

<<品尝变革>>

图书基本信息

书名：<<品尝变革>>

13位ISBN编号：9787111406471

10位ISBN编号：7111406478

出版时间：2013-1

出版时间：机械工业出版社

作者：傅强

页数：115

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>

<<品尝变革>>

前言

品尝变革 变革对于企业而言是一种必然，但问题是，并不是每一个企业都能在变革中获益，其中最大的风险就是企业中的人（上至高层管理者，下至普通员工）是否真的能在变革中生存、应对，甚至成为变革的推动者。

而让人们主动地参与变革并成为变革的推动者，这恰恰是管理者不可回避的责任。

2012年的“十一”长假，我的很多朋友都堵在了免费的高速公路上。

躺在家中的沙发上，看着他们出离愤怒和万般无奈的微博，我“阴暗”的心理似乎得到了极大的满足——因为我答应了机械工业出版社在此期间要完成这部书稿，因而，整个长假我都将在家中闭关写稿，与金秋美色无缘。

但事实上，关在家中写书的我，其真实感受或许与那些曾经被堵在路上的朋友的感受是一样的：一会儿兴奋不已，一会儿又十分沮丧！

兴奋，是因为这本书是我多年来管理认知与实践的结晶；沮丧，是我认为一旦摆开架势，依照某种结构写出来并企图展开说教的东西将毫无价值！

纠结呀！

其实，纠结的根本原因只有一个——这本书的价值到底是什么？

三年来的实践告诉我，“世界咖啡”无疑是引导大家开展深度汇谈的好方法和好工具，但问题的关键，不仅仅在于你是否掌握了一种好的方法和工具，更在于对“世界咖啡”目标以及内容的把握与策划。

也就是说——为什么要开“世界咖啡”？

“世界咖啡”中的人都在交流什么？

.....

<<品尝变革>>

内容概要

当彼得·圣吉的“第五项修炼”成为了创建学习型组织的标杆时，如何将“创建学习型组织”落地，如何将组织成功地培养成为优秀的学习型组织，是《品尝变革：学习型组织的建设可以从“世界咖啡”开始》的终极目标。

《品尝变革：学习型组织的建设可以从“世界咖啡”开始》提出了“世界咖啡”产生的背景及意义，详细介绍了运作“世界咖啡”的七项核心原则，为主持不同规模群体的“世界咖啡”提供了实践技巧。

更重要的是，《品尝变革：学习型组织的建设可以从“世界咖啡”开始》包括了大量的全球企业、政府等组织的案例，对“世界咖啡”的应用进行了真实生动的展示。

如果认真地实践，“世界咖啡”将引导一个公司、一个产业、一个社群、一个社会，乃至整个世界，在协作对话、分享知识、创造行动的过程中找到交流的最佳平台。

在此基础上，逐渐领悟学习型组织的真谛，以饱含意义的汇谈，激荡出更多人内心的无尽智慧，真正建设起学习型组织。

<<品尝变革>>

书籍目录

序一 开创一个完全不同的未来序二 创造一个不同的未来前言 品尝变革为什么要看这本书？

名词解释 “世界咖啡” 第一部分 组织面临成长之痛1.组织因何而痛？

2.学习型组织不仅是管理学的问题3.学习怎么成了个“事”？

4.培训的尴尬5.学习，应该重新定义6.学习型组织：请把“型”去掉7.从“学习型”到“学-习-行”组织门8.【咖啡时间】对话彼得·圣吉——个人学习不等于“共同学习” 第二部分 “世界咖啡”，开启变革与创新1.“世界咖啡”，开启变革与创新的钥匙2.走出舒适区3.从心智变化到行为转变4.把变革固化到公司文化中5.创新，让组织突破想象乃6.领导力变革，激发组织成长7.组织返璞归真8.【咖啡时间】对话彼得，圣吉——不能总想“要答案” 第三部分 “世界咖啡”的中国味道1.世界咖啡，从聆听开始！

