

第五项修炼变革篇（下）



[第五项修炼变革篇（下）_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:9787508627427

《第五项修炼:变革篇(下)》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(上)

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: 目录

第三篇 重新设计与重新思考的挑战 (II)

第八章 战略与目标

一、挑战3

二、管理愿景规划的跨距21

三、探询重大问题——战略演进的催化剂23

四、改变世界的各种情景28

五、通过对话交谈制定战略——开发全组织战略家的途径36

六、荷兰皇家壳牌公司的战略转变40

七、可持续的创新47

八、雨林事件之后53

九、为所有人提供电力——学习重新思考大型供电公司的志向目标57

十、清醒的关照——组织服务工作的一项修炼62

第九章 传播

一、挑战73

二、组织学习循环——让知识创造变成一个自我改变的系统90

三、英国石油公司的开路人网络——跨越五大洲的全球学习基础设施100

四、管理学校106

五、自我努力原则——基于计算机系统推广学习型组织的设计指导思想110

六、在线参与——为“变革之舞”管理计算机网络113

七、学习史——创建一个反思型基础设施116

八、“世界级”的反思演练场——美国陆军全球范围内的模拟、观察和“行动后反思”126

九、“实践社群”是什么?133

十、分水岭事件136

第四篇 持续变革的挑战

第十章 恐惧与忧虑

一、挑战147

二、灰色印记157

三、单方控制159

四、当好人做出可怕的事时……——解决组织生活中的基本学习障碍161

五、“不知”的安全所在——神圣一小时167

六、英雄模式——高度紧张状态的隐蔽动因169

七、从“家庭根源”中解开你的结177

八、超越“胜者与败者”——多样性是一种学习现象182

第十一章 评估与测量

一、挑战190

二、追溯测量的源头——一位前财会管理人员对评估结果引起的困境的透视201

三、为汇报而测量，还是为学习而测量?——克莱斯勒公司推行成本核算ABC方法的情况209

四、打碎学习活动评估的“黑箱”214

五、绩效显示盘——指标由雇员为了学习而设计，而不是由上层为了控制而设计225

第十二章 真信者和不信者

一、挑战233

二、怎样为组织文化的变革作好准备249

三、可传染的承诺奉献精神261

四、异端策略264

五、共同理想的危害267

结束语

一、生命世界的领导力277

二、致谢290

三、有关作者295
四、如何与本书创作者取得联系298
附录一 本书管理类名词术语中英文对照表
附录二 本书公司及组织名称中英文对照表
2011年中文版审校说明
• • • • • [\(收起\)](#)

[第五项修炼变革篇（下）_下载链接1](#)

标签

管理

思维

管理学

营销管理

管理学名著

第五项修炼

美国

成长

评论

这本书要和团队一起读，读过之后互相探讨，才能从中获得真正有用的东西。

粗略翻了下，很多观点很有新意和意义。启发思维~下次先去把上翻一下~~

Learning is discovering and embodying nature's pattern

一个团队中，存在一个辅导员的角色。

[第五项修炼变革篇（下）_下载链接1](#)

书评

[第五项修炼变革篇（下）_下载链接1](#)