第一图书网, tushu007.com

<<共同愿景:创建学习型组织培训教 >

图书基本信息

书名：<<共同愿景:创建学习型组织培训教程>>

13位ISBN编号：9787301070376

10位ISBN编号：7301070373

出版时间：2004-4

出版时间：北京大学出版社

作者：刘大星

页数：292

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

内容概要

本书是一本旨在解决学习型组织本土化实践问题的专业性书籍；一本可供跨入学习型组织之门的团队及个人阅读的参考书；一本专供企业及其他组织培训师培训之用的通俗化教材；一门历经数百场培训检验备受欢迎的精品化课程。

本书作者刘大星作为国内较早研究和推广学习型组织的学者，集研究者、记者、培训者于一身，多年来潜心研究学习型组织理论，活跃于企业第一线，遍访学习型组织专家和企业家，讲授学习型组织课程，著述颇丰，经验丰富，是一位勤于思考、见解独到的学习型组织的传经布道者。
在多年研究和实践的基础上，他所编著的本书是为有志于跨入学习型组织门槛的个人和团队提供了一本与众不同的实用教材和参考书籍。

该书结构严谨，逻辑分明，层次清晰，通俗易懂，融学习型组织原理、五项修炼技术与案例、故事、游戏、工具于一体，既体现学习型组织经典著作精髓，又融入作者多年积累的思考成果和经验，提出许多新颖的观点和见解，整理分析了大量生动典型的案例，也提供了很多可资借鉴使用的工具，是不可多得的学习型组织指导书籍，可作为企业及其他组织培训师的教学工具和员工培训教材使用。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

刘大星，国内学习型组织型名专家，英国剑桥国际培训师（CTA）。
现任《现代企业教育》杂志社社长、山东创建学习型组织推进中心主任。
长期从事企业教育培训，学习型组织的管理、研究和宣传工作。
在国内报刊发表著述60万字，著有《成人教育管理学》、《学习型组织与五项修炼

第一图书网, tushu007.com

书籍目录

序言：学习·反思·行动第一章 转换心思——学习型组织的基本特征 什么是学习型组织 学习型组织是持续创意的组织 学习型组织是提高全体成员学习力的组织 学习型组织是勇于破坏、善于创造的组织 学习型组织是使全体成员活出生命意义的组织 学习型组织是自主管理、无为而治的自组织第二章 自我超越——唤醒心中的力量 什么是自我超越 认识自我潜能 积极心态激发潜能 山不过来我就过去 心态决定人生成败 生命的目标 20种弱点与10种有力情绪 做自己适合做的事 自我超越的修炼第三章 改善心智模式——转换心灵的奥秘 什么是心智模式 心智模式的形成 知觉和错觉 思维定势 气质 心智模式的“四大顽石”心智模式的故事 四大思维陷阱 心智模式的检测 阴云思维与阳光思维 智商、情商、逆境商、学习商 改善心智模式五大技术第四章 共同愿景——打造命运共同体第五章 团队学习——深度汇谈共同提升的艺术第六章 系统思考——从广角镜看世界第七章 体验五项修炼——习比学更重要第八章 思考与步骤——如何创建学习型组织附录一 创建案例附录二 图表与工具参考书目关于本书的说明

