

中国高等教育学会“十一五”课题
山东省2005年高等教育改革重点资助课题

学习·创新·职业生涯



郑理主编

Xuexi · Chuangxin · Zhiye Shengya



中国矿业大学出版社

China University of Mining and Technology Press

中国高等教育学会“十一五”课题

山东省 2005 年高等教育改革重点资助课题

学习 · 创新 · 职业生涯

主 编 郑 理

编 委 丁新闻 王伟时 靳 霞

刘军华 高 坤 徐吉莲

中国矿业大学出版社

内 容 提 要

本书主要讲述了学习型组织理论、创新学理论、创新方法和职业生涯。书中运用大量实例,列举了设问检查型技法、组合型技法、逆向转换型技法、分析列举型技法等创新方法;尤其对职业生涯进行了全面论述,为职业生涯进行精心设计和指导,使学与用紧密结合。本书可作为各类高等学校教材,也可供广大读者自学之用。

图书在版编目(CIP)数据

学习·创新·职业生涯/郑理主编. —徐州:中国矿业大学出版社,2008.5

ISBN 978-7-81107-963-0

I. 学… II. 郑… III. 职业选择 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 053081 号

书 名 学习·创新·职业生涯

主 编 郑 理

责任编辑 孙 浩 齐 畅

责任校对 李 敬

出版发行 中国矿业大学出版社

(江苏省徐州市中国矿业大学内 邮编 221008)

网 址 <http://www.cumtp.com> E-mail: cumtpvip@cumtp.com

排 版 中国矿业大学出版社排版中心

印 刷 中矿大印发科技有限公司

经 销 新华书店

开 本 787×960 1/16 印张 18.25 字数 289 千字

版次印次 2008 年 5 月第 1 版 2008 年 5 月第 1 次印刷

定 价 26.00 元

(图书出现印装质量问题,本社负责调换)

前 言

创建学习型社会、建设创新型国家,要求高等教育改革创新,培育学习型、创新型且拥有职业生涯终身可持续最优化发展能力素养的人才;将科学发展观贯彻落实到以学生为本、追求教育理想——人人踏上职业生涯可持续最优化成长发展之路。

乘着知识经济的浪潮,新世纪初我们开始将学习型组织理论、创新学及职业生涯规划理论融入高等教育教学。在开设系列讲座的基础上,构建了校本特色课程——“学习型组织理论及创新学”体系,并编撰出版《学习型组织理论及创新学》教材(中国矿业大学出版社,2005年版);学习型组织理论及创新学的“拓展”、“创新”精髓,推动我们与时俱进,纵横研究拓展确立了一系列课题,先后获准“山东省2005年高等教育改革重点资助课题立项”、“中国高等教育学会‘十一五’课题立项”、“中国高等职业教育研究会‘十一五’课题立项”等,课程拓展到了大学生“职业生涯规划发展”。

在《学习型组织理论及创新学》教材的基础上,秉承原教材力求表达出理论精髓和发展前沿、理论联系实际、通俗易懂、便于训练操作等精神,将学习型组织理论、创新学及职业生涯规划理论进一步融合,编撰了《学习·创新·职业生涯》教材。

本书可作为各类高等教育教材,也可供广大读者阅读自学。由于水平有限,不足之处敬请批评指正。

编 者

2008年4月



目录

前言	1
----------	---

第一编 学习型组织理论

第一章 学习型组织理论知识	3
第一节 学习型组织理论	4
第二节 学习型组织	7
第二章 自我超越和心智模式	14
第一节 自我超越的原理及其演练方法	15
第二节 心智模式的原理及其演练方法	19
第三章 共同愿景和团队学习	25
第一节 共同愿景的原理及其演练方法	26
第二节 团队学习的原理及其演练方法	30
第四章 系统思考	40
第一节 什么是系统思考	41
第二节 修炼系统思考的基本原理	50
第三节 克服学习障碍	52

