
Die Lernende Organisation Als Grundlage Einer Ent

Right here, we have countless book **Die Lernende Organisation Als Grundlage Einer Ent** and collections to check out. We additionally pay for variant types and along with type of the books to browse. The enjoyable book, fiction, history, novel, scientific research, as skillfully as various other sorts of books are readily straightforward here.

As this Die Lernende Organisation Als Grundlage Einer Ent, it ends up bodily one of the favored book Die Lernende Organisation Als Grundlage Einer Ent collections that we have. This is why you remain in the best website to see the incredible books to have.

*Die
Lernende
Organisation
Als
Grundlage
Einer Ent* 2021-05-15

**TATE
HAMMOND**

*Organizational
Learning*

Walter de
Gruyter GmbH
& Co KG

In einer
globalisierten
Zeit mit
permanentem
Wandel auf

gesellschaftlic
her und
insbesondere
wirtschaftliche
r Ebene darf
sich niemand
Stillstand
erlauben, um

<p>erfolgreich agieren zu können. Jederzeit sind Anpassungen auf geänderte interne und externe Rahmenbedingungen nötig - vorhandene Strukturen und vor allem das Personal eines Unternehmens beziehungsweise einer Organisation müssen flexibel reagieren können und wollen. Management und Personalabteilung obliegt dabei das wesentliche Impulsgeben und</p>	<p>Vorantreiben dieses rollierenden Veränderungsprozesses. 'Zur Organisationsentwicklung existiert keine geschlossene Theorie.' Deshalb gibt es zu diesem Thema eine Vielzahl von Veröffentlichungen, deren Inhalte sich, nicht zuletzt aufgrund internationaler Verschiedenheiten und unterschiedlicher Auffassungen, zum Teil deutlich unterscheiden. Ziel ist es, die komplexe Thematik der</p>	<p>Organisationsentwicklung auf theoretischer Grundlagenbasis zu systematisieren, wobei die Schwerpunkte auf ihren Merkmalen, ihrem inhaltlichen Ablauf sowie den wichtigsten Methoden, derer sich die Organisationsentwicklung bedienen kann, liegen. Daraufhin werden ihre Eignung beurteilt und Probleme aufgezeigt, welche mit ihr verbunden sind. Ebenso wird neben</p>
---	--	--

einem Beispiel aus der Unternehmenspraxis mit der 'Lernenden Organisation' auch übergreifend auf die aktuelle Entwicklung bei der Bewältigung des organisationalen Wandels eingegangen. Wissensmanagement und Wissenscontrolling in lernenden Organisationen Springer-Verlag Studienarbeit aus dem Jahr 2007 im Fachbereich Führung und Personal -	Personalführung, Note: 1,0, Fachhochschule Aachen, 7 Quellen im Literaturverzeichnis, Sprache: Deutsch, Abstract: Um eine lernende Organisation überhaupt verstehen zu können, ist eine systemische und ganzheitliche Sicht notwendig. Wenn es z.B. darum geht, die wirtschaftliche Entwicklung, Sozialpolitik oder auch kollektive bzw. individuelle Lebenslagen, Lebenswelten	und Identitätskonzepte zu betrachten, müssen außerdem materiellen genauso die politischen, organisatorischen und ethnischen Ressourcen beachtet werden. Soziale Organisationen sind demnach komplexe Systeme, welche ein gewisses systemisches Denken, Querdenken und vernetztes Handeln voraussetzen. Innere und äußere
---	---	--

Systemzusammenhänge müssen entdeckt werden, damit soziale Organisationen überhaupt verstanden werden können. Die folgende Ausarbeitung setzt sich auf der Grundlage der Lernenden Organisation nach Peter M. Senge mit den Themen der Personalführung und Personalentwicklung, der Qualitätssicherung und Evaluation, sowie der Beziehung der Systeme Organisation und Umwelt auseinander. Klein- und Mittelbetriebe als Lernende Organisation diplom.de Masterarbeit aus dem Jahr 2018 im Fachbereich Soziologie - Arbeit, Beruf, Ausbildung, Organisation, Note: 1,7, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit - Mannheim/Schwerin, Sprache: Deutsch, Abstract: In einer globalisierten und volatilen Welt überleben nur diejenigen Organisationen n, die sich als anpassungs- und lernfähig beweisen. Dies gilt vor dem Hintergrund der Verwaltungsreformen (bekannt als New Public Management) auch für Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes, also auch für die Bundesagentur für Arbeit (BA). Im Mittelpunkt der Masterarbeit steht die Lernende Organisation und der Einfluss der Führungskraft auf dem Weg

zu einer Lernenden Organisation. Das Anliegen dieser Arbeit ist es, auf Grundlage theoretischer und empirischer Beiträge die Rolle der Führungskraft in Bezug auf organisational es Lernen in einer Behörde näher zu beleuchten. Trotz der allgemeinen Einsicht, dass organisational es Lernen eine wichtige Determinante für die langfristige Leistungsfähigkeit und damit das Überleben von	Organisationen ist, scheinen viele Unternehmen die Lernprozesse nicht gut bewältigen zu können. Ziel ist es daher, diejenigen zentralen Mechanismen herauszuarbeiten, die im Zusammenspiel von Organisation und ihrer Führungskräfte den Wandel zur Lernenden Organisation unterstützen. <u>Lernende Organisation</u> <u>n. Ein Instrument zur Steigerung des Unternehmens</u> <u>erfolgs?</u>	Springer-Verlag Bildungseinrichtungen jenseits von Schule und Hochschule stehen unter starkem Veränderungsdruck. Das Konzept der „lernenden Organisation“ gewinnt in diesem Zusammenhang zunehmend an Bedeutung. Es soll die Entwicklung von Lernkulturen, die Einführung von Qualitätsmanagement und Wettbewerbsorientierung oder auch die technische
---	--	--

