

2023年第五项修炼第三部分读后感(大全6篇)

在观看完一部作品以后，一定对生活有了新的感悟和看法吧，为此需要好好认真地写读后感。读后感对于我们来说是非常有帮助的，那么我们该如何写好一篇读后感呢？以下是小编为大家准备的读后感精彩范文，希望对大家有帮助！

第五项修炼第三部分读后感篇一

在认真读完彼得·圣吉著的《第五项修炼》书后，才恍如醍醐灌顶，顿时觉得豁然开朗。《第五项修炼》是一本探讨个人与组织生命的书，它让我们看到个人及组织中几种潜藏的巨大力量来源，而对我触动最大的莫过于作者在书中提出的：组织要具备终身学习的理念和机制，使工作学习化、学习工作化。

从参加工作起，我就常常被自己身边这一群朴实、敬业的电力人感染着，在他们平凡而又伟大的无私奉献中，我一次又一次地感觉我们的企业充满了无限的生机。然而，随着市场经济全方位的覆盖，旧的体制已无法再为企业注入新的活力，我们企业正面临着严峻挑战。这就需要我们全体员工在打破旧体制，迎接新的管理模式中，不断学习进取，不断开拓创新！通过提升学习力来带动执行力、团队协作能力和创新能力已刻不容缓。

建设“一强三优”的现代电网企业，首先必须使企业的员工个个成为“学习者”，使企业脱胎换骨成为学习型的组织。跨过wto的大门，谁都知道知识和能力是立身之本，学习与培训证书是敲开职业大门的“双枪”。如果你曾经挤过高考那座“独木桥”，或者经过几年的苦读，过五关斩六将终于拿到了一本足以值得炫耀的文凭，以为从此就可以一劳永逸，那你恐怕会变成那只输给乌龟的兔子。知识更新的速度永远超

乎想象，职业对学历的要求也像软件一样不断升级，人才的定义也就“水涨船高”。

随着人才竞争的加剧，很多企业已经很注意自身留住并吸引人才的能力，他们已意识到：企业不仅是“消费”人才的地方，而且是“栽培”人才的地方。除了合理的薪酬机制，企业必须还要给员工培养、学习的机会和充分发展的空间，让员工看到希望，看到利益。

我们省公司系统历年来举办各类技术培训及技术比武，曾激发了无数员工踊跃学习技术的热情，在企业营造出的良好学习氛围。老一代比、学、赶、帮、超的优良传统被我们继承下来，员工们越来越清醒地认识到，无论是个人，还是企业，只有不断学习，才能不断进步，只有不断创新，才能不断发展。

今年是电力系统改革力度最大，任务最艰苦的一年，不再似以往那种“细雨敲芭蕉，晓风惊树梢”的若有所无，无关痛痒的小打小闹。随着厂网分开、企业改制，电力市场化趋势已不可逆转。市场经济就像野狼群，而我们电力企业就像习惯圈养，高枕无忧的园中虎，如不迅速转变观念，努力历练自己捕食的本领，昨天的优势就会变成今天的劣势，在一个变革的时代，一个企业能否持续发展，关键在于它是否审时度势，找到新航标和方向，找到自身和市场更有效的对接点。

法国作家拉伯雷在《巨人传》中描写了一个名叫庞大固埃的巨人，远渡重洋，历尽艰辛，终于找到他所寻求的“神瓶”。“神瓶”上刻着这样的铭文：“请你们畅饮，到知识的源泉里去畅饮”。作家的创作意图是告诉人们：如果说有什么人生的法宝，那就是到知识的源泉里去畅饮。

看过《第五项修炼》这本不同寻常的书后，我觉得我们的第一要务就是要付诸实践，而不能让学习型组织的讨论成为昙花一现的管理时尚。正如著作者、了不起的学者彼得·圣吉所

说：尝试是第一步，也许会失败，但失败是成功之母！为此，围绕“学习”这一主题，我局女工委今年在全局女员工中开展了一系列的专题活动。

首先，在读好《第五项修炼》一书的同时，我们组织开展了“学习充实自我，知识丰富人生”读书交流活动，并在女员工相对集中的班（站）建立了读书交流园地。许多女员工从自己家中搬来藏书，加上单位出资购买的一部分，将班组的小书橱摆得满满的。“怎样提升素质？”、“家庭与工作如何并行？”、“如何提高执行力？”，大家根据自己工作生活中遇到的实际问题，利用政治学习及业余时间有针对性地开展读书交流，畅谈体会。许多女员工还写下了厚厚的读书笔记，忠实地记录着学习后的真情实感。

