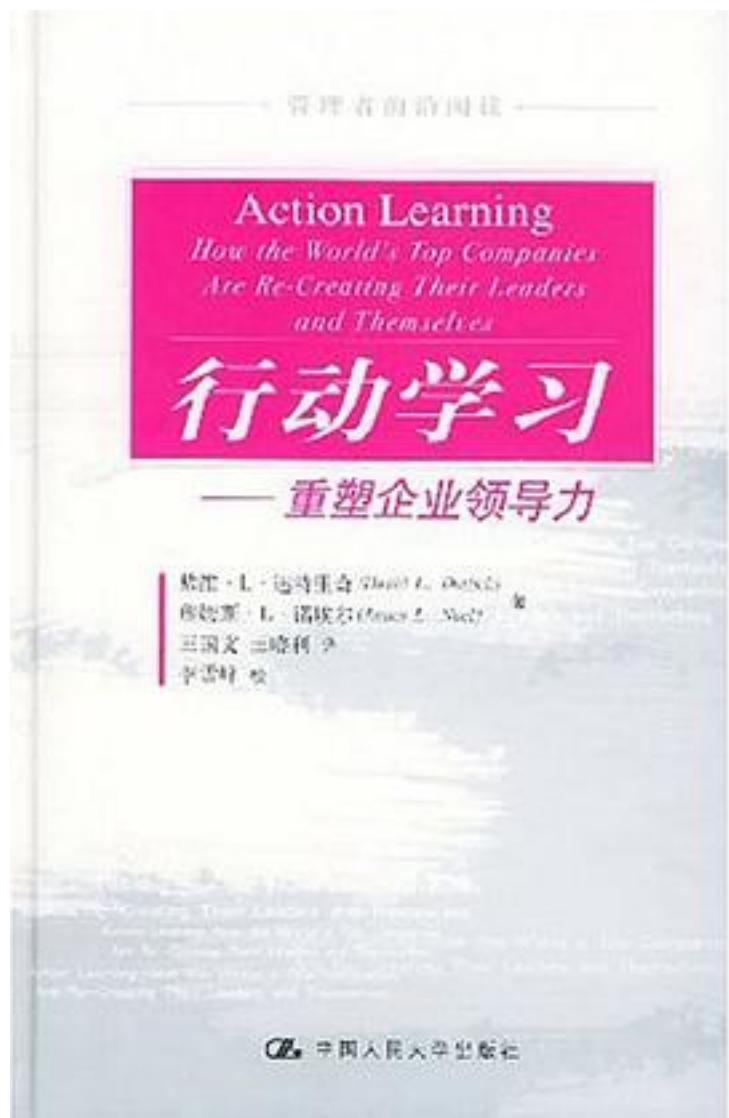


行动学习



[行动学习 下载链接1](#)

著者:达特里奇 等

出版者:中国人民大学出版社

出版时间:2004-05-16

装帧:

isbn:9787300052663

中国企业如何实施行动学习

行动学习是企业发展不可缺少的工具。想一想我们现在的培训效果如何，变革效果如何，就可以看到我们是多么需要像行动学习这样把学与做紧密结合为一体的方法了。

应用行动学习有三个切入点：一是用于经理人员培训，可以有效克服目前企业培训与实际工作脱节，以及培训效果低下的状况；二是用于解决战略与运营问题，可以使企业摆脱贫单依赖外部咨询机构解决问题的方法，高质量地解决企业实际问题；三是用于组织与文化建设，可以以此落实组织与文化变革战略，增进不同部门人员的相互理解，提高组织的核心竞争力。无论从哪个角度切入，其目标、效果都是双重的，既要发展人，又要解决问题。

实施行动学习的步骤

- ◎由发起人发起行动学习项目，包括确定研究的课题、指派具体负责人员或机构、提出要交付的成果和验收方式
- ◎行动学习的具体负责人(机构)制定实施方案、选择参加人员、寻找外部支持专家、落实经费
- ◎严格按照计划实施
- ◎按计划由发起人组织成果验收