Vernetzung von Prozessen im pädagogischen Handlungskontext fördern. Der Sammelband präsentiert Beiträge von Weiterbildungsexperten aus der Wissenschaft und der wissenschaftlich orientierten Praxis. Sie zeigen, wie das Konzept der „lernenden Organisation“ Reflexion und Gestaltung von Praxisentwicklungen anregen kann. Themen sind:

-

Erwachsenenpädagogische Zugänge zum Thema der „lernenden Organisation“

- Selbstgesteuertes Lernen in Weiterbildungseinrichtungen als Ausgangspunkt der „lernenden Organisation“
- Qualitätsentwicklung als Anstoß zur Organisationsentwicklung von Weiterbildungseinrichtungen
- Einsatz von vernetzten Informations- und Kommunikationstechnologie

n als Lernimpuls für Weiterbildungseinrichtungen

- Forschungs- und Entwicklungsbedarf zum organisationalen Lernen in und von Weiterbildungseinrichtungen.

Wissensmanagement und Wissenscontrolling in lernenden Organisationen
 diplom.de
 Inhaltsangabe:
 Inhaltsverzeichnis:
 I. VERZEICHNIS
 DER
 ABBILDUNGEN
 4 II. PROLOG
 0. EINLEITUNG

8	ORGANISATIO	MÖGLICHKEIT
1.ORGANISATI	NSBETRACHT	DES
ONSTHEORIEN	UNG20	UMGANGS MIT
ALS	2.1GANZHEITL	WANDEL38
GRUNDLAGE	ICHKEIT UND	4.1ZUM
FÜR	SYSTEM20	BEGRIFF
LERNENDE	2.2MERKMALE	ORGANISATIO
ORGANISATIO	SYSTEMTHEO	NSENTWICKLU
NEN12 1.1DER	RETISCHEN	NG38
BEGRIFF DER	DENKENS21	4.2ÜBERBLICK
ORGANISATIO	2.3SYSTEMISC	VON
N12	HES DENKEN	ORGANISATIO
1.2ORGANISA	ALS	NSENTWICKLU
TIONSFORSCH	GRUNDVERST	NG39
UNG UND	ÄNDNIS EINER	4.3ZIELE UND
IHRE	LERNENDEN	KONZEPTIONE
ENTWICKLUNG	ORGANISATIO	LLE
14	N26 2.4DIE	GRUNDFRAGE
1.2.1KLASSISC	ORGANISATIO	N VON
HE	N ALS	ORGANISATIO
ORGANISATIO	ORGANISCHES	NSENTWICKLU
NSLEHRE15	SYSTEM28	NG43 4.4OE
1.2.2NEOKLAS	3.DER	ALS
SISCHE	WANDEL ALS	ENTWICKLUNG
ORGANISATIO	ANSTOß VON	SKONZEPT
NSTHEORIE17	UNTERNEHME	FÜR DIE
2.DER	NSENTWICKLU	LERNENDE
SYSTEMTHEO	NG32	ORGANISATIO
RETISCHE	4.ORGANISATI	N45 4.5VON
ANSATZ ALS	ONSENTWICKL	DER
WEITERENTWI	UNG ALS	ORGANISATIO
CKLUNG DER	KLASSISCHE	NSENTWICKLU

NG ZUR	VON	ORGANISATIO
LERNENDEN	LERNPROZESS	NALEN
ORGANISATIO	EN60	LERNENS77
N49 5.DAS	5.4.1INDIVIDU	5.9PROBLEMF
LERNPHÄNOM	ELLES	ELDER DES
EN ALS	LERNEN60	ORGANISATIO
STRATEGIE	5.4.2SOZIALE	NALEN
VON	S LERNEN62	LERNENS80
UNTERNEHME	5.4.3LERNEN	6.ORGANISAT
SENTWICKLU	DES	ORISCHES
NG52 5.1DAS	SYSTEMS63	LERNEN ALS
PHÄNOMEN	5.5KONZEPTIO	SYSTEMORIEN
LERNEN 52	NELLE	TIERTES
5.2LERNBIOLO	BESCHREIBUN	VERÄNDERUN
GIE UND	G	GSKONZEPT84
LERNPSYCHOL	ORGANISATIO	6.1OPERATIVE
OGIE ALS	NALER	GESCHLOSSE
ERKENNTNISB	LERNSYSTEME	NHEIT UND
RINGENDE	66	IDENTITÄT84
GRUNDLAGE5	5.6LERNNIVEA	6.2WAHRNEH
4	US	MUNG DES
5.3ÜBERBLICK	ORGANISATIO	SYSTEMS88
ÜBER DIE	NALEN	6.3SELBSTBEO
WICHTIGSTEN	LERNENS69	BACHTUNG
LERNTHEORIE	5.7RAHMENBE	UND
N57	DINGUNGEN	SELBSTBESCH
5.3.1STIMULU	DES	REIBUNG IM
S-RESPONSE-	ORGANISATOR	GEFOLGE VON
THEORIE57	ISCHEN	LERNPROZESS
5.3.2KOGNITIV	LERNENS74	EN91
E THEORIE59	5.8DER	6.4KOMMUNIK
5.4TRÄGER	PROZEß	ATION ALS