其次，为更好地促进团队学习，通过广泛的宣传发动，组织女员工积极参加“芙蓉杯”女员工素质达标活动。并要求申报各级“芙蓉岗”的班组，创建“芙蓉园地”网页，设立“平安专栏”、“标兵岗集锦”、“班组建设”、“技术培训”、“绩效考核”等栏目。编辑《女性文集》，在文集中开辟“读书笔记”、“企业随笔”、“心海泛舟”、“图片新闻”等专栏。

其三，为配合国家电网公司开展的“平安工程”、“爱心活动”，我们在女员工中开展了征集“平安金点子”、“平安格言”活动，开展“平安大家谈”、“平安随想”的征文活动；组织“平安你我家”的演讲比赛。通过这一系列实践活动，极大地调动了女员工读书、学习的积极性和自觉性，在女员工中掀起了一轮学习新高潮。而且，通过各种活动的引导，大家都纷纷反映，自己的学习能力也在积极参与的过程中得到较大的提高。

随着企业改革的不断深入，对员工素质的要求在不断提高，每位员工都感到竞争的压力越来越大，而这种压力对女员工而言，就更为突出。因此，各级女工组织要积极主动地深入

到女员工中去，帮助女员工分析自己的潜力，识别个人发展能力，并根据企业组织的未来需要与可发展的趋势，指导她们制定个人素质达标目标书，使女员工们从职业技能的业余选手变为具有核心专长的职业选手。要结合女员工自身发展和职业技能的需要举办各类形式多样的学习、培训活动，真正做到学习工作化、工作学习化。

作者彼得·圣吉在书中写道“如果我们的思想不发生改变，引进新的程序和流程只能是徒劳无功”，无论是男员工还是女员工，那种面对种种挑战熟视无睹，面对各种变革麻木不仁的态度都必须坚决摒弃，那种整日牢骚满腹，妄想回到从前而不思进取的作风更于事无补，优胜劣汰的自然法则同样适应于人类社会，市场经济不会再有免费的午餐。我们只有齐心协力，以积极的心态，不断提高学习力，充分发挥自我潜力，在超越自我的同时，打造企业共同愿景。

第五项修炼第三部分读后感篇二

无论是生活还是工作中，我们都会遇到各种各样的难题。正如书中所言，问题的解决和改进取决于我们的思考方式；思考方式的不同所得到的结果可能是啤酒游戏的恶性循环，或者是“银行假日”的成功实施。

面对实际工作的问题，我觉得要想通过系统思考来解决和改进问题，就需要系统思考。

什么是系统思考？我认为系统思考就是要有全局观，掌握系统的结构、清楚全局的最终目标以及自己在全局的位置，以此作为自己思考的出发点和落脚点，就是要透过现象看本质，不能被表面现象误导、不能让“反应式管理”继续流行，就是要动态思考、联系系统内所有结构思考。

比如，部门作为一个系统，部门工作总结材料的撰写是这个系统内的一项重要工作，我是负责征迁工作的协调，其他人

负责的工作我可能并不是很清楚，但是我要完成这个总结的时候，就不能单一地从我这个岗位的角度思考结构、内容、措辞等，而是要站在部门甚至是整个公司、全市引江济淮这个全局考虑系统内所有工作的重点、责任、举措等等，才能够全面、系统地反映工作情况。

如何才能做到系统思考？一要多学，无论是政治理论还是业务知识，不断积累自己的知识量；二要多思多想，包括针对不同问题的思考和同一问题的不同思考方式；三要注重细节，对问题认识深度，很大程度上取决于对细节的掌握，通过对细节的把控可以帮助我们深度思考；四要多写，写东西就是一个整理思路最好的方法，将所有的想法和思路写下来，在过程中会让我们思考更多；五要多实践，实践是检验真理的唯一标准，用实践来检验思考的东西是不是正确的，能不能解决和改进问题，从而进一步提升系统思考能力。