行动学习成功的关键因素

- ◎领导重视
- ◎课题选择
- ◎资源投入
- ◎有效组织

作者介绍:

目录:

[行动学习 下载链接1](#)

标签

行动学习

领导力

管理

培训

学习型组织

组织培训

领导力开发

人力资源

评论

我需要的是工具，是术，读道觉得别扭。

系统介绍行动学习理念与成功案例

行动学习组织框架：发起者、战略要求、学习过程、挑选参与者、组建学习小组、指导、以问题为导向、资料搜集、资料分析、起草陈述、陈述、反思（探寻）。P10行动学习路线图。P37起10条传统领导方式vs新型领导方式。后面主要针对GE、强生等公司来具体讲解其领导力的案例，看过就忘了。

对于这种类型的书一直不知道怎么把握，感觉很虚

1、目标：发展或重塑领导人，解决企业自身战略或运营问题；
2、花旗银行案例：选择问题和参与者、团队建设以问题为导向、资料收集、资料分析和建议、陈述、探寻与反思、最高管理层后续行动；P10

- 3、通用电气领导力：速度、简单、自信；P104
- 4、组织的行为和态度过滤了客户的声音；

系统的介绍了行动学习的理念，从始至终贯穿大量案例对应用进行解释。读完此书对行动学习的意见及应用，既有了系统的认识，对于实操也有了一定的认识。

培训只提供知识和路径，不可能解决企业所有的问题，只有实践才是检验真理的唯一标准，而理念与共识、信心和价值观才是推动组织实践的基础，同时还要有良好机制保障。然而，公司作为一种现代化的组织形式，不仅仅创造财富、商品和服务，它同时还是受民族性格、社会文化、权力结构影响与制约的名利场，我们也许能在某一个时间解决某一个孤立的企业问题，但如果一个组织内部的人没有发生真实有效的变化，或者是整个社会的环境和进步都是相对滞后的，那么问题总会层出不穷，我们所做的努力便会治标不治本。行动学习或许会为人的行为暂时改变提供帮助和指引，但对于陈旧的利益格局和复杂的人格特性而言，我更愿意把希望放在下一代人或全新的组织身上，因为人在年轻时形成的信念与原则，总是要比中年以后形成的片面观点，要来的牢靠。。。

安图。

听说很久最近才有时间读了一下理论体系很简单案例不少
感觉通篇大部分都是在夸耀行动学习如何包治百病
但感觉实际案例的很多逻辑细节可能不太具有经得住推敲的因果关系
这不由让人想起以前接触过的一个上海来的做五力驱动的女老师各种背书各种夸耀
但总感觉在逻辑上站不住脚

[行动学习_下载链接1](#)

书评

这本书的作者是在GE、花旗等公司操作过行动学习的资深人士，翻译的挺好，读来非常流畅。最近在翻译的问题上，经常与一些朋友的看法相左。我觉得，阅读的顺畅性，很大一部分取决于对书所阐述主题的经历。有了类似的经历，读来可能会更流畅一些。行动学习在国内最近炒的比较热...

一般来说，一种东西一旦流行，就会有不少人前来附合。
于是，培训行业中的鱼龙混杂现象就来了。正本清源的最简单的办法之一，
就是，找一些来自于源头的图书读一读，分辨一下，自己听到的观点，是否得到相应的
支撑。2007年3月，国务院国资委宣布，由华润来并购三九集团，所...

时隔4年，因工作需要，重新阅读这本行动学习领域的经典之作，体验到的震撼与共鸣
，已大大超越初读之时。经典就是经典，需要时常翻出来，进行再次消化，发挥它更大的
价值。

行动学习的概念已经热了好几年，国外的GE、3M，国内的华润、中粮，最佳实践时常
活跃在以行动学习为主题...

[行动学习 下载链接1](#)