

课里播企业培训课程

课里播

中美合金

CRISP
PUBLICATIONS

组织
发展
学习

案

明确学习型组织优先考虑的重点
为什么学习对组织的成功如此重要
开发资源和充分利用资源
满足人的本能愿望，推动学习深入开展

创建一个学习型组织 通过教育促进卓越

[美] Barbara J. Braham 著 夏银平 译



清华大学出版社

课里播企业培训课程

课里播
中美合金
CRISP
PUBLICATIONS

创建一个学习型组织 通过教育促进卓越

[美] Barbara J. Braham 著 夏银平 译

组织
发展
学习
方案

29.154
BLE2

清华大学出版社

内 容 简 介

本书创造性地提出“学习型组织”这一新概念,并就如何创建一个学习型组织提出了系统、精辟的见解。本书的主要内容包括:什么样的组织是一个学习型组织;为什么要成为学习型组织;怎样才能成为学习型组织;组织所承担的学习责任;个人所承担的学习责任。本书的重点在于“方法论”,即重点论述了成为一个学习型组织应采取的措施及组织、个人应有的学习态度和学习方法。本书的论述是站在世界不断变化的大背景下、着眼于组织和个人发展、从人的学习“本能”这一独特角度展开的,不乏真知灼见、骇俗之语,有很大的启发性。本书的作者长期从事个人培训开发工作,在书中采用了大量的案例,并就论述的问题配套了大量练习题,增加了本书的实用性和读者的参与性。

知识可能老化,而学习可以永葆青春。本书真诚献给所有想通过学习永立潮头、永葆青春的组织和个人,这里的组织包括机关团体、各类企业事业单位等。本书尤其想献给各类培训的策划者、组织者,行政单位负责人,企业的董事长、总经理、厂长及内部负责培训的人员,因为就组织而言,他们是学习的领头羊。

CREATING A LEARNING ORGANIZATION

Promoting Excellence Through Education/Barbara J. Braham

All rights reserved. No part of this book may be reproduced or transmitted in any form or by any means now known or to be invented, electronic or mechanical, in cluding photocopying, recording, or by any information storage or retrieval system without written permission from the author or publisher, except for the brief inclusion of quotations in a review.

©1995 by Crisp Publications, Inc.

Original edition Published by Crisp Publications, Inc.

www.crisplearning.com

本书翻译版由 Crisp 出版公司授权清华大学出版社在中国境内独家出版、发行。

www.tup.tsinghua.edu.cn

未经出版者书面许可,不得以任何方式复制或抄袭本书的任何部分。

本书封面贴有清华大学出版社激光防伪标签,无标签者不得销售。

北京市版权局著作权合同登记号:01-2000-2636

书 名: 创建一个学习型组织 通过教育促进卓越

作 者: Barbara J. Braham 著

译 者: 夏银平

出版者: 清华大学出版社(北京清华大学学研大厦,邮编 100084)

<http://www.tup.tsinghua.edu.cn>

印刷者: 世界知识印刷厂

发行者: 新华书店总店北京发行所

开 本: 787×960 1/16 印张: 7.75 字数: 149 千字

版 次: 2000 年 12 月第 1 版 2000 年 12 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 7-302-04102-4/F·294

印 数: 0001~5000

定 价: 20.00 元

给每一位读者

21 世纪是科技高速发展与普及的年代,是资讯革命的年代。

在部分欧美国家,资讯公路已经伸展至所有企业及大部分家庭,并正在改变人类的生活、工作、学习及休闲的方式。

中国政府也正在努力架设资讯公路。在不久的将来,随着电视机顶盒的普及,互联网将走进每一个有电视机的家庭。

要成为新资讯年代的成功者,我们需要学习新的知识、技能,以新的态度去驾驭大变革所带来的新挑战、新机遇。成功的关键在于:**结合新科技的优势,重新建立新的思维方式及工作方法。**

“课里播企业培训课程”是为全世界大部分领先企业所采用的课程,我们希望这些课程能够帮助您战略性地开拓您的职业生涯,建立无可比拟的个人竞争优势:**成为终身的学习者**,不断学习,不断改进,与科技及资讯发展同步。

