

<<创建学习型组织>>

图书基本信息

书名：<<创建学习型组织>>

13位ISBN编号：9787208051065

10位ISBN编号：7208051062

出版时间：2004-5

出版时间：上海世纪出版集团（上海人民出版社）

作者：艾伦

页数：77

译者：李志艳

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>>

内容概要

90年代以来，与"学习"相关的领域发展迅速，培养学习技能的思想广为传播。在企业激烈竞争的今天，高度重视企业人力资本，是企业得以生存，发展并居于领先地位的关键。创建学习型组织，提高全体员工的学习技能是企业制胜的根本。

<<创建学习型组织>>

作者简介

芭芭拉·艾伦 (Barbara Allan) 是林肯郡及亨伯赛德郡大学学习辅导部门的资源经理。芭芭拉曾在建筑和计算行业任职，针对成人教育、继续教育和高等教育举办过大量讲座和管理课程。

芭芭拉参与了亨伯赛德郡地区 (Humberside Region) 学校、学院、大学和各类企业的大量合作项目。这些项目包括：引入和推广速成学习方法；在工作环境中使用神经语言学规划；团队建设和在学习中培养独立性；以及创建学习型组织等。

芭芭拉曾在埃及、葡萄牙和新加坡等很多国家演讲。目前，她的工作职责是员工发展和研究如何创造的利环境来促进学生的学习。芭芭拉目前的研究领域的两个：基于工作的学习活动和提高创造性。

<<创建学习型组织>>

书籍目录

第一章 什么是学习型组织 引言 学习型组织简介 学习型组织的五项规定 学习型组织的特征 第五项修炼 学习的重要性 创建学习型组织的益处 抽象意义上和益处第二章 创建学习型组织的战略 引言 开始进程 他们在做什么？
管理者和领导者的角色 案例分析第三章 培育学习及学习风格的实用途径 引言 学习的模式 单环学习与双环学习 如何学会学习 速成学习 神经语言教程第四章 开展个人学习 引言 培养独立学习者与独立学习者共事 促进学习的管理策略第五章 发展团队学习 引言 培养正向行为 促进小组学习第六章 发展组织学习 引言 个人、团队、组织的目标制定 营造学习型环境 持续性和非持续性创建活动 经验学习 思想总结 促进学习的因素核对表第七章 附录 工具书 参考书目

<<创建学习型组织>>

章节摘录

采用参与式的管理技巧来规划整个组织的战略目标，有利于使员工个人的目标与组织的目标达成一致。

其结果是，员工更为积极主动地为实现组织目标而工作，因为他们知道能从这样的工作中获益，并且能够使自己的目标也得以实现。

反过来，在实现组织目标的同时，管理者们也在帮助员工们实现其各自的目标。

如此一来，活动以两条主线同时进行，个人与组织都以积极互动的方式共同实现各自的目标。

某大学某系的全体员工，均以一种阶段性持续性步骤工作，这使得他们在不断地为实现全系的目标、学科小组的目标乃至个人的目标而努力。

这些目标通过一系列战略会议规划和分担，结果使个体受到激励，团体也因此有了更为紧密有力的联系。

组织的自我更新 在组织内部进行学习的过程中获得的知识与信息，有助于了解组织下一个运营周期的状况。

尤其是其中的反思阶段，对于整个组织以开放灵活的方式向前发展十分重要。

上阶段进行的工作更多的是揭示下阶段组织活动的内容而不是规定它。

英格兰西南部的一家私营企业，聘请了一位咨询人员来改善他们的战略计划程序，包括从过去两年的绩效中总结经验教训。

最后，公司的首席执行官和两位部门经理终于认识到，没有对过去的成败得失进行反思，是导致他们目前绩效不良的主要原因。

这次分析带来的直接后果是，反思的时间以及反思活动被正式地纳入到了今巨的计划程序中去。

整个组织内的分权授权 学习型组织向员工授权。

员工自己也主动扩权：许多学习型组织因此避免成为外部环境无辜的受害者，而一跃成为各自领域中灵活主动的玩家。

一家小型食品加工企业，放弃了产量不断下滑的传统食品加工，而改为专攻奢侈食品，从而在这一细分市场内一举成为知名的跨国企业。

这一转变主要是两个因素的作用结果：一是组织向员工授权（通过高度集中、明确规定的员工发展计划）而获得的自我转变；一是基于创新思想及其可能承担的风险的工作中心和奖酬方向的转移。

<<创建学习型组织>>

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>