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

学会“心灵解套” 青年时期是一个可塑性极强的时期，往往有许多潜能，却被自己以各种理由忽略和否定。
假如一个人能干什么，却总认为“我不行”，那就说明他有一个“心灵之套”，需要通过各种方式解除。
让·多塞的父亲是一个出色医生，他认为儿子也能当一个好医生。
但是，让·多塞自己对行医有心理障碍，认为自己根本不是这块料，他为此还挨过父亲一巴掌。
但后来，一位叫埃迪的医生常给他讲有趣的医学知识，讲医学上的科学探索和重大发现，讲医生们如何救死扶伤，讲自己在病人康复之后感到的快乐。
渐渐地，让·多塞对医学从感兴趣发展到了热爱，他逐渐发挥出自己在这方面的才能。
1980年，他荣获诺贝尔生理学及医学奖。
永远都自命不凡 这是所有伟大成功者的共性。
值得指出的是，这份自命不凡，并不是认为自己天生就高人一等，而是不管自己有何弱点和缺陷，还是坚信只要自己努力，就能够取得非凡成就。
罗莎琳·苏斯曼·雅洛在十多岁时，读了《居里夫人传》，便认定居里夫人的路，就是自己要走的路。
这一想法，当时在周围人看来简直是天方夜谭。
在她高中毕业时，母亲希望她当小学教师；大学毕业时，父亲希望她去当中学教师。
但是她说：“居里夫人也是女人，她做出了许多男人做不到的事，我相信自己也能像她那样度过一生。”而且，她还保证：自己不仅要成为一个居里夫人那样的大科学家，也要成为一个好妻子、好母亲。
最终她实现了自己的梦想，不仅成为1977年诺贝尔生理学及医学奖获得者，而且还是有名的贤妻良母。
带上你的“职业导航图” 职业生涯即事业生涯，是指一个人一生连续担负的工作职业和工作职务的发展道路。
职业生涯设计要求你根据自身的兴趣、特点，将自己定位在一个最能发挥自己长处的位置，以最大限度地实现自我价值。
一个职业目标与生活目标相一致的人是幸福的，职业生涯设计实质是追求最佳职业生涯的过程，是一份个性化的“职业导航图”。
心智模式的观念由来已久，这个名词是由苏格兰心理学家克雷克在1940刨造出来的。
这个名词从此就被认知心理学家和认知科学家所采用，并逐渐为企业经理人惯用的名词。
在认知科学中，这个名词一方面是指在人们的长 记忆中隐含的关于世界的心灵地图，另一方面也是指我们日常推理过程中一匣暂的理解。
而这种短暂的心智模式潜移默化、日积月累后，会逐渐影响长形成的根深蒂固的信念。
彼得·圣吉对心智模式是这样分析的：“心智模式是深植于我们心灵之中，于我们自己、别人、组织以及世界每个层面的形象、假设和故事。
就好像一玻璃微妙地扭曲了我们的视野一样，心智模式也决定了我们对世界的看法。
如没有认知上的心灵地图，人类无法探究这个复杂的世界，而所有这些心灵图在本质上都有其缺陷。” 所谓“心智模式”、“心灵地图’’这些令我们陌生的词语，其实就是一个人思维方法、思考方式和思想观念，是一种隐含很深的心理活动和思维活动。
同鱼和水的关系一样，鱼离不开水，但感觉不到水。
人的思维活动、思想观念经常是习而不察，甚至是与生俱来的，但它却无时不在，并且直接或间接地影响着一个人对他人、对周围事物、对世界以及对自己的看法。
“仁者见仁，智者见智”，同样的人和事，用不同的心智模式去观察和对待，结果常常会大 相径庭。
在五项修炼中，改善心智模式是一项非常重要但却十分艰难的修炼。

俗话说：“ 江山易改，本性难移。
”对一个思想观念、行为习惯都比较定型的成年人来讲，改变旧习惯尤其是改变心态绝非易事。
改善心智模式的任务，彼得·圣吉认为就是“ 找到改造玻璃镜片的方式，创造出更适合我们的新心智模式 ”。
　　一个人的心智模式的形成受到时间和空间、主观和客观等多方面因素的影响。
具体来说，一是环境因素。
包括父母、老师、朋友、书本、学校、社会言传身教、耳濡目染等潜移默化的影响。
如中国封建社会长期传承下来的伦理道德中“ 忠孝节义 ”一类，都会从积极或消极的方面影响我们的观念和行为。
二是性格因素。
“ 性格决定命运 ”，性格也在很大程度上影响人们对事物的看法。
多血质的性格比较豪放外向，看问题比较乐观，但有时容易把问题简单化；胆　　汁质的性格比较稳健内向，考虑问题比较周全，但容易过于谨慎；而抑郁质的性格看问题常常比较悲观，容易从事物不利的一面考虑问题，等等。
　　也有人把人的性格分为活泼型、力量型、完善型和和平型四种类型。
如活泼型性格的人比较外向，但对事物容易不专一；而力量型性格的人富于冒险性，但遇事常固执和急躁等等。
这些说法都在一定程度上反映了性格对心智模式的影响。
要了解心智模式的形成，应从心理学的角度进行深入地探讨。
　　在心理学的表述中，知觉是根据感觉所获得的资料而做的心理反应。
这种反应代表了个体已有的知识经验以及需要、动机、兴趣等因素，它是个体对环境事物的主观解释，所以，知觉一词也常常被称之为知觉经验。
知觉的特征是主体在知觉过程中主观能动性的一个概括。
　　知觉的选择性是指人体对外来信息有选择地进行加工的能力。
由于人们各种感觉通道的感受能力不同，主观内部的要求、兴趣等因素的差异，所以只能在面对众多信息时就其中一部分进行清晰的反映。
于是就出现了知觉的选择性，而这种选择性常常会形成一个人的心智模式。
　　在知觉的选择性中，对象与背景的差别、对象轮廓的清晰程度以及对象的运动，会对知觉的选择性带来影响。
　　这幅图叫花瓶抑或对话者。
这是一幅双面图，当我们把对话者的面孔作知觉对象时，花瓶形状的空间就成为了知觉的背景；而当我们把花瓶作为知 对象时，对话者的面孔空间就退居到了背景的地位。
看成花瓶还是对话者， 到观察者当时的心智模式的影响。
　　知觉的整体性是指人们在知觉客观事物的过程中对客体的各种属性和各 部分整体性的反映。
知觉的整体性纯粹是一种心理现象。
有时即使引起知觉 刺激其本身是零散的，但由此所得到的知觉经验却仍然是整体的。
　　从纯粹的意义上看，这三个图形均不完整，但是每个人都会看出，各个 均明确地显示出整体的意义。
上图的三角形(左)、方形(中)、和圆形(右)虽然都没有边缘与轮廓，但是在人们的知觉经验上却都是边缘清楚、轮廓分明。
　　……