简言之，在部门这个系统内，就是要不断地去干新的工作，学习新的知识，思考新的问题，总结新的经验，为部门管理提升、为公司未来发展发挥系统成员的重要作用。

第五项修炼第三部分读后感篇三

织

文章标题：《第五项修炼》读后感——建立学习型企业组织

公司十月份开展的读书活动中，首为推荐的是《第五项修炼》。第五项修炼，是具体指修炼什么呢？“自我超越”是不断反照个人对周边影响的一面镜子；“改善心智模式”专注于以开放的方式，体认我们认知方面的缺失；“建立共同愿景”培养成员对团体的长期承诺；“团体学习”是发展团体力量，使团体力量超乎个人力量加总的技术；“系统思考”极其务实，可以使我们了解与现实世界之间的距离，它的精髓是用整体的观点观察周围的事物。融合五项修炼的最高境界

就是建立学习型企业组织模型，其中的系统思考是核心，是动力，是扫除学习型企业智障的主力军。我对此深有感触，在这与大家一同探讨！

追求自己想要的，才能够不断地反思，不断地改善彼此的心智模式，以对企业的使命感为出发点来系统思考。

（二）企业管理中，达到完美系统思考的状态几乎是不可能的，然而我们还是尽可能地改善心智模式来自我超越，追求系统思考的结果，这就是企业的创新与进取。

（1）领导应该思考怎样引领员工不断学习转变观念，调动整体思考的主动积极性。同时利用现有的管理层骨干以滚雪球的方式逐步扩大影响度，慢慢形成核心力量，采用灌输、渗透以及实践三结合，推动整个组织前进。

（2）认识到“学习型组织”建设的困难，在实践中会减少盲目理想化。可针对困难因时因地采取有效的策略，鼓舞并提供资源促使员工成为自我导向的学习者，营造一种学习的企业文化。（3）了解学习型组织提出的背景，反思我们企业的缺失，重视创造思维培养，建立起“工作学习化、学习工作化”的观念，完善学习须与工作相结合、学习须具有启发性、学习亦即发现的作法。

三）进行系统思考要走出管理团体的迷思困境。在***总经理的工作报告中提出的“评论家多，实干家少；观望者多，参与者少；思想迷茫的多，思路清晰的少；被动应付的多，主动思考抓管理的少；看到困难问题的多，克服困难解决问题的少；互相推诿扯皮的多，争优创先讲贡献的少”。企业中的管理团体常把时间花在争权夺利，或避免任何使自己失去脸面的事发生，同时佯装每个人都在为团体的共同目标而努力，维持一个组织团结和谐的外貌。最后大家设法压制不同的意见，是以责备、两极化的意见呈现出来，企业的决定更是成为七折八扣下的妥协。建设卓越的企业文化和创建学习

型组织，需要全体成员系统思考问题。使企业、组织或团队达成和谐统一。对表面的“统一”，那种是建立在没有原则的“和稀泥”状态下的随声附和，趋炎附势。这样表面看起来似乎很平静，很稳定，其实是处于一种潜在的极不稳定状态。一旦积累到一定状态，或是有外因引发，将带来毁灭性的灾难。即便是在没有爆发时，团队也缺乏活力，缺乏真正应具有的核心竞争力。我们要通过引导、交流、来达到深层次沟通，引起团队成员的心灵激荡。就算从表面上来看，彼此之间并不一定是完全相同，但是在分歧存在的情况下，运用系统思考反而能够创造出团队的新能量。