第四节	系统思考的规则	54
第五节	系统思考的步骤及演练	56

第二编 创新学理论

第一章	创新学基础知识	63
第一节	创新及创新能力基本概念	64
第二节	创新的原理和性质	69
第三节	创新的原则	78
第四节	创新潜能的开发	81
第二章	创新思维培养	93
第一节	思维障碍概述	94
第二节	扩展思维视角	96
第三节	发现并寻找创新点	98
第四节	发散思维培养	104
第五节	收敛思维培养	107
第六节	想象思维培养	110
第七节	联想思维训练	119
第八节	辩证思维训练	124

第三编 创新方法

第一章	设问检查型技法	135
第一节	奥斯本检核表法	136
第二节	运用检核表法创新示例	142
第三节	运用 5W1H 法创新示例	144
第四节	和田十二法	145

第二章 组合型技法	148
第一节 组合型技法特点.....	149
第二节 组合的基本类型.....	151
第三节 主体附加法.....	156
第四节 二元坐标法.....	157
第五节 形态分析法.....	159
第三章 逆向转换型技法	164
第一节 基本原理及特点.....	165
第二节 逆向反转型技法.....	166
第三节 重点转移与问题逆转法.....	168
第四节 破与立的升华.....	169
第五节 还原分析法.....	170
第六节 缺点逆用法.....	173
第七节 创新示例.....	176
第四章 分析列举型技法	180
第一节 分析列举法的特点与作用.....	181
第二节 特性列举法.....	183
第三节 缺点列举法.....	186
第四节 希望点列举法.....	189
第五节 成对列举法.....	192
第五章 联想类比型技法	194
第一节 类比概述.....	195
第二节 综摄法.....	197
第三节 移植法.....	201
第四节 仿生学方法.....	203
第五节 动作类比创新技法.....	206

第六章 智力激励法	209
第一节 理论依据.....	210
第二节 基本原则.....	211
第三节 组织形式.....	212
第四节 实施步骤.....	213
第五节 应用实例.....	217

第四编 职业生涯

第一章 职业生涯的全面开发	221
第一节 职业生涯开发的含义.....	222
第二节 各行各业对职业素质的要求.....	224
第三节 职业生涯开发的内容、途径和方法.....	230
第二章 职业选择的科学谋略	236
第一节 职业及其发展趋势.....	237
第二节 职业选择的理论依据及影响因素.....	240
第三节 职业选择的不良心理与调适.....	244
第三章 职业生涯的精心设计	249
第一节 职业生涯设计的含义.....	250
第二节 职业生涯设计的原则与影响因素.....	253
第三节 职业生涯设计的方法与步骤.....	256
第四章 挑战自我的职业开创	266
第一节 创业及其要素.....	267
第二节 大学生创业的条件.....	270
第三节 大学生创业的实践.....	273
参考文献	282

第一编 学习型组织理论



第一章

学习型组织理论基础知识



叠罗汉

第一节 学习型组织理论

学习型组织理论及学习型组织是伴随科学技术发展、知识经济兴起、企业管理模式变革和世界学习大潮涌起而产生、发展起来的。

一、高新科学技术蓬勃发展和知识经济兴起

20 世纪 50~60 年代出现了核裂变反应堆、半导体、第一代电子计算机等“新技术”，70~80 年代又出现了微电子、生物工程、新能源、新材料、环境科学和管理科学等“高技术”。这些高新科学技术促进了整个科学技术的飞跃和各学科之间的相互渗透，打破了自然科学和社会科学之间的界限，出现了许多横向学科、交叉学科、边缘学科和各种各样的综合性学科，科学技术以令人难以想象的速度发展，其总量以几何级数快速增加。至 20 世纪末，人类进入信息技术和知识经济时代。在 1984 年，台式小型计算机每秒只能运算 200 万次，至 20 世纪末已经超过 20 亿次。进入网络时代，计算机数量以每月 10%~15% 的速度增长。著名学者金哲、邓伟志在《21 世纪世界预测》一书中提出：到 2020 年，知识总量将是现在的 3~4 倍；到 2050 年，目前的知识只占届时知识总量的 1%。

