

<<造就组织学习力>>

图书基本信息

书名：<<造就组织学习力>>

13位ISBN编号：9787542617507

10位ISBN编号：7542617508

出版时间：2003-1-1

出版时间：上海三联书店

作者：黄健

页数：270

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>

<<造就组织学习力>>

内容概要

本书收集了国内外大量的关于组织学习模型及其相关问题的基本素材，比较系统地为组织如何营造、激发、提升和培育组织学习力提供了较为全面的理论框架和具体行动指南。

<<造就组织学习力>>

书籍目录

前言

导论：学习、学习力与学习型组织

1、变革的时代？

学习的时代！

我们的时代是一个什么样的时代？

我们的时代是一个变革的时代！

一些最为本质的时代性变化

我们的时代更是一个学习的时代！

2、个人学习与学习力模型

什么是个人的学习？

个人学习力模型

个人学习力的性质

3、组织学习与组织学习力

什么是组织学习？

个人学习与组织学习的关系

组织学习力探析

4、学习型组织与组织学习

第一部分：如何营造组织学习力？

——丰富多彩的组织学习模型与典范

1、组织学习模型研究综述

组织学习模型的研究视角

组织学习模型的理论基础

2、系统视角中的组织学习模型

彼得·圣吉模型

迪珂莘模型

一体化学习模型

3、“技术”过程视角中的组织学习模型

达菲特和威克模型

斯拉托模型

芮明杰模型

4、学习类型视角中的模型

早期的阿基里斯模型

改进的阿基里斯模型

5、“社会”过程视角中的组织学习模型

塞叶特和马奇模型

野中模型

6、组织学习的其他模型

杨国安模型

<<造就组织学习力>>

鲍尔·沃尔纳模型

约翰·瑞定模型

第二部分：如何激发组织学习力

——组织内部支持系统的设计

第三部分：如何提升组织学习力

——组织学习障碍的识别及其克服

第四部分：如何培育组织学习力？

——员工个人学习力的提升

后记

<<造就组织学习力>>

章节摘录

首先，从组织外部文化视角上来说，组织间的文化会产生相互间的影响。班杜拉的“榜样学习”理论同样适合组织间的学习，因为一个好的组织文化总是会以一个成功案例的姿态，引导另一个组织改革的步伐，当然文化间的学习绝对不可以是生搬硬套盲目效仿的，但是很多组织学习的研究者，通常会使用一些成功案例来说服企业改变现状，采用组织学习的形式，创建一个学习型的组织不断创新以适应市场环境的变动。

其次，从组织内部来说，组织内的文化所引起的效应常常也影响着一个组织改革的步伐。

阿基里斯将组织文化划分为两种类型：应用第一型和应用第二型。

应用第一型经常表现为一种防御性机制，这种防御性机制通常表现为组织内成员对自身既得利益的维护，通常情况下不是采取的改革不适应组织的做法，即使这一改革的理念已经为大家所接受，也明白改革对于组织的发展所带来的益处，但是管理者或者一些既得利益者担心改革打破现有的格局，或者改革会带来许多新的知识和制度上的冲击，害怕一些不确定因素，所以反而会成为改革的阻碍者。

一般管理者会采取单方面控制的形式，要求下属按照他的构思来完成任务，也要求下属间的相互协作，但是拒绝与下属间的双向沟通，不会采纳下属要求其改进思维方式的请求，表现为一种单向控制。

应用第二型中管理者与下属一起学习，改进自己的行为方式，在学习中将自己作为组织中的一个成员而已，与下属员工的沟通表现为一种双向的形式，在这种形式下，学习成为组织生存的必需，改变是员工时刻等待接受的，不会带来焦虑和不安。

.....

<<造就组织学习力>>

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>