给每一位企业领导者

在竞争激烈、供过于求的年代,利用价格去竞争,已经令所有参与竞争的企业尝够了恶性循环的苦果。那么,如何在价格以外建立企业的竞争优势,便成为所有企业共同面临的课题。

“课里播企业培训课程”以自主互动的学习方式,帮助企业以低成本、高效益的战略,将学习与工作结合起来,使员工寓工作于学习,寓学习于工作,**成为学习型企业**;在产品、营销、服务、绩效等各方面产生由员工自发的动力,为企业建立无可比拟的竞争优势。

请访问我们的网站,与我们的学习方案顾问联系:www.crispchina.com,让我们根据你们的企业情况,设计简便易行的方案,与你们分享中外企业验证成功的人力开发战术。

李秀英

“课里播企业培训课程”学习方案顾问
业务拓展总监

Crisp Learning Solutions China

课里播企业培训课程简介

创建一个学习型组织

课里播企业培训课程由美国专业培训顾问师结合企业辅导工作开发,具有极高的操作性。在全球 20 多个国家,共有两千万个课程正在各大、中、小企业使用中,其中包括 75% 以上的美国 500 强企业(例如麦当劳、惠普、摩托罗拉、波音公司等)以及美国总统的办公室。

中国几家优秀的出版社(清华大学出版社、中山大学出版社、上海财经大学出版社),与美国 Crisp 公司在中国的代表 Crisp Learning Solutions China 进行合作,将这些课程翻译到中国。

课里播课程将当今全球验证成功的企业管理方法整理成简便易行、文字浅显,以能力基因为本(competence based)的互动课程。每个课程只需 1 个小时就可以学完,并掌握基本重要的理念。

这些课程,既可以自主学习,也可以作为培训师或经理培育员工的教材,或者作为顾问师辅导企业的辅助工具。课程覆盖企业管理实用范畴,包括管理者及被管理者的知识、技能、态度、顾客服务、营销、人力资源、企业发展等各方面。

事实证明,这些课程具高度**成本效益**,可以明显**改进企业的素质**,有效**提高生产力、销售业绩、员工绩效及顾客的满意度**。

我们期盼课里播企业培训课程的引进能为迅速崛起的中国企业助一臂之力,加速其国际化进程。

建议学员拿着铅笔,边看边做练习,效果更佳

企业用户对课里播课程的评价

创建一个学习型组织

“在我们的自主学习图书馆借出的书籍中,课里播课程是最受欢迎的项目,我们的经理和管理者尤其欣赏它在培训员工时所体现的易用性。”

Wendy Flint(惠普公司)

“成为课里播的合作伙伴使我们能够为广大的波音员工提供易学易用的商业技能培训课程。”

Charles Ruthford(波音公司)

“把这项优质工作干下去!课里播产品所展示的专业性及高度的成本效益极大地支持了我们事业的发展。”

Duane Waterman(康柏计算机公司)

“课里播的产品非常简练。它提供了一种质优价廉的学习途径。”

Mike Petefish(西门子公司的销售培训经理)

“我们认为课里播产品对我们开发的‘顾客满意代表培训证书班’,是一个无价之宝。我们的培训班赢得了‘1998年麦当劳团队奖’。我们愿意就课里播产品提供给我们世界级的宝贵经验,而共同分享这个殊荣。我们非常庆幸选择了课里播作为我们的合作伙伴,而且我们期待未来继续合作。”

Terri K Capatoso(麦当劳副总裁助理)

来! 成为课里播(Crisp)的合作伙伴

创建一个学习型组织

学习方案顾问

如果您是一位极重视工作质量及顾客满足感的专业培训师或者是资深的企业管理人员,而希望成为一个专业的企业培训顾问师,我们诚意邀请您加入,成为课里播学习方案顾问。

只要您能够完成我们提供的培训课程,通过我们的实践应用考核,就可以取得课里播学习方案顾问的资格。

授权学习中心

我们诚意邀请优秀的企业管理顾问公司成为全国各大城市的授权学习中心,提供课里播企业培训顾问服务,帮助学员将所学的应用到工作之中,在3~6个月内工作绩效取得明显可量度的改进,并带领企业迈向学习型企业的成功之途。

已经成为课里播在中国的合作伙伴有:

- 香港管理发展中心
- 清华大学出版社
- 上海财经大学出版社
- 中山大学出版社

请探访我们的网站,与我们联系:www.crispchina.com

课里播学习方案简介

创建一个学习型组织

课里播学习方案由《课里播企业培训课程》组成。通过一系列的自主学习课程,企业可以在3~6个月内取得明显的生产力与绩效的改进。每个课程只售20元人民币。

建立企业自主学习中心

企业只需要花560元购买2套(28个)课程,就可以在互联网上取得免费的顾问支援服务。我们的学习方案顾问,会辅导你的企业,简便地建立一个自主学习中心,迈上学习型企业的第一步。

