

国有企业构建学习型组织的重要原因和主要措施

张扬 张芮菡

山东沂蒙抽水蓄能有限公司

DOI:10.32629/er.v2i8.1952

[摘要] 当今时代,是一个信息万变、稍逝即逝的学习型时代。“学习者胜,学习者强”已成为每一位需要更多的知识和能力应对越来越多挑战的职场人士的共识。只有学习,才能不被时代所淘汰;只有学习,才能从容面对知识和信息爆炸的时代。因此,研究企业组织如何适应新的知识经济环境、增强自身的竞争能力、延长组织的寿命成为世界企业界和理论界关注的焦点。在这样大背景下,提出了构建学习型组织的具体措施,正是适应了这一时代的要求。

[关键词] 企业; 学习型组织; 组织构建

1 学习型组织的含义及特征

1.1 学习型组织的含义

学习型组织是指通过培养弥漫于整个组织的学习气氛,充分发挥员工的创造性思维能力而建立起来的一种有机的、高度柔性的、符合人性的能持续发展的组织。这种组织具有持续学习的能力,具有高于个人绩效总和的综合绩效。

1.2 学习型组织的特征

组织成员拥有一个共同的愿景、组织由多个创造性团体组成、善于不断学习内部组织机构;其示意图是扁平的从最上面的决策层到最下面操作层、中间相隔层次极少、自主管理,即员工能边工作边学习并使工作和学习紧密结合;组织的边界将被重新界定,它是建立在组织要素与外部环境要素互动关系的基础上,将超越根据职能或部门划分的“法定”边界;员工家庭与事业的平衡;领导者是设计师、仆人、教练、教师。

2 企业构建学习型组织的必要性

2.1 建立学习型组织是企业未来生存的基础

学习贯穿于企业经营的始终,是企业获得生存与发展的基本条件。终身教育和学习的观念正被越来越多的人接受。可以毫不夸张地说,企业的每一项进步都是通过学习实现的。譬如开发一种新产品,引进一项新技术、新方法,或者改造企业的组织结构,推行新的管理制度,都需要企业更新原有知识,吸收或创造出新知识,这不都是一个学习过程吗?真正有生命力的企业是那些善于学习的企业。

2.2 建立学习型组织是企业获取长期竞争优势的必然选择

在全球化的激烈市场竞争之中,企业要获取竞争优势,就必须拥有比竞争对手更有效地从事生产经营活动的核心竞争力。建立学习型组织是培育和提高企业核心能力的必然选择。

2.3 建立学习型组织是适应“终身学习”趋势的需要

知识的更新空前加快,新知识既在不断迅速产生,又在不断迅速贬值。一个人、一个组织如果停止了学习、吸收、创造新知识,淘汰旧知识,他很快就会落后于时代的步伐,无法在竞争中安身立命。企业作为维系人的一种主要社会组织,

理应成为实现终身教育理念的团体,使员工随同组织一起不断学习成长,把学习作为一项主要工作。因此,知识的迅速贬值和终身学习思想的广为传播在一定程度上推动了企业向学习型组织迈进。

3 当代企业在构建学习型组织面临的相关问题

3.1 客观环境影响因素

(1)由于受我国经济发展水平、生产力状况的制约,再加上市场经济体制尚未完善,很多人还在为了生存而努力,无法上升到精神层面。一方面员工需要更多的金钱、物质的激励,才能解决家庭生活的负担,满足自己和家人在生理、生活层面的需求;另一方面,企业单纯地通过学习型组织“五项修炼”很难激发员工的工作热情。(2)企业受长期的等级制度、官本位等思想的制约,难以按照现代企业“以人为本”的理念进行人本管理,往往是高高在上,一层管一层,说的很好,落实起来障碍很多。学习型组织所倡导的企业领导或者管理人员应该是“设计师、教练甚至是仆人”的理念,基本无法实现。(3)缺乏管理经验。由于我国步入市场经济时间比较短,许多企业都在为了生存而拼搏,稍有不慎就会被市场大潮所吞没,根本没有精力、时间来研究学习型组织的建设,同时又没有现成的理论、经验可以用来借鉴,因此,在实践中往往被搁置。(4)许多企业的员工都是临时招聘来仓促上阵的,文化水平、知识结构、工作技能、思想认识、生活方式等都无法适应学习型组织的基本要求,很难达到建设学习型组织所应具备的条件。

3.2 参与问题

现代企业提倡的是全员培训,即领导带头,全员参与。许多企业的领导层都认为,领导水平高,观念自然超前,没必要学习,基层员工是干粗活的,层次太低学了也没有用,只有中层管理人员是具体管理层,需要重点培训,努力学习。这种观点是不正确的。当今社会是信息爆炸的社会,若不及时跟进学习,人的知识就会老化,观念就会落伍。企业高层领导是制定企业发展战略、倡导企业先进文化的设计师,更应该先学一步,多学一点,学深一层。只有这样才能厚积薄发、高屋建瓴、当好舵手。基层员工是直接与客户打交道的,