NOTWENDIGE REGEL FÜR ORGANISATIO NALES LERNEN ⁹³ 7.ZUSAMMENF ASSUNG UND AUSBLICK ⁹⁶ 8.ANHANG ¹⁰⁵ 9.LITERATURV ERZEICHNIS ¹⁰ 6 Abbildungsver zeichnis: Abbildung 1: Merkmale mechanistisch er Systeme ¹⁷ Abbildung 2: Allgemeine Darstellung eines Systems ²² Abbildung 3: Merkmale systemischen Denkens ²⁴ Abbildung 4: Basiskonzepte einer entwicklungs fähigen	Unternehmun g ³³ Abbildung 5: Motive für Entwicklungst ätigkeiten ³⁴ Abbildung 6: Merkmale der Organisations entwicklung (OE) ³⁹ Abbildung 7: Entwicklungss tufen der OE ⁴⁰ Abbildung 8: Das organisatorisc he [...] <u>Organisation</u> <u>und</u> <u>Organisations</u> <u>entwicklung</u> Springer- Verlag Konzepte wie auch Realisierungsf ormen einer lernenden Organisation stecken in den Kinderschuhe	n. Klassische Beratungsges ellschaften und die wissenschaftli che Welt schenken den rationalen und strukturierten Formen des Lernens und Entwickelns von Organisatione n und Individuen weit mehr Gewicht als den schwer faßbaren, vordergründig ungeordneten und natürlichen Entwicklungsp rozessen. Die Welt der Pädagogen, Personalentwi ckler, Trainer und Planer in Unternehmen
--	--	---

<p>und Institutionen, die qua Profession und Funktion mit Prozessen dieser Art zu tun haben, wissen häufig um die Unstimmigkeit zwischen Theorie und Praxis, doch scheinen sie sich damit zu einem guten Teil und in unterschiedlicher Form arrangiert zu haben. Die einen beschränken sich auf Personen- oder Persönlichkeitsentwicklung, die anderen verstehen sich als reine Unternehmensentwickler.</p>	<p>Oder externe Berater prägen die Strategie- und Strukturentwicklung, während die internen den Vollzug bzw. die kulturellen Aufräumarbeiten gestalten. Oder die Internen fristen ein geduldetes Dasein als Stabsbereiche am Rand der Unternehmensentwicklung. Führungskräfte in Organisationen - häufig unbeleckt bzw. nicht (mehr) beeinflusst von Theoriekonzepten - operieren</p>	<p>im guten Sinne eher naiv im Gang der Dinge bzw. schwimmen im Fluß der Ereignisse. Die lernende Organisation sucht diese unter verschiedenen Welten der Strategie-, Struktur- und Kulturentwicklung - Intuition und Ratio, Chaos und Ordnung, Geist und Handlung, Entwicklung und Stabilität, Personal und Persönlichkeit, Individuum und Organisation, Vision und Realität - zu</p>
---	---	--

<p>überbrücken und zu verknüpfen. Die lernende Organisation ist ein innovatives Konzept. <i>Organizational Learning: Theory, method, and practice</i> GRIN Verlag Akademische Arbeit aus dem Jahr 2019 im Fachbereich Psychologie - Arbeit, Betrieb, Organisation und Wirtschaft, Note: 1,0, SRH Fernhochschul e (Riedlingen), Sprache: Deutsch, Abstract: Das Ziel dieser</p>	<p>Arbeit ist es, anhand eines fiktiven Fallbeispiels einer zu gründenden Finanzberatun gs GmbH, die Möglichkeiten, Grenzen, sowie die Bedeutung und praktisches Anwendbarkei t von Organisational em Lernen zu analysieren und herauszustelle n. Die Arbeit gibt deshalb nach einer kurzen Einleitung Aufschluss über die wichtigsten Modelle des organisational en Lernens.</p>	<p>Der Fokus liegt dabei auf den "alten" grundlegende n Theorien. In Kapitel drei wird die praktische Umsetzung einer lernenden Organisation anhand eines fiktiven, neu zu gründenden Unternehmens dargestellt. Die Autorin fungiert dabei - der Aufgabenstell ung entsprechend - als beratende Expertin. Das Beratungskon zept der neu zu gründenden Gesellschaft</p>
--	---	--