[1] [2]，而不是只看到自己的眼前和与自己关系密切的事物。

我们在工作中也是这样，如果从全局的角度出发，你会发现好多事情比你原先想象的简单得多。系统思考与其他四项修炼融为一体：从发现自己的思维模式开始；在自我反思中自我超越；在团队学习中互相映照；在共同愿景的建立中实现个人与团队的生命价值。彼得·圣吉博士有一句著名的话：“系统思考的艺术在于能够看穿复杂背后引发变化的结构。”本质就是把复杂问题简化，找到问题发生的根源。我们身边不能“看穿复杂背后引发变化的结构”的管理者很多，他们的表现大多是就事论事，结果重复问题不断发生。只有系统思考才能够把复杂问题简化，这是最难推进的工作，也是我们的目标追求。即以系统思考代替机械思考，以整体思考代替片断思考，以动态思考代替静止思考”。这就不是头痛医头，脚痛医脚地观察企业中的问题，而是直逼根本，试图通过这一套修炼来提升企业整体运作的的能力。因此，构建学习型组织必须运用系统思考的方法，全面分析组织所面临的内外部环境，弄清组织内外各因素的相互关系，跟踪各因素的动态变化，并适时地对其进行调整，以使组织绩效最大化。

其实圣吉的《第五项修炼》这本书，无论读多少遍，感觉和收益都不太一样，但它并不是企业解决一切问题的灵丹妙药，企业必须稳步前进，克服形式主义和官僚主义，杜绝浮

躁和急功近利的心态，才能有所收获。

院小羊

《《第五项修炼》读后感--建立学习型企业组织》来源于文
秘114网，欢迎阅读《第五项修炼》读后感--建立学习型企业
组织。

第五项修炼第三部分读后感篇四

“事不关己，高高挂起”既是我们自我学习的障碍，又是企
业高效运行的“拦路虎”。

现实生活中，很多人认为工作只要做好自己分内事，其他的
事让别人去做就好了，哪怕多做一点就怨声载道。天天按部
就班的工作，缺乏积极性和主观能动性。其实这种做法，损
失最大的便是自己，这无异于在浪费自己的生命。一个只做
自己分内事的人，看似对自己工作负责，实际上对自己、对
公司都是不负责任的。

当组织中的人们只关注自己的职位，把自己限定在职位边界
之内时，他们对工作中不同岗位之间的关联关系缺乏认知，
对因为这种关联关系而产生的后果缺乏责任感和担当意识。
也就是说，他们把自己的责任限定在自己的职责范围之内，
始终用一种“孤立、静止、片面”的思维去看待问题看待工
作，缺乏辩证的思考 and 发展的眼光。明明事情办砸了，但每
一个人都认为自己的工作做的很出色，问题不出在自己这里，
这是因为个人的站位还不够高，眼界太窄、格局太小。

“我只是一个，我管不了那么多；这件事与我无关，我自己
的工作做得没问题；多一事不如少一事”相信工作中有不少人
都有类似的想法。如果不能突破这种“小我”格局，站到更
高立场上去通观全局，那我们看到的将只是短期利益，得到
的是一片树叶，失去的却是整个森林。“我就是我自

己”、“我就是我的职位”的这种单方自我认同，割断了个体与集体的责任联系，不但局限了自我的发展，还会缺乏责任感，一旦没有了集体主义的责任和荣誉感，自我超越、团队协作和共同愿景都将变成空谈。

真正优秀的人，做完分内事是远远不够的，他还会更积极主动地做更多工作。把内心的标准提得越来越高，不断学习新知识新业务，积累新经验，从而使自己有所收获，也使得企业和自身有所发展。

因此，我们一定要打破“我就是我的职位”这种观念的束缚，不能独立于组织之外，我们必须把自己看成是集体的一部分，不能分离。当我们把自己融入到集体组织中后，我们会对很多东西心存敬畏之心，不会对他人高高在上目中无人，会感觉到自己的渺小，做人做事也都会为他人考虑更多，我们的心态会更“谦卑”，我们的能力会更强大，我们的组织也会走得更长远！

第五项修炼第三部分读后感篇五

《第五项修炼》虽然一直久仰其名，在无数的杂志和管理刊物上提到引用，我们熟知的经典例子“煮青蛙的故事”，“啤酒游戏”都来自本书，但主动接近认真阅读还是最近。一口气看下去只有一种感觉，那就是畅快淋漓。仿佛一部极佳的影片，听过很多评价看过很多片花，充满了好奇调足了胃口，终于有机会从头到尾好好的观赏，过瘾！