美国前国防部长 Newton D. Baker 曾说：要是你今天毕业而不打算在明天继续学习的话，从后天开始你就犹如没有受过教育。据专家分析：农业经济时代，只要 7~14 岁接受教育，就可满足 40 年工作生涯所需；工业经济时代，求学时间需要延伸到 5~22 岁；而知识经济时代的教育必须延伸到终生学习。

我们对企业寿命这一概念已不得不引起重视，美国的高新科技产业只有 10% 活过 5 年，日本仅 1998 年上半年就倒闭 13 000 多家企业，台湾企业平均每月倒闭 2 200 多家。壳牌石油公司研究得出结论：大企业平均寿命 40 年，是人类平均寿命的一半。日本 80% 的企业经历这样的过程：10 年打基础，10 年发展，10 年成熟，然后进入瓶颈期。企业怎么才能度过瓶颈期？它必须在发展期制订良策，与时俱进，开拓创新，比竞争对手变化得更快。这就是要创建学习型企业，学习力是企

业、组织、国家竞争的核心。海尔集团首席执行官张瑞敏曾问员工：什么可以使石头漂起来？他告诉员工最佳答案是“速度”，以此教育员工树立快速学习、创新的理念。

二、学习型社会的发展和时代特征

1996年，联合国“国际21世纪教育委员会”在《教育——财富蕴藏其中》研究报告中着重指出，21世纪是强调“把人作为发展的中心”的世纪。教育不再是发展的手段，教育本身就是社会发展的基本内容和目标。接受教育不再是为了谋生，而是为了社会的和谐发展和个人能力的充分发挥。21世纪的人应是能系统思考、不断自我超越、不断改善心智模式、积极参与组织学习，能在共同愿景下努力发展的人；他们不仅把学习看做人的天性，而且也看做是生命趣味盎然的源泉；而人的学习和发展，就需要“学习型组织”。

当今，已有许多国家的政府和领导提出要把自己的国家建成“学习型社会”。建立“学习型社会”的主张起源较早，但真正成为国际议题与国际运动，则始于1965年；当年联合国教科文组织在巴黎召开会议，保罗·蓝格朗(Paul Lengrand)提出的“终身教育”的方案获得支持，成为其后联合国推动发展教育的基本理论。

20世纪70年代初，联合国教科文组织提出了“向学习化社会前进”的目标。美国、日本等发达国家在80年代决定实施由学历社会向学习化社会过渡的策略。

1991年4月，美国政府提出了教育发展的“4大战略”，第3项战略是“把美国变成人人学习之国(昨天的学生——今天的劳动力都要学习)”，第4项战略是“把社会变成大课堂”。新加坡2004年提出要创建“学习型政府”。我国党的十六大提出创建“学习型社会”，上海市政府也提出了要把上海建成“学习型城市”的目标。

根据“学习型社会”的观念，学习将成为一种生活方式，学校只是学习的一种场所，人的一生无法区分成“教育阶段”和“工作阶段”，强调“终身教育”。21世纪更加强调正规教育、非正规教育、非正式教育三者协调统一、地位平等，以大教育观在全员中开展教育。社会将根据个人需要，随时提供多渠道、多时空、多媒体的学习机会和方式。全社会在谋职过程中，将从以学历证书为主转向以资格证书为主。

学习心得

工业时代管理以物质资源为主体。第二次世界大战以后,企业经过了两次改革。一次以质量为主,“质量第一”、“质量至上”的口号使日本经济取得快速发展。现在进行的第二次改革,以知识资源为主体,从而产生了一个很重要的理念——“知本主义”。具体差异表现在以下几个方面。