<p>konzentriert sich darauf, wie Aufbau- und Ablaufstruktur gestaltet werden können, um eine lernende Organisation zu ermöglichen. Weiterhin werden Anforderungen an Führungskräfte und Mitarbeiter/innen beschrieben und auch Probleme und Grenzen organisationalen Lernens aufgezeigt. Mit einem Fazit schließt die Arbeit. <i>Lernende Organisation</i></p>	<p><i>n. Ein Instrument zur Steigerung des Unternehmens erfolgs?</i> diplom.de Inhaltsangabe: Gang der Untersuchung: Im ersten Teil dieser Arbeit geht es darum, die Begriffe individuelles bzw. organisational es Lernen zu beschreiben. Aus diesem Grund wird ein Überblick über in der Literatur vertretene Ansätze zu diesen Begriffen gegeben. Insbesondere wird das</p>	<p>Konzept einer Lernenden Organisation von Peter M. Senge vorgestellt. Im zweiten Teil werden ausgewählte Konzepte zur Umsetzung beschrieben. Dabei stehen die Anforderungen von Klein- und Mittelbetrieben im Mittelpunkt der Beurteilung. Darüber hinaus wird der Fragebogen von Kline/Saunders zur Erhebung der Lernkultur eingesetzt.</p>
--	---	--

Abschließend werden ausgewählte Instrumente aufgezeigt. Die zentrale Fragestellung lautet: Wie läßt sich das Konzept einer Organisation in Klein- und Mittelbetrieben umsetzen? Inhaltsverzeichnis: 1. Einleitung 1.1. Zentrale Fragestellung 2. 1.2. Aufbau der Arbeit 3 2. Definition von Klein- und Mittelbetrieben 6 3. Individuelles Lernen und Gruppenlernen 14 3.1. Definition 1	5 3.2 Individuelles Lernen 16 3.2.1 Bandura u.a.: Kognitive Lerntheorien 19 3.3 Gruppenlernen 25 3.3.1 Partizipatives Lernen 25 3.3.2 Kooperatives Lernen 26 3.3.3 Kollektives Lernen 26 3.3.4 Projekte als Keimzelle des lernenden Unternehmens 26 3.4 Abschließende Bemerkung 28 4. Organisationales Lernen 29 4.1 Modelle organisatorischen Wandels 30 4.2 Definitionen 32	4.3 Adaptive Learning 34 4.3.1 Cyert/March: Organisationales Lernen als "konzeptioneller Notnagel" 34 4.3.2 March/Olson: Die Beschränkungen organisationalen Lernens 35 4.3.3 Levitt/March: Organisationales Lernen als integratives Konzept organisationaler Veränderung 36 4.4 Assumptions Sharing 39 4.4.1 Chris Argyris: Ein individuumsorientierter Ansatz 39
---	--	---

4.4.2Edgar Schein: Basic Assumptions4 3 4.4.3Peter M. Senge: Fünf Disziplinen Lernender Organisatione n44	5.Die Lernende Organisation5 5 5.1Definitione n Lernender Organisatione n56 5.2Die fünf Disziplinen Lernender Organisatione n58 5.2.1Die fünfte Disziplin 58 5.2.2Personal Mastery 65 5.2.3Mentale Modelle 68 5.2.4Die gemeinsame Vision71 5.2.5Team- Lernen74 5.3Abschließe nde Bemerkung77 6.Umsetzung7 9 6.1Kriterien für die Anwendbarkei t80 6.2Peter	M. Senge82 6.2.1Überblick 82 6.2.2Anwendb arkeit für KMU und kritische Würdigung84 6.3Peter Kline und Bernard [...] <u>Die Lernende betriebliche Organisation</u> GRIN Verlag Studienarbeit aus dem Jahr 2023 im Fachbereich Tourismus - Sonstiges, Note: 2,3, Hochschule Fresenius Idstein, Sprache: Deutsch, Abstract: Diese Arbeit geht folgenden Fragen nach: Wie sieht die
--	---	--

Personalentwicklung in einer lernenden Organisation aus? Und welche Voraussetzung sind nötig damit sie funktioniert? Um diese Forschungsfragen beantworten zu können, müssen zunächst thematische Grundlagen geklärt werden. Dafür wird auf die Idee der lernenden Organisation eingegangen und diese genauer definiert. Die Voraussetzung für eine lernende	Organisation sollen außerdem erläutert werden, ebenso wie die Kritik an diesem Konzept. Anschließend wird die Personalentwicklung in klassischen Unternehmen aufgezeigt und eine Abgrenzung zu der Personalentwicklung in einer lernenden Organisation gezogen. Außerdem werden die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Personalentwicklung in lernenden	Organisationen dargelegt. Abschließen sollen die Chancen und Risiken einer erfolgreichen Entwicklung zu einer lernenden Organisation und einer erfolgreichen Personalentwicklung in dieser Organisation abgewogen werden. Am Ende folgt eine Zusammenfassung und das Fazit. Durch eine sich immer wieder verändernde Umwelt sind Organisationen heute gezwungen sich
--	--	--