改进企业文化学习方案

企业只需要花3040元购买30套(152个)课程,就可以在互联网上取得免费的顾问支援服务。我们的学习方案顾问会指导企业如何只花150元在每个员工身上,就可以令员工在工作态度、质量、服务、团队等方面得到明显的改进。

- 态度:你最宝贵的财产 清华大学出版社
- 质量在工作中运行 清华大学出版社
- 令客户满意:工作中的另一方面 清华大学出版社
- 做个好队员 清华大学出版社
- 50个全面优质管理的妙方 清华大学出版社

改进组织发展学习方案

- 创建一个学习型组织 清华大学出版社

优质服务学习方案

企业只需要花1280元购买30套(64个)课程,就可以在互联网上取得免费的顾问支援服务。我们的学习方案顾问会指导企业如何只花40元在每个员工身上,就可以让顾客更加满意企业所提供的服务。

- 优质服务 上海财经大学出版社
- 如何平息顾客的不满 上海财经大学出版社
- 优质顾客服务管理 上海财经大学出版社
- 衡量顾客满意度 上海财经大学出版社

改进绩效学习方案

企业只需要花1280元购买30套(64个)课程,就可以在互联网上取得免费的顾问支援服务。我们的学习方案顾问会指导企业如何只花40元在每个员工身上,就可以令员工

自觉地提高工作绩效及生产力。

- 绩效伙伴——成功的绩效管理 中山大学出版社
- 有效的绩效评估 中山大学出版社
- 个人绩效合约——树立可行目标 中山大学出版社
- 如何提高员工生产力——价值管理入门 中山大学出版社

请向我们的互联网站订购课程及查询详情: www.crispchina.com

本书的学习目标

本书的学习目标

本书的学习目标旨在启发和引导您——读者朋友——掌握该书所要阐述的核心问题。

目 标

- ☐ 1. 解释组织所承担的学习责任
- ☐ 2. 解释个人所承担的学习责任
- ☐ 3. 解释培训的各种机会



评价你的学习进展

除了学习目标, Crisp 公司还向您提供了一张覆盖本书基本信息的评价表。该表有 25 道多项选择题和判断题, 可以让您评价自己对本书主要问题的理解。同时您还可以得到一套与上述所列目标有关的带有图表的问答题。要想知道如何获得这样一份评价材料, 请与顾客服务代理人联系, 电话是 1-800-442-7477。

声明: 该评价体系不宜在人员选拔过程中使用。

作者简介

Barbara J. Braham, M. S. W. 是位职业演说家和作家,专门研究以职业成就为目标的人力开发。在过去的 10 年中,她一直和(美国)相信人是其最大财富的公司和社团共同工作,帮助个人将自我目标统一到组织的大目标中去,这也是她各种开发方案的设计目标。另外,她也通过开发员工潜能、促使员工成为终生学习者而帮助组织获得持续的发展。

前言

今天,很多组织正面临这样一个问题:“什么样的组织才是一个学习型组织?”对此他们辗转反侧,思考它,讨论它,感到正受到它的挑战,正被它弄得灰心丧气。提出这个问题比回答这个问题更重要,因为所问即所答。无论何时您遇到一个抓住您、让您朝思暮想的问题,这就表明您已经开始了一次旅程、一次探索。您可能要说这正是“问题”一词所暗示的:不断追问自我(Quest-I-On)。

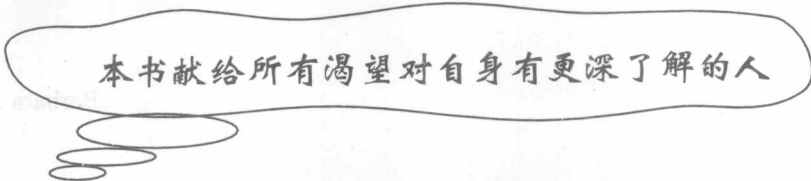
《创造一个学习型组织》一书是为那些正在考虑如何帮助一个组织变成一个学习型组织的人而写的。如果您正面临这一问题而不得其解,这本书就正适合您参阅。为了变成一个学习型组织,您既需要帮助个人学习,又需要帮助组织学习,该书将指引您完成这些任务。同时也希望本书能激发出更多供您思考的问题。

