

《领导艺术圈》

图书基本信息

书名：《领导艺术圈》

13位ISBN编号：9787208051058

10位ISBN编号：7208051054

出版时间：2004-4

出版社：上海人民出版社

作者：蒂奇

页数：391

译者：席峥嵘

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu111.com

《领导艺术圈》

内容概要

《领导艺术圈:如何把你的公司建成教学型组织》中可以找到以下答案，你是否为下属总是不能理解你而苦恼？你是否为大量投入却毫无效果的培训项目而头痛？你是否感到整个公司出现了创意枯竭？你是否发现自己即将离任却后继无人？

通用电气、英特尔、戴尔、思科系统、百胜餐饮、利明特、3H、诺基亚、壳牌石油、家得宝、西南航空、焦点：希望、三部曲软件、特种兵部队……来自世界顶级企业CEO的口述实录，透过他们的商界冒险和心路历程，告诉你如何建立自己的教学型组织。

在管理学畅销书作者诺埃尔·蒂奇的新书《领导艺术圈》中，他告诉读者：好的领导者教别人，杰出的领导者向别人学；最聪明、最快捷、最成功的公司应该是鼓励创造和共享知识的组织。

通过建立良性教学循环在公司上下不断地产生和共享有价值的信息，使得每个人都在教，每个人都在学。这样的教学不是单向的自上而下的灌输和命令；相反，这是一个互动的过程，它鼓励教学双方互为老师，共享知识和见解。

蒂奇向我们证明了在追求商业结果和人员培养两者间作选择不再是零和游戏；相反，对两者兼收并蓄是企业成功与避免恶性非教学循环的惟一途径。

《领导艺术圈:如何把你的公司建成教学型组织》还包括了一本手册来为读者建立良性教学循环提供具体的工具。

书籍目录

致谢

前言

导言

第一章 取胜的基因：良性教学循环

第二章 取胜的两条途径：大转化和高增长

第三章 建立教学型组织：通过良性教学循环创造知识

第四章 你必须要有可教观点

第五章 如何产生可教观点

第六章 权力的悖论：克服最高层的障碍

第七章 建立领导者兼教师流水线：为将来培养领导者

第八章 扩大教学型组织：让每个人都参与

第九章 建立

1、作者诺埃尔·蒂奇跟Dave Ulrich一样，都是密歇根帮的。他在人力资源开发领域也是响当当的人物，在1985年受韦尔奇邀请，主持克劳顿领导中心的工作。本书就是基于GE的群策群力项目基础上，结合他对韦尔奇和其他一些优秀企业的CEO的观察，写成的。值得一提的是，WORK OUT这个词，现在普遍被翻译为群策群力，它的本意是清除。当年韦尔奇提出要搞这个运动，是为了破除普遍的官僚主义现象。因而刚开始的时候更多是“健身”的意思。目前群策群力已经被看作是行动学习的典型代表，实际上我们可以看到，韦尔奇开始启动这个项目的本意，并不在此。而且在这个过程中，解决问题的目的更大一些。所以在Dave与明兹伯格的私人通信当中，他认为WORK OUT已经成为了一个“伞式的概念”，按我们通俗的话来说，就是已经变成了一个筐，什么概念都可以往里装。这本书以前浏览的时候都没什么感觉，今天认真翻阅了一遍。作者实际上在书中的概念非常简单。知识经济的年代，知识本身是最大的资产。如何快速地产生知识？如何快速地传播知识？他根据自己在GE的观察，认为建立学习型组织是关键。他认为，通过学习型组织，一方面能够生产“知识资产”，另一方面在这一过程中，领导者可以把其他人团结在知识的周围，产生很好的凝聚力。读的时候我一直在想，很多时候，作者无非是把现实中的一些司空见惯的做法进行包装，起一个好听的名字。看起来是新鲜的概念，实际上本质上没有什么创新。当然，这个学习型组织还是有些创新的，比如，如何让所有的人都参与到这样一个过程；比如，强调循环的概念，也就是领导者通过学员的反馈，学习到新的东西；比如，强调学习可以发生在日常运营流程当中，或者更需要通过融入到日常运营流程当中，让学习型组织得以建立；比如知识是最宝贵的资产，通过学习型组织的建立，可以更好地生产和传播知识等等。其他作者在谈到这本书的时候，认为“可教观点”是一个创新。仔细看了一下，实际上可教观点基本上就相当于公司的战略和价值观。从这点而言，似乎没有太多的创新之处。或许需要再多读几次，才能够更好地领悟作者的思想。在人力资源开发领域，这是一本值得认真阅读的好书。

2、shsklnhrmsklvjdklr gbjrtlgngkjfgntkjlsgmlthngklrjhknrgmdsa

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu111.com