

© lakhasly.com تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي

[illegible]

1979年，彼得·圣吉（Peter M. Senge）在《第五项修炼》（The Fifth Discipline）一书中提出了学习型组织的概念。他认为，学习型组织是一种能够不断学习和适应变化的组织。这种组织通过持续的学习和知识共享，能够提高组织的竞争力和创新能力。

圣吉认为，学习型组织的核心是“五项修炼”，即：

1. 自我超越（Personal Mastery）：个人不断学习和成长的过程。
2. 心智模式（Mental Models）：个人对世界的看法和认知。
3. 团队学习（Team Learning）：团队成员共同学习和成长的过程。
4. 系统思考（Systems Thinking）：从整体上理解组织运作的思维方式。
5. 学习型组织（Learning Organization）：组织整体的学习和适应能力。

圣吉认为，学习型组织的建立需要组织成员具备以下素质：

- 1. 持续学习的能力：不断学习新知识，适应变化的环境。
- 2. 团队合作的精神：与团队成员共同学习和成长。
- 3. 系统思考的能力：从整体上理解组织运作的思维方式。
- 4. 自我超越的精神：不断学习和成长的过程。
- 5. 开放的心态：接受新知识和新观点。

圣吉认为，学习型组织的建立需要组织具备以下条件：

- 1. 组织文化：组织成员必须具备持续学习和团队合作的精神。
- 2. 组织结构：组织结构必须支持学习和团队合作。
- 3. 激励机制：组织必须建立激励机制，鼓励成员持续学习和团队合作。
- 4. 资源支持：组织必须提供必要的资源支持，如培训、信息等。

圣吉认为，学习型组织的建立是一个长期的过程，需要组织成员持续的努力和投入。只有建立学习型组织，组织才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。

[illegible]

□□□□□□□ (Popper & Lipshitz , 1998) □□□□□□□ □□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□/□□□□□□□ □□□□□□□ . □□□□□□□

[illegible]

