

學習型組織人力資源教育訓練成長模式之研究 —以台灣標竿企業為例

黃營杉 齊德彰

國立台北大學企管研究所
台北市建國北路二段 69 號

摘要

Peter Senge [45] 在「第五項修練」一書中，首先提出學習型組織的概念，引起學術界及企業界的重視，並將之視為企業競爭優勢的泉源。其五項修練為：(1) 系統性思考；(2) 自我超越；(3) 改善心智模式；(4) 建立共同願景；(5) 團隊學習。台灣企業亦紛紛依此五項修練的原則來建構學習型企業組織，進行組織變革與再造，以迎向知識經濟時代的經營挑戰。

企業經營環境瞬息萬變，應變太慢或無應變能力的企業將被淘汰，尤其是學習型企業組織，必須不斷地學習、成長、變革與創新，企業內人力資源的素質是最重要的因素，而教育訓練更是推動人力素質提升的動力。透過教育訓練的實施可以讓組織成員具有應變的能力，組織可適時調整營運方針、經營策略，加強企業生存的強度。

本研究首先整理國內外理論與實務相關文獻進行探討、整理及分析，並以多個案研究的方式，針對國內學習型企業組織：宏碁、台灣 IBM、台灣應材、聲寶、統一(7-ELEVEN) 超商、亞都麗緻飯店等標竿企業進行人力資源教育訓練成長模式之研究，個案公司包含高科技、傳統、零售及觀光服務等產業領域。

研究結果發現個案公司的教育訓練成長模式大致可歸納為：(1)公司文化、使命願景與團隊價值觀的重視；(2) 專業知識與技能的提升；(3) 系統思考、研發與創新能力的激發；(4) 危機管理與組織變革能力的提升；(5) 經營管理與績效管理知能的提升；(6) 策略規劃與專案管理能力的培養；(7) 人際關係與組織溝通；及 (8) 內部創業；及 (9) 國際觀等導向。

本研究並嘗試導出 $Y=f(\text{公司文化、使命願景與團隊價值觀, 專業知識與技能, 系統思考、研發與創新能力, 危機管理與變革能力, 經營管理與績效管理的知能, 策略規劃與專案管理能力, 人際關係與組織溝通, 內部創業與創業家精神, 國際觀, 其他})$ 之函數模式。

本研究可提供企業經營者、社會大眾及人力資源教育訓練相關學術研究的參考。

關鍵詞：學習型組織，教育訓練，教育訓練成長模式