

## 悦读

### 《羊的常见病诊断图谱及用药指南》



丁伯良 著

本书由天津市畜牧兽医研究所丁伯良研究员等编著。作者根据多年的实践经验和科研成果，并查阅了

相关新的资料编著而成。全书主要内容包括羊的常见细菌病、病毒病、寄生虫病以及内科、外科、产科等普通病。本书图文并茂，重点介绍了生产实际中经常发生的89种羊病的诊断技术与用药指南。全书共附有283幅彩色图片，表明各种羊病的临床症状及病理剖检特点，并配以简练、通俗的文字，描述疾病的病原(病因)、流行特点、诊断要点和较为详细的兽药用途、用法和用量。

### 《牛的常见病诊断图谱及用药指南》



朴范泽 著

作者从生产实际出发，将多年临床实践中积累的病理图谱和科研成果集其精华奉献给读者。

全书共分为四部分，即牛普通病19种、牛传染病17种、牛寄生虫病8种和用药指南等，包括了养牛生产中的常发病、重点病和牛病治疗过程中用药的注意事项。本书本着实用的原则，主要介绍每一种牛病的临床诊断、治疗和预防等，内容简明扼要，重点突出。为了让读者更好地认识和了解疾病，在相应部分配有彩色图片和相应说明，共计130余幅彩色图片，全部为作者亲自在临床实践中所拍摄。

受变革。”在科尔看来，自己在高盛的角色定位是：“在公司内部，制定和执行高管培训计划。另外，就是将外界先进的管理理念介绍到高盛，并使之成为公司的一部分，而不是简单地请人来演讲。

#### 基于战略的学习

现在，经过几年的探索后，CLO已逐渐成为一个长期稳定的职位，美国CLO的数量已由初期的屈指可数增加到目前的上百个，《财富》500强中大约有10%的公司设立了CLO，如：高露洁、Cigna、戴尔等。

高级领导的地位使CLO能进行战略性的思考，从全局角度出发指挥学习活动，在全公司范围内系统地开展学习活动。而CLO的使命，也不仅仅是运用自身“关联”企业全局的能力和领导力，通过“洗脑”式的全员学习应付企业的一次次变革；更重要的是建立持续改进的学习型文化。在首席学习官的日程表上，前一项是与CEO讨论接班人培养问题，下一项或许就是在某项培训的现场，听取受训员工的反馈。

出于对自身职责的定位，首席学习官的一项主要工作就是对学习项目的具体组织。如何理解企业的战略目标，并结合企业各项目标来统筹提供合适的培训解决方案，是CLO最重要的职责，这也是CLO和传统培训经理的最大区别。

与CEO同一级别的首席学习官，不再是人力资源部门的培训经理，他们需要跳出培训看培训，将企业战略与员工的学习“关联”起来。

比如：IBM首席学习官Hoff曾在IBM推出了一项名为“学习实验室”的培训项目，回聘那些已经从公司退休的CEO、CFO们，让他们为营销人员上课，亲

身指导其面对客户公司高官的沟通与营销。这不仅直接提升了相关部门的战斗力和为退休高管提供了知识再利用的渠道。无疑，这是一个多赢的项目，而Hoff也通过该培训考虑如何应对老龄化对企业的影响。“所有的学习都要以增进企业的策略与目标为前提，对于学习的投资重在如何产生企业的效益。”Hoff说。

同样，统筹安排也是GE首席学习官的使命。每位员工从进入GE的第一天起，就开始了一个终生学习的过程。据GE中国的首位首席学习官白思杰(Jeffrey C. Barnes)介绍：“我们给合适的人进行合适的培训。针对不同的人，根据他们现在的位置，包括职务和业务等级所处阶段的不同，量身定制了不同的培训课程。”大学刚毕业的新员工、有一定经验的中层管理者及高管，三类员工都能找到合适自己的学习项目。

“你永远不能以完成时态说我们已经是一个学习型组织。”彼得·圣吉的名言为首席学习官指出了一个近乎无限的施展空间。

改变的手段与目标，也在于学习。首席学习官的使命，不仅仅是通过“洗脑”式的全员学习应付企业的一次次变革，更重要的

