

信息时代的组织学习 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/219/2021_2022__E4_BF_A1_E6_81_AF_E6_97_B6_E4_c70_219783.htm MBA专用训练软件《百宝箱》美国的未来学家约翰奈斯比特(John Naisbitt)在1983年就曾大胆预言：“我们已经进入了一个以创造和分配信息为基础的经济社会。”随着科学技术的突飞猛进，尤其是计算机、通讯等信息技术的发展，网络横空出世并迅速渗透到世界各个角落，人类步入了信息时代。信息时代带来的变化是深远而巨大的，诸多因素决定了人们必须重新认识组织学习的重要性。信息时代的组织处于竞争极其激烈的生存环境中，如何获取持久旺盛的生命力，实现长盛不衰的梦想，已成为众多组织竞相追逐的目标。惟有不断地学习，提高组织的竞争优势，才能立于不败之地。为了生存和发展，组织必须具备敏锐的嗅觉和灵活的机制，顺应形势的变化，不断对自身进行调整、完善，以此来保持和增进自我的竞争优势，使其成为组织独有的特性，从而保证组织永葆青春，基业长青。圣吉指出，学习是一个终身的过程，你永远不能以完成时态说“我们已经是一个学习型组织”。他认为，组织学习是寻求并提高组织成员理解组织及其环境的能力，从而使其决策不断适应组织发展需要的过程。任何组织都不可能达到永恒的卓越，它必须不断地通过学习来逐渐完善自己，以求精进。组织是有生命的有机体，只有保持肌体正常的新陈代谢，才能应对激烈的竞争。阿吉里斯认为，个人学习是组织学习的前提和基础。没有个人学习，组织学习就无从谈起。学习是人与生俱来的本能，是生命的源泉。同理，对于组织

而言，学习是组织的内在驱动力。学习无处不在，对于组织内的个体而言，只有通过不断学习，才能提高自身素质。1984年，派里曼(Perelman)说过：“到下世纪初，美国将有3/4的工作是创造和处理知识。知识工作者将意识到，持续不断地学习不仅是你得到工作的先决条件，而且是一种主要的工作方式。”组织内的个体只有通过不断学习，充实自己，才能与时俱进。扎波夫(Zuboff)则指出，信息技术已经改变了人们对工作和学习之间关系的基本看法，她说：“高度信息化的组织是一个学习机构，它的一个基本目的就是拓展知识，不是学术意义上的知识本身，而是使组织怎样更有效率的核心。学习不再是在教室里或者上岗前的孤立的活动中。人们不必撇开工作专门抽出时间来学习，相反，学习就是工作的核心。学习与效率是同义词。一句话，学习将是劳动的新形式。”信息时代，组织生存的能力日益取决于知识工作者所具有的竞争优势。学习无处不在，不仅贯穿于组织成员的整个职业生涯，甚至已经成为个体与组织生命中必不可少的一部分。信息时代是一个网络经济、知识经济、全球经济一体化的时代，伴随着信息化时代的到来，世界经济正在向以高科技为核心的知识经济转型。在这样的时代里，圣吉对学习有着全新的理解。在圣吉所说的学习型组织中，学习不再是一个概念，一句术语，而是内化为一种组织行为，一种团队习惯，一种人生态度。学习内容本身也不再是人们关注的重点，而是否具有学习的能力，是否具有学习的思维和习惯，才是值得青睐的核心。就组织而言，组织的学习不同于个体的学习，它是组织内全体成员在组织运行过程中通过实践、互动和创造而进行的团队学习。学习从字面上理解就是吸

收知识和获取信息，这种理解只是对学习的一知半解。真正的学习，是人们心灵的根本转变。透过学习，重新塑造自我；透过学习，能够做到那些未曾做过的事，重新认识世界，扩展创造未来的能量。对于组织而言，文化是组织生存和发展的灵魂。良好的文化能让新思想、新知识形成相应的交流空间，通过不断地交流，去伪存真，步步攀升，把好的思想积淀下来，传承下去。组织文化是一个组织所有成员共享的，作为“公理”传承给组织新成员的一套价值观、指导信念和思维方式。在信息时代，真正影响组织成败的因素是人的思维。正如圣吉所言：“改变战略、结构和体系是不够的，除非它们赖以产生的思维方式也发生变化。”组织学习就是要通过迈向学习型组织的种种努力，引导出一种不断创新、不断进步的新理念，从而使组织日新月异，不断创造未来。对于一个组织而言，需要善于创造与推广新的知识，形成一种不断激发创新的文化。圣吉认为，学习型组织是一个“不断创新、进步的组织，在其中，大家得以不断突破自己能力的上限，创造真心向往的结果，培养全新、前瞻而开阔的思考方式，全力实现共同的抱负，以及不断一起学习如何共同学习”。在学习型组织中，学习与工作密不可分，学习工作化，工作学习化。学习也不再是简单意义上的个体学习，而是团队式学习，最后要落实到组织整体行为的改善上。作为生命的有机体，个体有行为和思维模式的惯性。人们往往在情况恶化的时候，产生出自欺欺人的自我安慰行为，佯装一切正常，期待奇迹的出现，最后得到的是一败涂地。在信息时代，这种自我安慰、习惯性防卫、逃避问题，会使恶果随着信息数量的急剧增加以及信息结构的复杂关系产生出指数

级的放大效应，因此，更需要通过学习来打破这种僵局。再进一步，学习并不是单纯为了解决组织中出现的问题，把注意力全部集中在发现并纠正外部环境的错误上，而需要反躬自问，通过反思，将注意力更多地侧重于组织自身的不断调整和完善上。解决组织现实问题固然重要，但解决组织将来可能面对的问题更为重要。要使学习持之以恒，就需要组织成员辩证地反思自己的行为和处理问题的方式，进而改变自己的行为，以此来推动组织行为的改变，使组织充满活力。组织的持续改进，惟有通过组织学习才能得以实现。因此，信息时代的组织学习，首先要做到学习“如何学习”。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com