

<<学习力>>

图书基本信息

书名：<<学习力>>

13位ISBN编号：9787508036649

10位ISBN编号：7508036646

出版时间：2005-01

出版时间：华夏出版社

作者：（美）杨国安，（美）欧瑞奇

页数：245

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>

<<学习力>>

内容概要

本书作者透过全球400多家公司、千余位企业主管的问卷调查，加上个案咨询研究，归出了兼具广度和深度的组织学习能力论点，不但证明了实验学习、提升能力、标杆学习及不断改良等四种学习匠存在，并且提出了组织学习的三大构件：新意的创造、有用新意的推广及应用、找出学习的障碍。这些对于增进企业学习能力、推动企业创新和变革，具有事半功倍的效果。

作者简介

作者：(美国)杨国安(Yeung Arthur) (美国)欧瑞奇 插图作者：许青天杨国安(Arthur Yeung)，世界杰出华人管理大师之一，现任中欧国际工商学院飞利浦人力资源管理教席教授，美国密歇根大学商学院企业管理教授，宏基标秆学院院长。

曾任基集团CHO，协助宏基集团成功完成有史以来第二次最大规模的工程改造，为推动宏基转五人领导小组成员之一。

除了研究和教学工作之外，杨博士还一直参与北美、亚洲等地区许多大型公司的培训与咨询项目，包括明基集团、波音、中国移动、中海油、TCL、中国钢、福特汽车、惠普、ING安泰、飞利浦、台积电、和金蝶软件等。

大卫·欧瑞奇，美国密歇根大学商学院地教授，全球人和资源管理权威，2001年美国《商业周刊》最具影响的管理大师，其著作对欧美跨国公司的组织管理有深远影响。

书籍目录

前言序一序二第1章 组织学习：从理论到实际 为何重视学习：“波涛汹涌”的经营环境 睿什么是组织学习？

组织学习的三项构件 付诸行动“推动组织学习 本书结构第2章 组织学习新解：四大学习方式 学习型组织简史 组织学习的定义和定位 1.学习型组织不仅重视学习，还要达到目标 2.组织学习与个人学习有关，但不只局限于个人学习 3.学习来自于许多小失败 4.学习通常依循一套可预测的流程 5.组织学习的两大来源“亲身体验或借镜他人 6.组织学习的两大方向：开发新领域以及利用既有机会 组织学习新解：四种学习方式 第一种学习方式：实验学习 第二种学习方式：提升能力 第三种学习方式：标杆学习 第四种学习方式：不断改良 组织学习类型：殊途不同归第3章 组织学习力建构模型：三项构件 第一项构件：创造有影响力的新意 第二项构件：推广、应用有影响力的新意 原则一：要推广新意必须先认识到界线的存在，而且要清楚了解界线在哪里 原则二：所推广的新意要与公司战略有关 原则三：推广、应用新意时应采用权变思维 原则四：新意推广过程必须制度化 原则五：所推广、应用的新意必须具影响力 第三项构件：打出并克服学习障碍 障碍一：视障 障碍二：简单化 障碍三：同质化 障碍四：耦合过紧 障碍五：组织瘫痪 障碍六：偏差学习 障碍七：扩散力不强第4章 创造新意的策略第5章 推广、应用新意的法则第6章 找出组织学习的障碍第7章 基业长青之道——通用电气的学习力第8章 学习创造的奇迹——中欧国际工商学院第9章 建立组织学习力的蓝图第10章 学习型组织日志

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>