也需要领会企业发展战略和企业文化的真谛,以便更好的创造性的开展工作。因此,创建学习型组织必须注重全员参与培训。

3.3 效果问题

许多企业认为,学习是赶时髦、走过场,是形势所需。培训就培训,培训结束就算完成任务,他们往往强调过程忽视效果,结果只能是学了多少忘多少,更谈不上学出效果学出成绩。要提高学习的效果,就要端正学风,学用结合。其实,培训是一种知识智力成果的投资,是一种投入产出的经营。支付培训的费用只需很小一部分,而由此产生的效果是长远的、高回报的。如果我们把培训作为一种投资,联系企业的实际情况进行学习运用,注重培训的效果,强化员工的学习意识,就会激发员工的工作热情和创新意识,员工学会更聪明的工作,提高群体智商,促进团队学习氛围的形成,加快企业健康持续发展。

4 企业构建学习型组织的措施

4.1 行之有效的现代企业学习机制

(1) 全员学习。学习型组织的学习要实现从个人学习到团队学习,但不能用高压与逼迫的方式组织学习,而应该以关心和谐的态度去动员员工学习,使学习组织具有开放性与协调性。企业内部建立适合组织的学习渠道和学习方法,学习的关键是要在企业内部形成全员学习机制。企业内部可以成立知识管理部,加强知识的积累,变无形的知识为固化的知识。(2) 会议。组织可以举行各种会议,如:统一思想、振奋精神的誓师会;回顾过去、展望未来的总结会;征求意见、探讨工作的研讨会;协调会、工作会等等。通过开会,不仅能统一思想、贯彻精神,而且还能交流经验、集思广益、提高决策的科学性。(3) 教育与培训。教育与培训是提高员工素质的主要手段,同时又是个人学习的重要方式,组织应注重全员、全方位、全过程的教育培训。建立较完善的教育培训体系,从新员工入职培训,接受组织企业文化的熏陶,到开展研讨班及管理培训班通过教育与培训。不仅提高可以员工适应岗位的能力,而且可以统一认识、有利于建立共同远景。

4.2 结合企业的自身实际,举一反三

将先进的管理理念融化在建设与发展企业中。任何理论都是为了实践,只有在实践中验证了对企业的发展真正有益,才能会得到进一步发扬光大。特别是对建立在西方管理实践中发展起来的学习型组织理论更是如此。因此,只有通过学

习—实践—认识—再学习—再实践—再认识的过程,将先进的知识、理念、愿景有机地融合在一起,才能生成顽强的生命力,开发出切实适合自己企业发展的理论与工具。

4.3 建立学习型组织

建立学习型组织不是短期行为,要有长期作战的思想准备,更不能“一曝十寒”,需要企业管理层和广大干部职工共同努力,不断改进。要根据企业的性质、职工的特点、行业发展的要求等等,分阶段、分层次,循序渐进,努力创新学习内容、学习方法,才能将企业打造成具有真才实学的学习型团队。

4.4 加深学习型组织的认识

企业在学习和掌握学习型组织理论的具体观点、内容和方法之前,首先要明白学习型组织理论的一些法则和工具只有在适应了环境、特定的历史、市场状况、技术和文化之后才能加以应用。学习型组织理论如果不与顺德企业的实际情况相结合,就很难在企业中立足生根,发挥出应有的效果和作用。然后,企业应该深入了解和掌握学习型组织理论的方法和工具,并了解该理论的发展历程、现实中企业成功案例等。最后将学习型组织理论与自己企业的现实状况结合起来,找出差距,挖掘自身潜力,深入学习,从员工自我超越、共同愿景、改善心智模式、团队学习和系统思考五个方面建设学习型组织,进而保持企业的活力。

5 结语

总之,学习型组织的构建是一个持续发展的系统过程,在摸索和前进的道路上会遇到种种的困难以及面临迷茫不知该如何推行的瓶颈时期,这个时候就需要企业领导者坚定信念,带领企业全体成员尽快找到一条正确的道路并持之以恒的坚持下去就能取得成功。

[参考文献]

- [1]李潜.浅谈企业的学习型组织建设[J].东方企业文化,2014(01):202+206.
- [2]陈崇星.论企业建立学习型组织[J].企业家天地,2013(11):46-47.
- [3]常江峰.我国国有企业学习型组织构建研究[D].福建师范大学,2014(04):57.
- [4]李宁清.对企业构建学习型组织的思考[J].冶金经济与管理,2013(02):45-46.