2.深度汇谈如何不再浮于表面？

3.如何同管理议题环环相扣？

4.学习社群能否实现“自动自发”？

5.【咖啡时间】“世界咖啡”的中国意境第四部分 “世界咖啡”在中国的实践1.彼得不让我讲PPT2.学会运用“四角钻石” 3.“世界咖啡”的中国实践【案例4-1】破解“新型组织的成长”之痛【大师分享】彼得，圣吉：创新与人际联系和幸福感息息相关【案例4-2】新型组织的“造梦空间”【大师分享】彼得·圣吉：不要总去解决“问题”，要着眼“创造”【案例4-3】告别“英雄+战士”【大师分享】彼得·圣吉：觉醒的经理人需要“共同学习” 4.【咖啡时间】对话彼得·圣吉——如何开好“世界咖啡” 第五部分 工作场与学习场1.学习社区建设有“三个层次” 2.【咖啡时间】对话彼得，圣吉——“世界咖啡”是一个“技术活” 3.把企业建成“学习院” 4.让学习成为一种工作方式5.从学习到行动6.从协作学习到协同社群7.【咖啡时间】如何让“工作场”变为“学习场”？

第六部分 “世界咖啡”催生“社群化企业” 1.社群模式正在向组织渗透2.社群化，颠覆企业管理3.社群组织：改写协作模式结语 “内生”的新商业文明后记 学习型组织的建设，可以从“咖啡”开始（智囊传媒总裁傅强）附录 中国企业管理者眼中的“世界咖啡”和学习型组织

<<品尝变革>>

章节摘录

2.学习型组织不仅是管理学的问题普天之下，说理的人多，悟理的人少；知道的人多，行道的人少。

——某禅宗大师 在这个飞速变化的历史时期，每一个中国企业都不乏新的发展机遇。但在发展过程中，企业都要面对重重困难，每前进一步都要应对新的挑战，都是自我的突破。

一方面，未来不可预知、经营环境不确定、技术日新月异、竞争不断加剧；另一方面，管理幅度逐渐加大、管理难度持续上升、关键人才总是缺乏、知识更新的压力一天天在增加。所有这一切都意味着企业只有持续提升基础能力、构筑组织学习能力、形成创新能力，才有机会继续发展。

现在的企业组织无法维持“一成不变”的日常运作模式，持续变革已经成为企业常态。企业组织在新环境下发生了怎样的变化，企业组织遭遇了无法回避的诸多拷问：这些问题如何通过组织变革得以解决？

人与组织与社会的新关系是什么，如何让组织能够健康并可持续发展？

应该说，适用于当今公司的新组织模式不会自发地从过时的工业时代旧式结构中脱颖而出。相反，企业必须通盘设计新的模式，解决工业时代的主要问题，要通过看清现有系统，并建设多样性领导力网络来共同创造新系统。

通过向至今无人质疑的工业时代心智模式发出挑战，展示通向一个全然不同的未来的道路。

而这一点，往往被管理者所忽略！

也就是说，一个新的未来，不可能用旧的思路和方法去创造！

当前，“学习型组织”依然被视为最前沿的管理理论，这种理想的组织以系统思考为核心，融合了自我超越、改善心智模式、建立共同愿景、团队学习、系统思考五项修炼。

如果说20世纪90年代初诞生的另一企业管理思想“企业再造”理论，只是触动了已经成熟的大型企业，那么打造成“学习型组织”，则几乎成了中国所有类型企业共同的梦想。

有人预言学习型组织将成为21世纪企业的组织形态，谁率先成为学习型组织，谁就更有竞争优势。

当然，学习型组织在中国落地的过程中，也有人到底有多少国内企业真正清楚学习型组织的模型、创建条件、实施步骤以及究竟能带来怎样的变革等问题抱有怀疑。

但无论这种现象是繁荣还是带有泡沫，学习型组织的学习浪潮还是让我国的企业和社会做出了这样或那样的改进。

.....

<<品尝变革>>

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>