① 管理思想:工业时代以制度加控制使人更勤奋地工作,创造性受到抑制。今天强调学习加激励,使人更聪明地工作,不断创新、自我超越。

② 管理组织:工业时期整个组织以等级为基础,以权力为特征进行控制。今天学习型组织理论强调以共同愿景为基础,以团队学习为特征,是一个扁平化的、有弹性的学习型组织。

③ 管理内容:工业时代以人的行动和生产工作的标准化为内容,强调标准化。今天学习型组织管理以增强学习力为主,要使员工体会到工作的意义,要提高群体的智商和创造力。

④ 管理策略:工业时代以技术与奖励为驱动,采用量多质好的刚性策略。学习型组织以市场与学习为驱动,采用快变取胜的柔性策略。

⑤ 管理职能:工业时代以分工论和部门制为基础,是以分工和“管”为主。学习型组织以信息化和网络化为基础,管理职能以综合和“理”为主,强调沟通与合作。

⑥ 管理者与被管理者的关系:工业时代,二者是单向服从的关系。学习型组织强调上下互动的关系,你推动我、我推动你,企业才能进步。

⑦ 管理手段:工业时代用计算机的技术放大人的技能,学习型组织是强调用计算机放大人的智能;工业时代的计算机是把人的左脑延伸一次,学习型组织的计算机是把人的右脑延伸一次,从而进入更高层次的创造性时代。

⑧ 管理对象:工业时代管理的是大量的重复简单性的体力劳动者。学习型组织管理的是大量的创造性的智力劳动者。

所以,企业管理理念不更新,管理方法不改革,必然会失败。

第二节 学习型组织

一、最成功的模式

21 世纪的成功企业是“学习组织型企业”(即学习型企业)。美国的杜邦、英特尔、苹果电脑、联邦快递,加拿大皇家石油、汉诺威保险公司等大企业主动要求并赞助麻省理工学院成立有关学院,帮助自己的企业脱胎换骨,改造成“学习型企业”。

目前,在美国排名前 25 位的企业中已有 20 家(80%)按照“学习组织”模式改造自己。在世界排名前 100 位的企业中 40%已按“学习组织”模式进行彻底改造。

世界著名的美国微软公司,市值超过了美国 3 大汽车公司的资产总和。微软公司为什么如此成功?麻省理工学院迈克尔·科索马罗教授与加利福尼亚大学查德·塞尔比教授合著的《微软的秘密》一书中揭露了“微软成功的 7 大秘诀”,其中重要的一条就是创建学习型组织。

学习型组织管理理论是一种新型的管理理论,它适用于各种组织。新加坡用它指导政府管理,提出要建“学习型政府”;日本用它指导城市管理,提出要把大阪建设成“学习型城市”。

学习型组织管理理论是人类共创、世界共识的现代管理理论。早在 1968 年,赫钦斯(Hutchins)出版了一本书《学习社会》。书中以雅典城为例,列举他们努力创造一个使成员的最高能力均能获得发挥的社会的事实。20 世纪 70 年代初,联合国教科文组织明确提出了创建“学习型社会”的目标。1990 年 9 月,美国彼得·圣吉教授发表了《第五项修炼——学习型组织的艺术与实务》的论著;日本侍本义也等 5 位学者提出了“学习型组织——未来型组织战略”的理论;韩国学者朴福仙提出了用学习型组织的理论开发 21 世纪人力资源的学说。

我国一些专家学者结合我国国情提出了构成“学习型组织”的 6 大要素:

- (1) 拥有终身学习的理论和机制;
- (2) 建有多元回馈和开放的学习系统;
- (3) 形成学习共享与互动的组织氛围;

学习心得

- (4) 具有实现共同愿景的不断增长的学习力；
- (5) 工作学习化使成员活出生命意义；
- (6) 学习工作化使组织不断创新发展。

学习型组织管理理论是顺应工业经济时代向知识经济时代发展的现代管理理论。当今，人们在从知识经济时代来临的象征——“微软”的成功中，越来越清楚地认识到“知识”是社会经济发展的最重要的资源。而“知识”与其他资源不一样，是一种神圣的“怪物”，权力再大、财富再多、武力再强，也掠夺不到“知识”，“知识”只有通过一个渠道——“学习”才能获得。因此，在知识经济时代，一个人想成功，必须成为学习型的人；一个企业想成功，必须努力建成学习型企业；一个组织想成功，必须建成学习型组织。

