

第五项修炼变革篇（上）



[第五项修炼变革篇（上）_下载链接1](#)

著者:(美)彼得·圣吉//夏洛特·罗伯茨//理查德·罗斯//布莱恩·史密斯//乔治·罗思等
译者

出版者:中信出版社

出版时间:2011-5

装帧:

isbn:9787508627410

《第五项修炼:变革篇(上)》的开创性成果使彼得圣吉及其同事经常会被商业界同仁询问

：“我们如何超越公司变革的初级阶段？如何保持变革的势头？”大家都知道，不学会改变自己的心态和行为惯例，公司和其他组织今天都无法成功发展。但启动了变革计划的公司却发现，哪怕是最有希望的变革行动，虽然开始有些成功的经历，后来却无法转变或振兴整个组织，尽管并不缺乏资源和兴趣。而令人信服的业务成果则可能无法长期持续。这种情况正意味着：组织机构是有发育良好的、复杂的免疫排外系统的，其功效就是维持组织的现状。

应用有关领导力和持久成功变革的新理论，结合25年的学习型组织建设经验，本书的作者们在这里展示了如何加速推进成功的变革，以及如何克服能消弱变革势头的各种障碍。本书是为组织机构中的各级经理人和领导者而做。它告诉企业领导者如何共同认知，并准备应对深层变革必然给组织带来的最终总要面对的挑战，包括：恐惧和忧虑；跨越组织界限传播学习经验的需要；变得非常复杂的对创新行为的成功评估和测量；公司中变革“真信者”和不信者之间几乎无法回避的误解。

本书内容非常丰富，有大量的个人和团队练习，有负责实际工作的经理人和领导者对保持学习实践势头的深度阐释，有经历过充分实践检验的实际做法建议。书中提供了实施学习和变革计划的内部知情者的视角，他们来自BP、杜邦、福特、通用电气、哈雷-戴维森、惠普、三菱电器、壳牌、丰田、美国陆军和施乐公司。书中给一线经理、高管、内部网络领导者、教育工作者和其他努力在实践中推动变革的人们，提供了重要的建议。

点击链接进入：

第五项修炼·心灵篇

第五项修炼实践篇(套装上下册)

第五项修炼:变革篇(套装共2册)

第五项修炼:学习型组织的艺术与实践(新世纪全新扩充修订版)

第五项修炼:实践篇(上)

第五项修炼:实践篇(下)

第五项修炼:变革篇(下)

作者介绍:

彼得·圣吉（Peter Senge），麻省理工学院高级讲师，国际组织学习学会（SoL）和索奥中国（SoL China）的创始主席，麻省理工学院斯隆管理学院组织学习研究中心主任，波士顿创新伙伴咨询公司的创始合伙人，多部畅销书的作者或合著者，著有《第五项修炼》、《必要的革命》、《第五项修炼·心灵篇》、《第五项修炼·实践篇》、《第五项修炼·变革篇》等。他被公认为管理创新领域的先驱者、理论家和著作家。阿特·克莱纳（Art Kleiner），专业作家，纽约大学教授，麻省理工学院组织学习研究中心顾问和编辑，《异端时代》作者，1996年布兹年度最佳商业类书籍奖决赛入选者。夏洛特·罗伯茨（Charlotte Roberts），作家、演讲家和企业高管的咨询顾问，是企业和社群组织建立学习型文化方面的专家。乔治·洛斯（Geroge Roth），麻省理工学院该项目的研究员。里克·罗斯（Rick Ross），国际管理咨询顾问，他把行动学习的方法运用于领导力开发和变革管理领域。布莱恩·史密斯（Bryan

Smith)，理特咨询公司副总裁，专注于战略实施、公司治理和可持续发展领域。

目录: 序言 在组织变革实践中促进管理创新VII

2011年中文版审校说明IX

第一篇 开篇1

第一章 明确方向3

一、描绘组织变革的作战图3

二、典型变革计划的生命周期6

三、深层变革的领导力——建立领导力生态学11

四、深层变革的挑战24

五、怎样阅读本书38

第二章 生成深层变革43

一、建立先导小组43

二、深层变革的成长过程46

三、对时间的再思考64

四、前面的限制因素——用“增长极限”动力机制来有效应对深层变革的挑战67

第二篇 启动变革的挑战73

第三章 没有足够的时间75

一、挑战：如何保证时间？75

二、通用电气公司的文化变革——从“群策群力”到六希格玛的生产率和效率提升过程83

三、创造时间的5种方式93

四、最小限度干预——充分利用先导小组的有限时间97

五、叫和不叫的狗——战略演练场99

六、维护演练场104

七、在实践中把工作和个人生活结合起来109

第四章 缺乏帮助（教练和支持）118

一、挑战：谁支持变革？118

二、从高尔夫球到马球——对领导者的教练与对教练的领导123

三、核心教练队伍127

四、摆脱泥潭乱局——自我反思团队如何帮你冲出反复陷入的僵局137

五、导师和弟子都要遵守的守则147

六、培养能力的策略153

七、5种系统思考157

八、变革领导者的“合气道”171

九、音乐、倾听和自由——培养感觉能力的原则175

第五章 脱离实际183

一、挑战183

二、伟世通公司的变革案例188

三、“我们这样做究竟是为了什么？”——关于转化工作焦点规划的一些问题191

四、低干涉和长视角——一位网络领导者看支持变革的业务缘由192

五、松果策略——如何通过实验和行动阐明变革缘由199

六、了解自己的价值——壳牌公司通往实际相关性之路202

七、公开账簿管理208

八、危机解决之后210

九、历史图表213

十、变革行动的4种未来214

十一、落实相关性218

第六章 言行一致221

一、挑战221

二、高层领导者的视角——实施和领导深层变革：1993~1998年壳牌公司案例231

三、如何“言行一致”而又不失去平衡243

四、“……作为南非第一批黑人工程师之一……”250

五、“我们是怎样阻碍管理层工作的?”——能让你的老板“言行一致”的杠杆258
六、高层领导者要作的反思260第三篇重新设计与重新思考的挑战（I）271
第七章 治理273
一、挑战273
二、不同公司组成的社区292三、壳牌内部的相互依存关系295
四、从控制欲到明晰度——埃利奥特·雅克的“责任等级制”案例300
五、维萨公司——“混序”设计的实例303
六、“学习型的股东……”——以及他们试图影响的公司……308
七、运用文化审慎法313
八、一面飞行，一面重新设计飞机——写给一位高层领导者的信315
· · · · · · ([收起](#))

[第五项修炼变革篇（上）_下载链接1](#)

标签

管理

第五项修炼

思维

营销管理

管理学

管理学名著

商业

美国

评论

体系的拓展:180” 上次的产品你们用一年的时间就开发出来了，而不是用了一年半。很好。下一个产品就请在半年时间内开发出来。” 这种来自上层领导者的武断的压力反映

出对人的不尊敬，也是对培养深层变革所需的信任环境的不尊重。有不少企业贪婪地想得到更多的金蛋，便把下金蛋的鹅杀死，这完全是由于他们根本不理解下蛋的过程”

也是这本书让我了解到系统思考 还是要看第五项修炼那本书比较好

好书

人也需要变革，我想简单点就是改变吧。内部的改变，外部的改变，最终自己是创造的自己。多提高心智，多思考，少乱想。

学习型组织的工作核心：自我超越；心智模式；共同愿景；团队学习；系统思考（五项修炼的提纲）

[第五项修炼变革篇（上）_下载链接1](#)

书评

[第五项修炼变革篇（上）_下载链接1](#)