捧书在手心，一种难以按耐的激动心情，整个阅读过程我总是被一种茅塞顿开的畅快感和不言而喻的认同感所包围。许多平时没有注意的现象，解释不了的问题一下子深入了，明白了。虽然不敢说完全领悟了作者的思想，但从字里行间从简单例子所透露出来的理念和信息，已经把我深深的吸引。也许，使我内心深深为之触动的正是这本书用质朴的语言讲

述那平凡而又深刻的真理。

下面我将简要的介绍一下《第五项修炼》的主要内容。本书主要阐述了“学习型组织”这样一个概念，作者彼得·圣吉所说的“学习型组织”是这样一种组织，在其中大家得以突破自己的的能力上限，创造真心向往的结果，培养全新的，前瞻性的开阔的思维方式，共同努力实现抱负并不断一起学习如何共同学习。并指出，学习型组织应具备的五项修炼是：一、自我超越，二、改善心智模式，三、共同愿景，四、团体学习，五、系统思考。

借助作者的话，大致归纳其精髓：

“自我超越”是学习型组织的精神基础。它要求个人学习不断理清并加深个人的真正愿望，集中精力培养耐心，以自己真正向往的事情为起点，为自己的最高意愿而活着。组织群体对于学习的意愿和能力植基于每个成员对于学习的意愿和能力。

“改善心智模式”是我镜子转向自身，审视自己究竟如何了解世界，采取何种假设、成见、图象、印象，而以开放的心灵容纳别人的想法。

“共同愿景”是真正值得长期献身的目标以及不断学习与创造的动力。这一训练发掘出共有的愿景，是组织成员对于组织的归属感，成为又良好默契的工作伙伴。

“团体学习”是由一个团体所有成员的“深度会谈”开始，每个人都摊出心中的假设，只有交流，以发现深入的见解。在现代组织中，学习的基本单位是团体而不是个人。“系统思考”是五项修炼的核心，强调思考的角度和方式。这也是书中对我启发最大的观点之一。

正如前言中所说的，“自幼我们就被教导把问题加以分解，

把世界拆成片片断断来理解。这显然能够使复杂的问题容易处理，但是无形中，我们却付出了巨大的代价——全然失掉对“整体”的连属感。”着似乎是我们的一个通病，我们习惯于把整体细分，我们习惯于研究细小部分忘记它们之间的联系。我们遇到一件事情习惯于“就事论事”，习惯于“具体问题具体分析”而忘了追究其背后相关的各种联系。

于是我们犯下了这样的错误——主观片面，于是我们陷入了这样的困境——漠视根源。这些都是我们思考上的误区，学习上的障碍。

显然不是，那么又是为什么呢？其实它们早已发生了渐变着，只是我们不成察觉而已。

这些反问让我深省，太多的时候我们子专注于眼前所表现出来的东西，就像我们平时一直强调的“表现好不好”而不去探究表象之后隐藏的秘密，没有人去关心为什么。太多的时候我们也不关心事物的变化在哪里，或者说事物在变化的时候我们察觉不到，即使察觉了不是为时已晚，就是不知如何处理。这时候的你，是不是也和有那只逃不出油锅的青蛙一样的无奈感受？里而且我们总是擅长于“忘记”，忘记一连串事件之间其实是前因后果是有引发联系的。

这些道理在中学时的哲学课上就强调了，然而我们还是没有懂得。我们还没有学会系统的观察事物，更没有对系统思考有深刻的领悟，所以我们在解决问题的时候，会发生很多的错误，最常见的便是“头痛医头，脚痛医脚”。很难根治因为根本没有找出病因，我们只对症状感兴趣。在医学课上我们学到这样一个道理，同样的症状往往需要完全相反的治疗方法。而治疗方法的选择则是建立在正确判断病因的基础上的。