anzupassen und teilweise neu auszurichten. Neue Herausforderungen führen dazu, dass bestehende Strategien und Systeme in Organisationen deshalb überdacht werden. Die gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technischen Umweltveränderungen sorgen zurzeit dafür, dass Wissen und Lernfähigkeit immer mehr an Bedeutung gewinnen. Dies gilt nicht nur für

einzelne Personen, sondern auch für die Organisationen selbst. Diese erkennen immer mehr den Wert von Wissen, um proaktiv auf Veränderungen reagieren zu können. Stetige Weiterentwicklung und Lernen gelten deshalb als die neue Grundlage für die Zukunftsfähigkeit einer Organisation. Die Idee einer lernenden Organisation ist hierbei ein viel diskutierter Ansatz. Das

von Wissenschaftlern wie Peter M. Senge, Chris Argyris und Donald Schön aufgebrachte Konzept soll ein möglicher Weg für Organisationen sein, schnell auf Veränderungen reagieren zu können und Wettbewerbsfähig zu bleiben. Bei der Entwicklung zu einer lernenden Organisation kommt besonders der Personalentwicklung eine wichtige Rolle zu. Die Personalentwi

cklung ist fest
in den
meisten
klassischen
Organisatione
n verankert.
Gleichzeitig
muss diese
sich jedoch
ebenfalls
wandeln und
weiterentwick
eln, um das
neue Konzept
zu
ermöglichen.
Die Lernende
Organisation
Springer-
Verlag
Inhaltsangabe:
Gang der
Untersuchung:
Nachdem in
Kapitel 1 eine
Einleitung in
die Thematik
einführt, folgt
die
Erläuterung
der
Problemstellu
ng, der
thematischen
Eingrenzung
sowie des
Ziels der
Arbeit. Darauf
folgt im
Kapitel 2.1
zunächst eine
Definition des
Begriffs
"Lernen"
sowie die
Vorstellung
der
theoretischen
Grundlagen,
indem
zunächst auf
die
Hintergründe
von
Lerntheorien
eingegangen
wird, die im
Rahmen des
Computerlern
ens eine Rolle
spielen. Bei
der
Begriffsdefiniti
on des
Lernens soll
das beim
Einsatz neuer
Lernmedien
wichtige
individuelle
Lernen und
auch das
Gruppenlerne
n in Form des
kooperativen
Lernens kurz
vorgestellt
und in den
folgenden
Kapiteln an
entsprechend
er Stelle
vertiefend
aufgegriffen
werden.
Darüber
hinaus sollen
in Kapitel 2.2
die
traditionellen
und
konstruktivisti
schen Lehr-
Lernphilosophi
en sowie das
daraus

<p>hervorgehend e problemorientierte Lernen präsentiert werden. In Kapitel 2.3 geht es dann nach der Vorstellung der Definition organisationalen Lernens um den Zusammenhang zwischen individuellem und organisationalem Lernen. Ausgewählte Ansätze organisationalen Lernens, die dem Einsatz von (multimediale n) Technologien Beachtung schenken, werden</p>	<p>anschließend dargestellt. Darauf folgt die Vorstellung einer Typologie organisationalen Lernens. Ferner soll abschließend im Kapitel 2.4 auf allgemeine Grundlagen des Wissensmanagements eingegangen werden. Kapitel 3 nimmt die betriebliche Bildungsarbeit ins Visier und behandelt in den ersten drei Abschnitten neben den Definitionen betrieblicher</p>	<p>Weiterbildung, Personal- und Organisationsentwicklung auch den Begriff der Lernkultur. In den Abschnitten 3.4 und 3.5 geht es dann um die Darstellung einer statistischer Daten zur Weiterbildung in Deutschland sowie um Formen der Weiterbildung. Kapitel 3.6 befaßt sich mit der Weiterbildung als Grundlage organisationalen Lernens. In Kapitel 4 geht es um das "neue" Lernen</p>
---	---	--

<p>in der betrieblichen Weiterbildung. Neben der Erläuterung der Bedeutung des Lernens in Unternehmen werden Begriffe wie Multimedia, und Hypermedia als Handwerkszeug für folgende Kapitel definiert. Außerdem geht es um problemorientertes Lernen sowie daraus abgeleitete Gestaltungsprinzipien multimedialer Lernumgebungen und um Formen problemorientierten Lernens.</p>	<p>erten Lernens. Kapitel 4.4 geht auf die geschichtliche Entwicklung des Computerlernens ein und Kapitel 4.5 sammelt aufgrund vorgestellter theoretischer und empirischer Grundlagen einige Argumente für einen Einsatz multimedialer [...] <i>Bildungseinrichtungen als "lernende Organisation"</i>? diplom.de Die Arbeit beschäftigt sich mit der Frage der Personal und Organisations</p>	<p>entwicklung in Parteien. Beispielhaft an der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands wird gezeigt, ob Parteien als Lernende Organisation betrachtet werden können. Dazu hat der Autor konkrete Weiterbildungsprojekte der Partei untersucht und in den theoretischen Zusammenhängen der Lernenden Organisation und der systemischen Organisationstheorie gestellt. Ausgehend</p>
---	---	--

von einer tiefgreifenden Modernisierungskrise der Parteien werden die Lösungs- und Anpassungsmöglichkeiten einer kritischen Analyse unterworfen. Gleichzeitig werden exemplarisch die durch die Praxis entwickelten Personal- und Organisationsmaßnahmen dargestellt und können beispielhaft auch für viele anderen Non-Profit-Organisationen interessant sein.

