مباحث مرتبط با نیروی انسانی(۲۶)

سازمان یادگیرنده

امروزه در همه عرصه‌های جامعه تغییرات سریع و رو به رشدی درحال رخ دادن است. با توسعه دانش و فناوری‌های مختلف و پیدایش سازمان و کسب و کارهای مجازی، سازمان‌ها دیگر با شیوه‌های قدیمی نمی‌توانند در این عرصه پر رقابت ادامه فعالیت نمایند و برای حفظ و بقا باید از یک مزیت رقابتی برخوردار باشند، که یکی از مهمترین این مزیت‌ها در سازمان‌ها بحث یادگیری می‌باشد.

از نقطه نظر سازمانی، یادگیری بر به دست آوردن دیدگاه‌ها، استراتژی‌ها و انتقال دانش متمرکز است. باید خاطر نشان کرد که یادگیری زمانی اتفاق می‌افتد که اطلاعات جمع آوری و به منظور تولید و گسترش حقایق جدید؛ تجزیه و تحلیل شود، تا موجب تغییر عقاید و دیدگاه‌های موجود شده، دیدگاه‌های جدیدی خلق کند و آن را از طریق ارتباط، تدریس و گفتگو و تعامل به تمام سطوح سازمانی منتقل نماید.

بنابراین سازمان‌هایی موفق‌تر هستند که سریع‌تر و بهتر از رقبا یاد بگیرند. به همین دلیل در سال‌های اخیر مفهوم سازمان یادگیرنده مطرح شده و رشد فزاینده‌ای داشته است. اما چگونه می‌توان به چنین سازمان‌هایی دست یافت و چطور می‌توان چنین سازمان‌هایی را طراحی و ایجاد کرد؟



تعریف سازمان یادگیرنده

نظریه سازمان یادگیرنده یک نظریه مدیریتی است که در سال 1990 مطرح و در سال 1977 توسط پیترسنجه گسترش یافت.
سازمان یادگیرنده سازمانی است که عملکردهایش از طریق آگاهی و درک بهتر، بهبود یافته و اصلاح می‌شود . زمانی می‌توان ادعا کرد که سازمانی یادگیرنده است که بتوان از طریق فرآیند ارتباط، دامنه رفتارهای بالقوه‌اش را تغییر داده و بهبود بخشید.

به عبارتی سازمان یادگیرند سازمانی است که کارکنان به طور مستمر توانایی خود را برای خلق نتایج و آینده‌ای مطلوب، توسعه می‌دهند؛ به طوری که در آن الگوهای نوین، جامع و رشد یافته تفکر، پرورش می‌یابد. در سازمان یادگیرنده، آرمان و خواست جمعی کارکنان در سازمان جریان دارد.

یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده مفاهیم مترادفی نیستند "یادگیری سازمانی" به مفهوم یادگیری افراد و گروه‌های درون سازمان و "سازمان یادگیرنده" به معنی یادگیری سازمان به عنوان سیستمی کلی است. سازمان یادگیرنده، سازمانی است که یادگیری را تجربه می‌کند، برعکس، یادگیری سازمانی یک رفتار سازمانی شاخص است که در سازمان یادگیرنده عملا بروز می‌کند.



تفاوت سازمان های یادگیرنده و یادگیری سازمانی

۱- یادگیری سازمانی به عنوان نوعی آموزش سنتی محسوب می‌شود، درحالیکه سازمان یادگیرنده بر روش‌های جدید تفکر سیستمی و استفاده از فنون و شیوه‌های تکنولوژی و فناوری اطلاعات تاکید دارد.

۲- در یادگیری سازمانی یافته‌ها، اطلاعات و دانسته‌های جدید، ناشی از خود رفتار سازمانی نیست، یعنی ممکن است از رفتارهای سازمان‌های دیگر ناشی شده باشد، مثلا تقلید از روش‌های موفقیت‌آمیز سایر سازمان‌ها، در حالیکه سازمان یادگیرنده صرفا تغییر و تحولات خاص سازمان در مواجهه با محیط به عنوان تجربه‌ای برای آن سازمان محسوب می‌شود، به عبارت دیگر قسمت عمده تجارب سازمانی ناشی از تعامل آن با محیط می‌باشد.

۳- در یادگیری سازمانی آموزش سازمانی متناسب با افراد و در گروه‌های سازمانی و به صورت برنامه‌ریزی شده بوده و برای هر گروه آموزش خاص صورت می‌گیرد، در حالیکه در سازمان یادگیرنده یک آموزش همگانی برای کلیه اعضای سازمان ارایه می‌شود و آن عبارت است از آموختن اینکه چگونه بیاموزیم.

۴- در یادگیری سازمانی تنها نسبت به تغییرات محیطی واکنش صورت می‌گیرد، درحالیکه در سازمان یادگیرنده علاوه بر واکنش‌های مناسب به تغییرات محیطی، روند تغیرات محیطی در آینده نیز پیش بینی شده و متناسب با آن، تصمیم اتخاذ می‌شود، همچنین تنوع تغیرات محیطی نیز پیش بینی می‌شود.

۵- در یادگیری سازمانی تاکید بر کارایی است، در حالیکه در سازمان یادگیرنده تاکید بر حل مساله است.

ادامه دارد.....