在书中还反复的提到一个概念“树木与森林”，这也是解释系统思考的一个例子，诠释的是局部和整体的关系。让我联

想到人们对于细节的态度。

近年来人们有“细节妖魔化”的倾向，媒体舆论名人大师总是不遗余力的向我们灌输“细节是魔鬼”，“细节决定成败”的观念，强调细节的重要性，仿佛周边所有的一切都会因为一个人们日常忽略的细节而发生翻天覆地的变化。殊不知，真正导致变化的不是细节，而是细节背后那一大串的联系。就像造成毁灭性灾难的是威力无穷的核反应堆，不是那个核按钮，引发一战爆发的是不平衡的世界格局，不是那个无名刺客。

聪明的人民不妨问问自己，控制好核按钮是不是就能免核爆炸的灾难，做好保安工作是不是就可以避免一战的爆发。

我们注重细节更应该注重细节背后的联系，我们专注于细节但要保证有正确的前提正确的方向。解决问题，我们可以切断联系进行“遏制”，也可以深究其原因从源头治理。如同治水，我们究竟该在中下游修几个大坝储水，还是跑到上游封山育林保护源头？很多时候我们没有看到，更多时候我们没有想到，最可怕的是我们看到了想到了却做不到，因为事物的联系原本就不是简单的链接，治本的方法原本就不是简单的反应。不是凭一朝一夕的努力，而是靠持之以恒的耐力，然而，这些要求在现代这个过分追求效益社会显然有点高。

当然本书的写作目的就在于唤醒我们的直面障碍根治问题的这种意识，调整我们认识这个世界的框架。

还有一个修炼项目“自我超越”，很值得大家尤其是作为学生的我们认真学习。正如作者解释的，“自我超越”的意义在于以创造而不是反应的观点来面对我们的生活和生命。它强调的是积极主动创造生活而非消极被动对生活做出反应。

自我超越这个动作后面包含两个动作：愿景、现况。愿景用于理清到底什么对我们最重要，现实则告诉我们应当如何看

清楚我们目前面临的真实情况。

作者打了这样一个比喻：假想在你的愿景和现状之间有一根拉长的橡皮筋。拉长的时候，橡皮筋会产生张力，代表愿景和现况的张力。张力的纾解只有两种可能途径：把现况拉近愿景，或把愿景拉近现况。至于最后会发生哪一种情形，在于我们是否对愿景坚定不移。

我想着这个例子可以帮助大家理解这个问题，一个同学某门很头疼的考试不及格，现在他有两种选择，一是现在复习立即补考，二是大四的时候参加重修。对于他来说，能够一次不考通过就是愿景。然而这意味着要牺牲现在的时间进行复习，当然他也可以选择大四再重修，这样现阶段的紧张压力就可以纾解，但是到大四的时候压力会更大。

这就是选择的问题，我们到底是把现况拉近愿景（通过努力现在补考来舒缓压力）还是把愿景拉近现况（拖到大四重修从而舒缓现在的压力），就是个选择的问题，反应的就是对愿景的坚持程度。

虽然我们都知道速战速决是最佳选择，然而，实现最终目标很难，面对现实情况更挑战。

同样在面对困难迎接挑战的时候我们也有两个选择，可以前进可以退后。可以通过努力来接近自己的愿景，也可以通过放弃来减缓自己的压力。选择后者无可厚非，因为我们明白不是每一种付出都会有收获。即使跳起来也不一定摘到苹果。然而毫无疑问我们会更欣赏前者，因为只有让现况去接近愿景才能在舒缓压力的同时实现理想。这才是最好的方式却也是最难的方式。

本书给我启示远不止以上的几点，我最大的收获在于树立一种观念。好的理论不是大量事实的堆砌，不是空洞不可接近的教条，是一种思维模式，是一种处事观念。

大学这三年我一直在学习，学习用一种正确的思想指导我的日常言行我的重大抉择，不仅仅是我个人的价值体系，更是我的一种思考的方式，我需要一种属于自己的框架，动态的开放的，将我的生活和发展联接起来，这套框架帮助我随时随地接触新鲜事物，这套思维模式帮助我在接触新事物的时候准确而巧妙的“切”进去，不只是了解表象更是刺入实质。