Insbesondere wird auf die Schwierigkeit Personalentwicklungsmaßnahmen in der Organisation "politische Partei" für den hauptamtlichen und den ehrenamtlichen Bereich zu entwickeln, eingegangen. Eine weitere Schwierigkeit ist, dass die Besetzung von Leitungspositionen immer einer demokratischen Willensbildung unterliegt und diese häufig nicht danach ausgerichtet wird, welche Qualifikationen der

Bewerber mitbringt, sondern wer am besten die Fäden spinnen kann und in der Lage ist, sich Mehrheiten zu suchen. Personal- und Organisationsentwicklung in Parteien wird ein wichtiger Faktor für das Überleben einer politischen Partei sein und daher sollten die Entscheidungsträger in diesen Organisationen darauf achten, die Instrumente einer lernenden Organisation zu beherrschen.

Ziel dieser gesamten Instrumente sollen notwendige Veränderungenmaßnahmen sein, welche für eine nachhaltige Entwicklung der Organisation sorgen soll. <i>Von der Vision zur Wirklichkeit - Transformation eines Unternehmens zur lernenden Organisation</i> kassel university press GmbH Masterarbeit aus dem Jahr 2006 im Fachbereich Sozialwissenschaften allgemein,	Note: 1,0, Ruhr-Universität Bochum, Sprache: Deutsch, Abstract: Sowohl in der wissenschaftlichen Forschung als auch in der Beraterpraxis nimmt der Umgang mit der Ressource Wissen immer Größeren Raum ein. In dieser Masterarbeit wird gezeigt, dass es sich bei „Organisationalem Lernen“ und „Wissensmanagement“ nicht um voneinander unabhängige	Forschungsfelder handelt, sondern dass es sich hierbei um verschiedene Betrachtungsweisen derselben Idee handelt. Im Stile einer interdisziplinären Synopse wurden hierfür die wichtigsten internationalen Ansätze verschiedener Fachrichtungen zu den Forschungsfeldern ausgewertet, skizziert und miteinander verglichen. <u>On Organizational Learning</u> GRIN Verlag Die Ressource
--	--	---

<p>Wissen bestimmt in zunehmendem Maße Gesellschaft und Wirtschaftsleben. Daher scheinen traditionelle betriebswirtschaftliche Konzepte immer seltener geeignet zu sein, die aktuellen Probleme der Praxis anzusprechen und zu lösen. Das Managementkonzept der lernenden Organisation reagiert auf dieses Defizit. Wissen und Lernen werden in</p>	<p>diesem Modell als entscheidende Erfolgsfaktoren der Unternehmensführung in den Mittelpunkt aller Überlegungen gestellt. Das zentrale Forschungsziel dieser Arbeit besteht darin, die lernende Organisation als wissensbasiertes System zu entwerfen und dieses Managementkonzept durch ein Führungssystem praxisnah auszugestalten. Nach einer Einführung in die zum Verständnis</p>	<p>der Arbeit notwendigen Grundlagen der System- und Lerntheorie erfolgt die Konzeption der lernenden Organisation als wissensbasiertes System. Im Anschluß daran wird ein in der Praxis anwendbarer Gestaltungsrahmen des Wissensmanagements und Wissenscontrolling in lernenden Organisationen entwickelt. Unterstützt wird dieser funktionale Gestaltungsrahmen durch ein konkretes</p>
---	---	--

<p>Instrumentarium und zahlreiche Fallbeispiele aus der Praxis. Die Arbeit schließt mit einer kritischen Reflexion der Ergebnisse und mit Ansatzpunkten für weitere Untersuchungen ab. <i>Kollektives Lernen als Grundlage organisationalen Lernens</i> GRIN Verlag Studienarbeit aus dem Jahr 2007 im Fachbereich Pflegemanagement / Sozialmanagement, Note: 1,0, Fachhochschul</p>	<p>e Aachen, 7 Quellen im Literaturverzeichnis, Sprache: Deutsch, Abstract: Um eine lernende Organisation überhaupt verstehen zu können, ist eine systemische und ganzheitliche Sicht notwendig. Wenn es z.B. darum geht, die wirtschaftliche Entwicklung, Sozialpolitik oder auch kollektive bzw. individuelle Lebenslagen, Lebenswelten und Identitätskonzepte zu</p>	<p>betrachten, müssen außerdem materiellen genauso die politischen, organisatorischen und ethnischen Ressourcen beachtet werden. Soziale Organisationen sind demnach komplexe Systeme, welche ein gewisses systemisches Denken, Querdenken und vernetztes Handeln voraussetzen. Innere und äußere Systemzusammenhänge müssen</p>
--	---	--

entdeckt werden, damit soziale Organisationen überhaupt verstanden werden können. Die folgende Ausarbeitung setzt sich auf der Grundlage der Lernenden Organisation nach Peter M. Senge mit den Themen der Personalführung und Personalentwicklung, der Qualitätssicherung und Evaluation, sowie der Beziehung der Systeme Organisation und Umwelt auseinander.
Die

