企业的竞争力和发展能力（五）强化措施，完善机制，提供创争工作的坚强保障（六）创建绩效与评价二、徐矿之转型崛起、创业发展（一）构建目标体系，强化组织成员的使命（二）构建学习体系，不断提升组织学习力（三）构建创新体系，增强企业核心竞争力（四）构建保障体系，把创争活动纳入长效管理（五）创建绩效与评价三、国际竞争力之源（一）强化组织，积极引领，稳步推进创建活动（二）全员参与，营造氛围，广泛开展创建活动（三）突出重点，完善机制，夯实创建活动基础（四）创建绩效与评价附录中国企业联合会 中国企业家协会文件参考文献

章节摘录

(一) 学习型组织是能力创新的基础 “昨天的组织是机械，今天的组织是系统，明天的组织是头脑。

”这是今天人们对于不同时期企业组织特点的概括，从中我们可以分析学习、创新与组织的关系。

在工业化时代，组织的机能如同机械，生产组织内有明确的定义和分工。

企业通过统一设计的制度、规范的操作程序、训练有素的员工，使企业运转，创造不同的社会产品。

所以，学习只体现在某些局部的专业技能培训上，完全可以把在教室中进行的训练视同于情况相仿的作业现场。

而在当今，人们把组织作为有机的系统来把握。

个人在组织中已不是一个单独的个体，而是组织中的一个有机组成部分，个人的作用是通过组织中成员的相互作用发挥出来的。

因此，组织中各个团队相互关系的协调就显得特别重要。

在这种组织系统模型中，一个人或一个集团的学习会对别人的学习带来影响，整个企业就是一个完整的学习和信息交流反馈的系统，可以说，企业的运行是靠不间断的学习来推动的。

对于未来的展望，学习型组织不仅仅是系统模型，还要超过它，要使组织和人一样发挥大脑的功能。

由于神经系统的相互作用，大脑可以对接受的信息立刻加工。

组织如果能像人脑一样对外部变化的事物反馈及时，能够自主认识、思考和行动，组织就能更简单地学习，也更有成效，达到以自我组织、自我监控、自我修正的理想境界。

使人和组织都在不断地探索环境中进步，从而实现创造性地认识世界、能动地改造世界的目的。

当然，组织的这一演化过程离不开创新，创新作为企业的核心专长需要组织制度上的保证。

同时，创新又能够使组织不断变革、发展，以适应形势的需要。

在有些情况下，组织结构的变革对企业发展是至关重要的。

组织制度对创新性学习的有效推动，关键在于组织结构开放的程度，能否让公司内部员工的知识与创新学习心得在公司内部交流，它决定了企业在整个系统内系统学习与共享知识的创新能力的高低。

.....

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>