Barbara J. Braham

致 谢

在此特向以下人员表示感谢,感谢他们为本书的写作与出版做出的贡献:

Bill Bickham, Harry Buntyn, Eric Burkland, Leslie Charles, Jeff Douglas, Bill Keller, Valerie Lenart, Susan Schubert, Rick Sullivan, Bill Wienhoff 和我的发言人 Circle。



本书献给所有渴望对自身有更深了解的人

出版前言

课里播企业培训课程简介

企业用户对课里播课程的评价

来! 成为课里播(Grisp)的合作伙伴

课里播学习方案简介

本书的学习目标

作者简介

前言

致谢

第一章 为什么要成为学习型组织	1
第一节 学习型组织对照单	3
第二节 什么样的组织是学习型组织	4
第三节 为什么现在学习如此重要	8
第四节 需要什么样的投入	11
第五节 谁对学习负责	13
第二章 怎样才能成为一个学习型组织	15
第一节 学习型组织的重要学习工具	17
第二节 学习工具及其连续体	19
第三节 取得并保持学习优势	37
第三章 组织承担的学习责任	39
第一节 组织对于学习的态度	41
第二节 学习障碍	52
第三节 组织对学习的管理	55
第四节 决定需要什么类型的学习	60
第五节 充分开发利用学习资源	63
第四章 个人承担的学习责任	65
第一节 个人对于学习的态度	67
第二节 学习的不同阶段	73
第三节 对学习保持开放的心态	78
第四节 敢于冒险	80
第五节 个人承担的学习责任	83
第六节 主动创造还是被动反应	85
第七节 7 种智力类型	91
第八节 消除创造性压力的 5 种策略	93
第九节 小结	103
译后记	104

P A R T

第一章

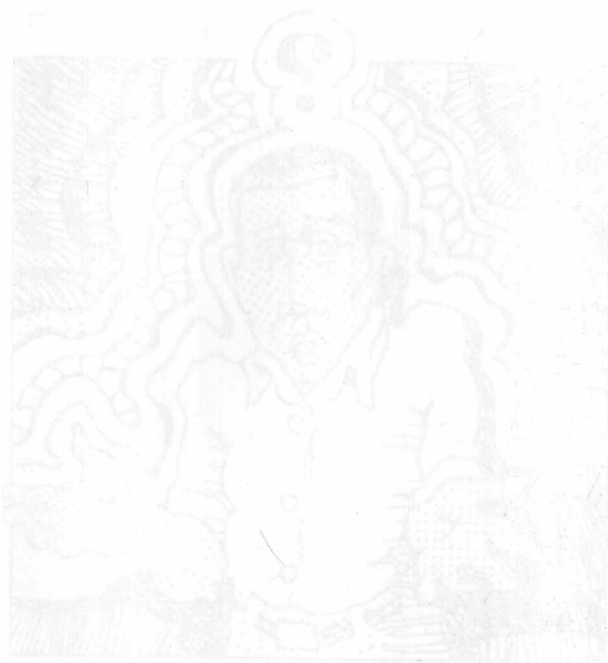
I

为什么要成为 学习型组织



第一章

式如要公十式
只胆坚区学



第一节 学习型组织对照单

完成下列对照单。在与您组织真实情况相符的陈述前划“√”，以确定组织目前的学习风气。在提供的空白处，为您划“√”的各项陈述举出一个例子。

☐ 1. 学习和员工所做的每件事情结合起来。

☐ 2. 为了学习而学习的员工受到鼓励，并经常受到奖励。

☐ 3. 我们的组织非常支持协作、创造力、授权和质量。

☐ 4. 相信员工选择他们自己需要的课程。

☐ 5. 来自不同部门从事不同工作的员工共同学习。

☐ 6. 我们提倡员工之间通过“传帮带”来促进学习。

☐ 7. 学习融入到会议、工作小组和工作过程中。

☐ 8. 所有的人，不论职位高低，都有同等的学习机会。

☐ 9. 我们把错误看成是学习的机会。

☐ 10. 我们已经举行了交叉培训活动，并对学有多种职业技能的员工进行奖励。

真的希望您能够在每个项目前的方框里划上“√”，因为这 10 项中的每一项都是一个学习型组织所应当具备的。但是，如果有些项目您未做选择，也同样祝贺您，因为这些项目正是您的组织需要开发的领域。以上内容就是本书将要涉及的全部内容。