

КРАТКОЕ
СОДЕРЖАНИЕ

ПИТЕР СЕНГЕ

ПЯТАЯ

ДИСЦИПЛИНА

ИСКУССТВО

И ПРАКТИКА

САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ
ОРГАНИЗАЦИИ



MYBOOK

Алёна Черных

**Краткое содержание «Пятая
дисциплина. Искусство и
практика самообучающейся
организации»**

Серия «Краткое содержание»

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=40203403

Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации:

Аннотация

Этот текст – сокращенная версия книги «Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации». Только самое главное: идеи, техники, ключевые цитаты.

Современный мир быстро меняется, традиционные ценности становятся неэффективными. Но многие руководители продолжают вести дела привычными способами, не реагируя на изменения. В таких условиях побеждают компании, которые учатся быстрее других.

Автор книги «Пятая дисциплина» Питер Сенге уверен, что достичь успеха можно только с помощью постоянного обучения и

обновления внутри организации. Он подробно рассказывает, как создать обучающуюся компанию. Сенге описывает пять основных факторов и особое внимание уделяет так называемой пятой дисциплине – системному подходу.

Системное мышление – это умение воспринимать целостность мира и взаимосвязь явлений. Такой подход показывает взаимозависимости вместо линейной причинно-следственной связи и раскрывает процессы изменений вместо статичных состояний. Он помогает понять причины проблем и эффективно устранять их, успешно добиваясь поставленных целей.

Для создания обучающейся компании также важно совершенствоваться, управлять интеллектуальными моделями, формировать общее видение и слаженно работать в группе.

Книга «Пятая дисциплина» будет полезна руководителям компаний, предпринимателям, менеджерам, а также простым сотрудникам, которые хотят расти и улучшать свои результаты.

Напоминаем, что этот текст – краткое изложение книги «Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации»

Содержание

Введение	5
Обучающаяся организация	7
Способность к обучению	9
Конец ознакомительного фрагмента.	10

Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации

Введение

Современный мир быстро меняется, поэтому традиционные ценности больше не эффективны. Но многие руководители продолжают вести дела привычными способами, не реагируя на изменения. В таких условиях побеждают компании, которые учатся быстрее других.

Автор книги «Пятая дисциплина» Питер Сенге уверен, что достичь успеха можно только с помощью постоянного обучения и обновления внутри компании. Чтобы создать обучающуюся организацию, сотрудники должны преданно относиться к делу, свободно высказывать свое мнение и ответственно принимать решения.

Питер Сенге подробно рассказывает, как создать систему, которая будет постоянно обучаться и обновляться. Он описывает пять основных факторов и особое внимание уделяет так называемой пятой дисциплине – системному подходу.

Системный подход учит тому, что мир – это единая система со взаимосвязанными элементами. Отдельные и независимые части чего бы то ни было – это иллюзия. Важно понять это, чтобы построить успешную обучающуюся компанию. Системный подход помогает руководителям и сотрудникам активно мыслить, находить эффективные решения и добиваться своих целей.

Обучающаяся организация

Современный мир состоит из крупных и сложных систем, которые постоянно развиваются и становятся всё более запутанными. Людям сложно понять все взаимосвязи в этих системах и эффективно управлять ими. В этом состоит главная проблема руководителей современных компаний.

Один из самых важных секретов успеха бизнеса – способность быстро и качественно учиться новому, чтобы понимать постоянно усложняющиеся процессы вокруг. Обучение помогает не только приспособиться к новым условиям, но и управлять ими и изменять их.

Чтобы создать обучающуюся организацию, нужно понять, что люди сами создают окружающую их реальность. Участники такой системы не только видят свою ответственность в любых процессах, но и постоянно учатся изменять их и расширять свои возможности.

Обучающаяся организация строится на основе пяти дисциплин. Важно одновременно использовать все факторы: они не сработают по отдельности, но вместе дополняют и усиливают друг друга.

1. Совершенствование личности – постоянное развитие человека в разных сферах, в том числе в умении объективно относиться к вещам, терпеливо и методично решать проблемы, понимать свои цели.

2. Изменение интеллектуальных моделей – подсознательных стереотипов, образов, обобщений и предположений, которые составляют нашу картину мира и влияют на выбор решения.

3. Формирование общего видения – создание единых для всех членов компании целей и ценностей, культивирование преданности и сознания долга.

4. Групповое обучение – совершенствование командной работы внутри компаний.

5. Системное мышление – умение воспринимать целостность мира и взаимосвязь явлений в сложных системах.

Автор называет системное мышление главной из пяти дисциплин. Она объединяет остальные факторы, помогает увидеть их взаимозависимость и правильно их использовать. Системное мышление связывает между собой теорию и практику в развитии организаций.

Способность к обучению

Не каждая компания может стать обучающейся, как показывает опыт. Большинство организаций не умеют учиться и развиваться. Им мешает множество факторов: условия создания, принципы управления, распределение должностных обязанностей и полномочий сотрудников, шаблоны мышления и поведения.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.