第一图书网, tushu007.com

媒体关注与评论

序言：学习·反思·行动　　吴兆颐　　学习型组织是近几十年来国际社会全球化趋势和知识经济发展的必然产物。
促进社会学习有以下一些因素：　　·经济全球化的发展　　·信息技术的应用　　·市场需求的变化　　·客户需求的个性化和多样化　　·组织成员需求和期望值的变化　　·生态环境和工作环境的变化　　·知识成为社会的主要资产　　因此，社会变革要求人们必须采用新的学习模式。
学习型组织的根本特点是通过自我超越、团队学习、改善心智模式、共同愿景发展领导力和系统思考的能力，全面开发人的才能；并在社会行动过程中不断学习，促进知识的创造，组织的变革、创新和社会的可持续性发展。
上世纪90年代以来，彼得·圣吉和他的合作伙伴组织和发展了组织学习学会(SoL)。
这是一个非营利性的、由组织内成员自行管理的组织，主要是为了提升自我调整的潜能，并进行持续的变革。
它遵循以下的原则：　　·人类天生就有学习的欲望和学习的能力，这是任何组织都应当给予加强的。
·学习是全社会性的：人们最好互相学习，在任何工作场所参加学习型组织对于提高工作效率，保持身体健康和愉快地工作都是至关重要的。
·建立学习小组：组织学习的能力、组织的成功与他们所建立的学习小　组的作用力是相互依赖，不可分割的。
·与自然为友：顺应人类的天性、与自然界和谐共处对于组织来说是至关重要的。
·学习的核心是提升学习能力：组织必须提高个人和团队理解复杂事物的能力，树立相互依赖的理念，致力于思索（反思），进行有助于提高认识的汇谈和交流，培养健全的人格，树立共同愿景。
·组织间的相互合作：学习小组之间的相互合作、交流能够极大地提高个人和组织进行变革的能力。
今天，Sol已经在世界上30多个国家和地区建立了学习型组织委员会或学习小组，主要是探讨全球性的持续发展和进一步加强国际学习型组织的合作和信息交流。
当前学习型组织研究和实践的主要课题包括：　　·促进社会和组织的可持续性发展　　·提高组织和领导的核心能力　　·致力于人的才能的开发　　·组建具有共同目标的高效项目团队　　·促进知识的创造和组织的变革创新　　近年来，国际学习型组织普遍采用“社会行动研究法”(Social Action Research)和“应用学习”(Applied Learning)的方法开展学习型组织的各项活动。
这些方法的重点是结合具体的环境和条件，分析和解决组织在发展过程中遇到的实际问题，从而提高组织领导的核心能力和开发人的才能。
它强调通过深度汇谈和反思，加强人们之间的相互理解和合作。
在中国，学习型组织的发展大致经历了以下几个阶段：　　1. 学习和了解“五项修炼”的理念和内容。
2. 政府和企业等各级机构组织了有关学习型组织方面的培训及咨询。
3. 把学习型组织的理念与组织的创新和持续发展结合起来，提高组织的总体业绩。
……

第一图书网, tushu007.com

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