Europäische Kommission als lernende Organisation
? Springer-Verlag Studienarbeit aus dem Jahr 2009 im Fachbereich BWL - Industriebetriebslehre, Note: 2,3, Berufsakademie Göttingen , Sprache: Deutsch, Abstract: Informationen und Kommunikationen sind wesentlicher Bestandteil sowohl des Privatlebens als auch der Unternehmenswelt. Die sprunghaft wachsende

Vielfalt an Formen und Medien der Information zeigt die rapide steigende Bedeutung. Der Begriff Lernende Organisation ist ein häufig verwendetes Schlagwort mit dem ein Konzept beschrieben werden soll, dass an die heutigen Bedürfnisse der Unternehmensführung angepasst ist. Dem Besitz von Wissen wird ein sehr hoher Stellenwert zugesprochen, demzufolge ist

dies der Kern der Lernenden Organisation, wobei Lernen in diesem Zusammenhang eine entscheidende Kompetenz für die Evolution des Unternehmens darstellt. Nach einer kurzen Definition der Lernenden Organisation, werden zuerst die Begriffe Wissen und Lernen erläutert und anschließend findet eine Abgrenzung zwischen individuellem Lernen und organisationalen Lernen statt. Im Folgenden

wird auf zwei Theorien zur Lernenden Organisation näher eingegangen. Es werden die unterschiedlichen Herangehensweisen an die Aufgabenstellung der Umstrukturierung gezeigt und die dafür nötigen Prozesse und Grundannahmen beleuchtet. Abschließend werden noch einige Umsetzungsbeispiele und Probleme, die in der Praxis auftreten, dargestellt. In der Schlussbetrachtung werden

die Modelle kritisch hinterfragt und es wird überlegt, ob die Lernende Organisation ein notwendiges Instrument für betriebliche Innovation ist und ob sie tatsächlich als Wettbewerbsvorteil gegenüber den Mitbewerbern angesehen werden kann. **Organisation und Organisationsentwicklung** diplom.de
Erstmalig stellen Swetlana und Rolf Franken in ihrem Lehrbuch ein

<p>ganzheitliches Konzept der Wissens- und Innovationsarbeit in Unternehmen dar und nehmen dabei eine fundierte Integration der Fächer „Wissensmanagement“, „Innovationsmanagement“ und „Lernende Organisation“ vor. Die Autoren erläutern die theoretischen Grundlagen von Wissensmanagement, Lerntheorien und Innovationsmanagement und stellen das Modell des</p>	<p>integrierten Wissens- und Innovationsmanagement (IWI) dar. Zahlreiche Fallstudien und Beispiele aus der Unternehmenspraxis illustrieren die einzelnen Prozesse bei der Umsetzung des Modells. <u>Organisation und Organisationsentwicklung</u> Springer-Verlag Studienarbeit aus dem Jahr 2009 im Fachbereich Organisation und Verwaltung - Sonstiges, Note: 1,7,</p>	<p>Hochschule Ludwigshafen am Rhein, Sprache: Deutsch, Abstract: Die Bedeutung der Ressource Wissen wird in Unternehmen immer wichtiger, denn wir befinden uns in einer Phase des ständigen Wandels und auf dem Weg in eine Wissensgesellschaft. Um den neuen Anforderungen des Wissenszeitalters gerecht zu werden, müssen Unternehmen strukturell flexibel sein und die</p>
--	--	---

entscheidende
n
Informationen
zur richtigen
Zeit finden.
Professionelle
s
Wissensmana
gement soll
bei der
Identifikation,
Entwicklung
und
Anwendbarkei
t von
erfolgsrelevan
tem Wissen
beitragen.
Ebenso ist es
für
Unternehmen
von hoher
Bedeutung,
um überleben
zu können,
sich an das
stetig
veränderte
Arbeitsumfeld
anzupassen.
Durch
Organisatorisc

hen Lernen ist
es Systemen,
also
Organisatione
n bzw.
Unternehmen,
möglich
relevante
Veränderunge
n ihres
Umfelds
umzusetzen.
Somit können
Unternehmen
auch nie
„fertige“
Organisatione
n werden und
organisational
es Lernen ist
Bestandteil
des
alltäglichen
Arbeitsablaufs
in
Organisatione
n. Auch für
mittelständisc
he
Unternehmen
muss es also
möglich sein

sich an die
Veränderunge
n der Umwelt
anzupassen.
In der
folgenden
Arbeit stellt
sich die Frage,
ob
organisational
es Lernen
auch auf den
Mittelstand
anwendbar ist.
In der
nachfolgenden
Ausarbeitung
werden die
Hauptaspekte
und die
Problemfelder
einer
lernenden
Organisation
aufgezeigt.
Zuerst werden
Grundlagen
und
verschiedenen
Definitionen
dargestellt.
Anschließend

wird der Ablauf von organisationalen Lernen, wie auch die Voraussetzungen, aufgezeigt. Zuletzt wird die Anwendbarkeit auf den Mittelstand überprüft und die Chancen und Grenzen aufgewiesen. *Die lernende Organisation – Personalführung, Personalentwicklung, Qualitätssicherung und Evaluation – Beziehung der Systeme Organisation und Umwelt* GRIN Verlag Die Ressource