第五项修炼第三部分读后感篇六

管理学的书一般很少有人读，也许是因为没有时间，也许是因为理论性的东西过于复杂。假期的时候，我阅读了彼得·圣吉博士的《第五项修炼》，写下了我的体会。希望我写的东西能够让更多的人关注管理学，更多的人去阅读管理方面的书。彼得圣吉所创立的是学习型团队，他希望建立的组织模式能够更适合人们的工作。

在一个团队中，很多有共同理想的人组成一个大的学习型群体，使人们在团体中都能以自己的理想为目标，不断的前进。同时在团队中不断发挥自己的潜能，敢于挑战极限，不断创新，帮助他人，和其他人一起，共同创造知识的成果。从真正的团队学习中体会工作生活的意义，实现自我价值。彼得·圣吉博士的《第五项修炼》有五项主要的内容：分别是自我超越、改善心智模式、建立共同理想、团队学习、全局思考。

1、自我超越。自我超越的修炼就是不断理清并不断加深个人的真正愿望，集中精力，培养耐心，并客观的观察现实。能够运用自我超越的人，可以不断实现他们心里的愿望，我觉得自我超越就是一种精神力量。当人们希望达到某些愿望的时候，首先要有“我想达到”的愿望，这种愿望越强烈，愿望能够实现的机会就越大。对于能够自我超越的人，他们对待生命的态度就好像雕刻家一样，全心投入，不断的创新和超越，是一种真正的学习。也正是因为自我超越的愿望强烈，才能保证他们的学习动力强劲。

2、改善心智模式。心智模式是根深蒂固于心中，影响我们如何了解这个世界，以及如何采取行动的许多假设、成见，或甚至图象、印象。我们通常不易察觉自己的心智模式，以及它对行为的影响。在团队中，改善心智模式十分重要，它是保证团队合作成功的重要保证。改善心智模式就是要有效的表达自己的想法，开放心灵，接受别人的想法。总之，在团体中，每个人的思想都是不一样的，一个团队的成功合作，就需要我们打开自己的心扉的同时，也要接受别人的想法和意见。只有这样，我们才能更快的打开成功之门。

3、建立共同理想。如果团队拥有共同的理想，那么，团队中的每个人都会为了这个共同的理想而努力。而这种共同的理想就是团队中的“凝聚力”。这种凝聚力是可以无限放大的，是一个超越个人上升到团队高度的概念。就好像我们国家的乒乓球事业，由于乒乓球属于国球，上至老人，下至孩童，都很喜欢这项运动，从中我们就能发现很多优秀的选手。同时，国家也大力支持这项运动，人人都希望把这项运动办好，这种凝聚力超越了个人的想法，成为了全民族的共同理想，所以中国的乒乓事业才能屹立于世界的巅峰。

4、团队学习。曾经有过这样一个试验：在一个团队中，大家都认真参与，每个人智商都在一百二十以上，而集体的智商却只有六十，这是为什么呢？团队学习的修练即在处理这种困境。团队学习的修练从“深度探讨”开始，深度探讨是一个团队的所有成员，在思考了所有问题之后，毫无保留的说出心中的思考而进入真正共同思考的能力。换言之，即在群体中让想法自由交流，以发现远比个人思考更深入的见解。同时，在深入讨论当中，每个人都能获得超过自己思想数倍的思想。思想是可以传递的，不同方向的思想能够使人们变得更加聪明。这就是试验的真正含义。

5、全局思考。群体与人类其它活动都是一种系统，也都受到细微且息息相关的行动所牵连，彼此相互影响并要经年累月才完全展现出来。我们是群体中的组成部分，要时时刻刻想

着群体的愿望。身在团体中，想要看清所有的事情是很困难的，有的时候需要牺牲自己的利益，来保护群体的利益。而我们就应该从全局宏观的角度思考群体的价值取向，进而调整自己的价值取向，达到个人价值与全局价值的平衡。当然，每个团体都有自己的特点，彼得圣吉·博士的观点是要我们去发展学习型的团队合作。更重要的是，我们应该从中学到自己需要的理论，并把这项理论运用到实践中去，真正做到活学活用，学以致用。