

# 组织学习 II



[组织学习 II 下载链接1](#)

著者:[美]克里斯·阿吉里斯

出版者:中国人民大学出版社

出版时间:2011-12

装帧:平装

isbn:9787300144931

在知识经济时代，组织所处的环境瞬息万变，组织只有不断学习才能适应环境的变化，才能在日益激烈的竞争中获胜。组织学习是组织适应环境、保持竞争优势、实现可持续

发展的重要条件。

本书是组织学习领域的经典著作，讨论了组织学习的障碍和有效性等组织学习的难题，在案例的基础上给出了有效组织学习的切实可行的建议，相信对很多企业组织及组织管理会有很大启发。

一家企业能否在激烈的市场竞争中取胜，不在于它是否拥有独特的人才、稀缺的资源，而在于它是否拥有卓越的学习能力。正如本书作者克里斯·阿吉里斯所说：“在市场中的成功越来越取决于学习”。遗憾的是，大多数人并不知道怎么学习，甚至那些被认为是最善于学习的人，也不真正善于学习。究竟如何才能进行卓有成效的学习？答案就在本书中。

本书从理论与实践两条线展开，主要论述了组织学习理论的四个核心问题：

为什么组织是学习的场所？

现实世界中的组织有能力学习吗？

哪些种类的学习是有效的？

组织怎样才能培养理想的学习能力？

作者介绍:

克里斯·阿吉里斯

当代管理理论大师，组织行为学创始人，组织学习理论的主要代表人物之一。哈佛商学院组织行为学教授，获美国管理科学院“管理学科终身成就者”称号。

1957年，他出版了《个性与组织》一书，堪称组织行为学的奠基之作，其他著作还包括《克服组织防卫》《行动科学》等。

他曾担任IBM、壳牌石油、新泽西标准石油、利弗兄弟等诸多共识的管理顾问，还被法、英、德、挪威、荷兰、希腊、意大利等国的政府或公共组织聘请为培训和教育顾问。

唐纳德·舍恩

麻省理工学院城市研究与规划系以及建筑学系高级讲师，专注于三个领域的研究和咨询：实践知识与反思性实践、设计研究以及组织学习。他曾在很多公共组织和企业中担任过顾问和理事。

目录: 第1章 什么样的组织可以学习  
一些预备性的概念区分  
个体学习与组织学习  
作为集体的组织  
组织行动  
组织探究  
组织知识

再说组织学习  
差一点儿  
有效的组织学习  
单环学习与双环学习  
其他要考虑的因素  
组织的次级学习  
第2章 颠覆研究者与实践者的关系  
杜威的探究  
发现和纠正错误  
组织探究  
研究者与实践者的关系  
作为探究者的实践者  
因果关系与因果推断  
实践者与研究者在行动研究中的合作  
合作行动研究中适当的严谨性  
第3章 水星公司案例：促进或阻碍有效组织学习的因素  
调查新业务发展的过程  
组织学习的观点  
第4章 个体的防御推理  
双轨研究中的一个普遍困境  
我们的研究方法的特色  
获取个体行动理论的有效信息：一种相对简单的纸笔方法  
第5章 首席信息官的案例：一级和二级阻碍循环  
案例描述  
反思首席信息官及其下属的行为  
一级阻碍循环（Primary Inhibitory Loop）  
二级阻碍循环（Secondary Inhibitory Loop）  
二级阻碍循环与组织防御惯例  
个体—组织的防御惯例怎样抑制组织生活的技术客观维度  
结论  
第三部分  
促进探究的干预及其理论基础  
II型组织学习系统  
II型使用理论  
第6章 课堂实例：面向学习和探究的干预  
检验的焦点  
课堂作为相关检验的环境  
课堂讨论记录：处理左边一栏  
面向检验和学习的干预：第二堂课  
结论  
第7章 一次全面的II型干预  
研究及干预活动的设计  
反馈过程  
董事们的行动地图  
反馈期间的讨论  
第一次讨论会总结  
第二次讨论会  
对案例讨论的分析  
开展学习实验  
第四部分  
第8章 组织学习领域的演化和发展  
“学习型组织”的文献  
组织学习的学术性文献  
结论

第9章 理解有限学习  
有关组织学习的争议  
对组织适应与学习的研究  
分析前面两项研究后得出的要点  
以旨在促进有效组织学习的干预为对象的研究  
来自两组研究的教训  
第10章 战略与学习：让处方变得切实可行  
战略管理领域中的分歧  
探查环境，实现战略  
组织学习的要求  
战略性地学习：行动理论观对战略管理的贡献  
基于行动的战略管理研究计划  
• • • • • ([收起](#))

[组织学习 II 下载链接1](#)

## 标签

组织行为学

组织学习

管理

行动科学

人力资源

系统思考

经营管理

管理大师经典

## 评论

非通俗读物。

-----  
这本从2012年一直读到现在书，组织学习领域，真是长路漫漫。回头看，九十年来起“学习型组织”概念沸沸扬扬的讲“心智模式”，其实就是指“使用理论”。简单说，组织鼓励正视个体的价值观假定的不一致，具体明晰地而非模糊地传递信息，公开而非掩饰矛盾等等，这些会促进组织有效学习。

-----  
学习到：防卫性推理、单环学习、双环学习、I型理论、II型理论，从I型到II型转变的方法、策略和工具。ps：管理者想要带领组织变革，需要多方面的条件。寻求有效支持不仅有必要，且有帮助。pps：对于个人而言，当遇到问题时，是正视问题，而不是绕过去。如果采用“绕”的方法，看似取巧，实际上在后面的发展过程中问题还是会冒出来，让人重新面对。

-----  
看看

-----  
最好推动建立双环 学习 而不是单环学习

-----  
理论性太强，不少术语读起来很费劲。对实践的指导比较少。读完对组织学习，I型II型学习什么的概念能有个初步了解。

-----  
[组织学习 II 下载链接1](#)

## 书评

他是一位心理学家，同时对组织的理解，远甚于其他人。他将组织学习划分为单环学习、双环学习。而组织学习一般会关注三个方面：行动策略、采取该行动策略的背后的价值观、假设。单环学习只改变行动策略与假设。但不触动 价值观。双环学习则改变这三个。（可以理解为，...

-----

组织学习 II 下载链接1