Wissen bestimmt in zunehmendem Maße Gesellschaft und Wirtschaftsleben. Diese Arbeit stellt die lernende Organisation als wissensbasiertes System dar und gestaltet dieses Managementkonzept durch ein Führungssystem praxisnah aus. **Politische Beteiligung** GRIN Verlag Hochvolatile und hyperkompetitive Märkte stellen Organisationen vor neue

Herausforderungen und lassen Change Management zu einer zentralen Management-Aufgabe werden. Dabei stellt organisationaler Wandel mittlerweile weniger einen Sonderfall als vielmehr die Regel dar und erwächst aus der Notwendigkeit, jederzeit auf Umweltveränderungen reagieren zu können. Anders als in der Vergangenheit kann ein Veränderungsprojekt nicht mehr als klar

abgegrenzter Bereich zwischen zwei organisationalen Gleichgewichten angesehen werden. Interne und externe Impulse stoßen kontinuierlich neue Wandelprozesse an, die nicht zuletzt dem Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und damit der gesamten Organisation dienen. Das vorliegende Buch definiert und systematisiert in der Literatur

vielfach verwendete Begriffe sowie Konzepte und zeichnet dabei vergangene und zukünftige Entwicklungen im Change Management nach. Dabei wird der Frage nachgegangen, inwieweit klassische Ansätze heutigen Ansprüchen an Veränderungsprozesse genügen und wie auf Basis konzeptioneller Parallelen Systematisierungen vorgenommen werden können. **Personalent**

wicklung in der lernenden Organisation. **Voraussetzungen, Chancen und Risiken** GRIN Verlag Bachelorarbeit aus dem Jahr 2009 im Fachbereich BWL - Personal und Organisation, Note: 1,5, Helmut-Schmidt-Universität - Universität der Bundeswehr Hamburg (Professur für Personalwesen insbesondere Personalführung), Sprache: Deutsch, Abstract:

<p>Betrachtet man die heutigen Veränderungen, denen Unternehmen ausgesetzt sind, darunter die schnelle Verfallszeit von Wissen, die technischen Neuerungen sowie den Druck schleunigst auf diese Veränderungen reagieren zu können, so erkennt man die immense Bedeutung der Notwendigkeit zur Weiterentwicklung. Zahlreiche Konzepte widmen sich</p>	<p>mittlerweile diesem Thema. Einige mit eher kurzfristiger Verfallszeit andere wiederum mit einer langfristig orientierten Intention. Insbesondere das organisationale Lernen zählt zu diesen langfristigen Konzepten, die es ermöglichen sollen, den Wissensbestand eines Unternehmens zu festigen, zu verbessern und zukunftsfähig zu machen. Ziel dieser Arbeit soll es</p>	<p>sein, einen Überblick über das innerhalb der Forschung durchaus heterogen diskutierte organisationale Lernen und den damit verbundenen Prozessen zu geben. Dabei soll ermittelt werden, welcher Voraussetzung es bedarf, um organisationales Lernen überhaupt zu ermöglichen und wie sich die lernende Organisation verwirklichen lässt. Besondere Berücksichtigung finden im Zusammenha</p>
---	---	---

<p>ng damit die Methoden und Instrumente des Wissensmanagements. Übergehend von der Einleitung werden dazu die theoretischen Grundlagen geschaffen, indem zentrale Begriffe wie Lernen und Wissen näher betrachtet werden. In Bezug auf das Lernen werden zwei Bedeutungen des Begriffs sowie grundlegende Lernformen vorgestellt. Wissen als sehr</p>	<p>unterschiedlich betrachteteter Begriff wird in dieser Arbeit definiert, von anderen Begriffen differenziert sowie in bekannte Wissenstypologien eingeordnet. Das anschließende Kapitel stellt das Wissensmanagement in seinen verschiedenen Ansätzen bzw. Grundpfeilern vor und geht dabei zu den Aufgaben und Zielen über. Die Vorstellung anerkannter Modelle die sowohl dem</p>	<p>human-/ technikorientierten aber auch ganzheitlichen Wissensmanagement zuzuordnen sind, bildet die Grundlage für das Verständnis unterschiedlicher Betrachtungsweisen vom Umgang mit Wissen innerhalb von Organisationen. Darauf aufbauend wird im vierten Kapitel das organisationale Lernen einer eingehenden Betrachtung unterzogen, innerhalb</p>
--	---	--

derer Theorien vorgestellt werden, die in der Fachwelt seit längerem Bestand haben. Zentraler Punkt dieses Kapitels sind jedoch die Voraussetzungen organisationalen Lernens, die damit verbundenen Konzepte zur Umsetzung als auch die Bedeutung des Wissensmanagements zur Realisierung einer lernenden Organisation.