学习型组织管理理论强调领导者应该用主要精力扮演好三个角色：一是优良系统的设计师；二是共同愿景的仆人；三是好教练。强调员工要依靠团队学习和共同愿景自我引导，使整个组织成为充满学习力和创造力的系统，这样才能不断自我超越，不断向极限挑战，从而不断取得新的辉煌。

二、学习型组织的真谛

学习型组织的真谛可以概括为三点。

第一，学习型组织是全身心投入并有能力不断学习的组织。请特别注意“能力”二字。我们过去讲企业竞争，认为说到底是人才的竞争，其实这种观念已经落后。按照学习型组织理论，竞争说到底是学习力的竞争。学习力包含学习的动力、学习的毅力和学习的能力三要素。这样说并不代表人才不重要，人才很重要，但企业竞争的本质是学习的竞争。打个比方：A企业高级人才100名，B企业高级人才200名，那么是否B一定能战胜A？不一定，因为按照学习型组织理论，虽然A的高级人才只有B的一半，但如果A企业员工学习力很强，那么A企业就比B企业更具市场竞争力。这不只是简单的高级人才对高级人才的数量之比，而是要比高级人才是否具有更大的学习力与创新力。美国研究结果表明，20世纪80～90年代的大学生所学知识不到10年就老化了。

所以，聪明的领导人对员工、聪明的家长对子女重视的不应是文

凭、学历,更重要的是是否具有学习力。现在企业中有一些大学生甚至已经评上高级职称,但对企业的发展起不了多大作用,他们不是没有文凭、学历,关键是他们缺少学习力,知识已经老化,仅仅是名义上的大学生、名义上的高级工程师,这恰恰是制约企业发展的重要因素。

第二,学习型组织是能让组织成员在工作中体会到生命意义的组织。今天企业要成功,员工必须肯担风险,上上下下能奉献。著名心理学家马斯洛把人的需求归纳为5个层次:最低的是温饱。然后是安全感。第三位是归属感,人人都想归属一个好企业。再高一个层次,就是人的尊严。今天的企业要成功,光让员工贡献手是不够的,还要让他们贡献脑。当你不尊重你的员工、他们不肯贡献脑时,你的企业就不可能成功。人的最高层次的需求是实现自我价值。作为一个新世纪的人,如果不知道自我价值的实现,就是枉为人生。美国加利福尼亚大学的一位教授说:人类20世纪最大的悲剧是几十亿人不知道自己的人生价值就匆匆死去了。学习型组织理论非常强调生命意义,强调活出生命的意义。江淮汽车老总说过:我们要把企业建设成“学校”,今天的企业首先“生产”的是人才,第二生产的才是产品。企业要生存发展,必须注意双层二元制原则。

所谓二元制,即企业和员工的发展。一个只注重企业发展而不注重员工发展的企业是不会成功的。有卓越的企业家已提出“员工职业生涯发展”管理理论。所谓双层,一层是组织,要注意二元的发展;另一层是个人,员工既要想到个人的发展,又要想到企业的发展,没有企业的发展也就没有个人的发展。

第三,学习型组织是通过学习能创造未来、创造自我能量的组织。注意“创造”、“能量”这四个字,如果仅仅为了学习而学习是毫无意义的。一个组织整天学习而不能把学习转化为创造能量,那不是学习型组织,只是一个形而上学的组织。学习型组织的学习强调能把学习转化为创造力。

三、学习型组织的六大特点

1. 精简

学习型组织的精简和一般概念上的精简是不同的。学习型组织的精简是学习基础上的精简——先乘后减,先事后人。什么是先乘后减?