مباحث مرتبط با نیروی انسانی(۲۷)

سازمان یادگیرنده (۲)

در نوشتار قبلی ضمن بررسی اهمیت یادگیری درسازمان‌ها در مورد سازمان یادگیرنده و همچنین تفاوت سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی صحبت و در این نوشتار به ویژگی های سازمان یادگیرنده اشاره خواهد گردید. به طور کلی می‌توان بیان کرد که سازمان یادگیرنده سازمانی است که با استفاده از افراد، ارزش‌ها و با تکیه بر تجربه‌هایی که به دست می‌آورد؛ به طور پیوسته عملکرد خود را تغییر می‌دهد و آن را بهبود می‌بخشد.

اجزای اصلی هر سازمان یادگیرنده عبارتند از:

۱- قابلیت‌های شخصی: عبارتست از نظامی که فرد به صورت مستمر دیدگاه‌های شخصی خود را روشن‌تر و عمیق‌تر می‌نماید، انرژی و توان خود را متمرکز می‌کند، صبر و بردباری خود را گسترش می‌دهد و بالاخره آنکه واقعیات را منصفانه و بی‌غرض در می‌یابد.

۲- مدل‌های ذهنی: مدل‌های ذهنی انگاشت‌های بسیار عمیق و یا حتی تصاویر و اشکالی هستند که بر فهم ما از دنیا و نحوه عمل ما در مقابل آن اثر می‌گذارند. بسیاری از مواقع، ما نسبت به مدل‌های ذهنی خود و اثری که آن‌ها بر عملکرد ما می‌گذارند اگاهی کامل نداریم که لازم است این آگاهی را در خود ایجاد کنیم.

۳- آرمان مشترک: عبارتست از ظرفیت ایجاد یک تصویر و آرمان از آینده‌ای که به دنبال آن هستیم. به سختی می‌توان سازمانی را نام برد که به درجه‌ای از موفقیت رسیده باشد بدون آن که دارای اهداف، ارزش‌ها و آرمان‌هایی باشد که عمیقا در سطح موسسه پذیرفته شده باشند.

۴- یادگیری جمعی: فراگیری تیمی حائز اهمیت بسیار است. چرا که تیم‌ها و نه افراد، سنگ بنای یادگیری در سازمان‌های مدرن را تشکیل می‌دهند. تا زمانی که تیم‌ها یاد نگیرند، سازمان‌ها نیز قادر به یادگیری نخواهند بود.

۵- نگرش سیستماتیک: تفکر سیستمی به عنوان پنجمین فرمان معرفی شده است. چرا که سایر قواعد را یکپارچه می‌سازد و آن‌ها را در ساختاری هماهنگ از مبانی نظری و عملی ترکیب می‌کند. ارائه تصویری آرمانی از مجموعه، بدون بهره‌گیری از دیدی سیستمی منجر به ایجاد تصاویر زیبا از آینده نخواهد شد.



ایجاد یک سازمان یادگیرنده

دور نمای تمام سازمان‌های یادگیرنده رسیدن به موفقیت مطلوب و ایده آل است؛ بنابراین برای ایجاد سازمان یادگیرنده و رسیدن به موفقیت در این سازمان‌ها موارد زیر ضروری است:

۱- شناخت هدف: اولین گام در راه ایجاد سازمان یادگیرنده شناخت هدف است. چون هر گونه اقدام عملی قبل از شناخت هدف منجر به شکست خواهد شد.

۲- وجود رهبران اندیشمند: این عنصر در سازمان یادگیرنده از آن جهت اهمیت دارد که بدون یک رهبر متعهد به یادگیری، سازمان هرگز موفق نخواهد بود. در سازمان‌های یادگیرنده برا ی دستیابی به آنچه که مورد توافق همگان است به رهبری خردمند و تحول آفرین نیاز است.

۳- وجود کارکنان یادگیرنده و خلاق: شرط لازم سازمان‌های یادگیرنده کارکنان و مدیران یادگیرنده است. در سازمان‌های یادگیرنده افراد باید به توانایی‌های خود باور کامل داشته باشند و آن‌ها را توسعه و بهبود بخشند.



۴- تفویض اختیار به کارکنان و آموزش آن‌ها: در سازمان‌های یادگیرنده اختیارات به میزان زیادی به افراد واگذار می‌شود و به افراد احترام گذاشته می‌شود و نسبت به آنها اعتماد کامل وجود دارد. همچنین فضایی برای پیشرفت آن‌ها فراهم می‌شود و براساس توانایی فرد و استعدادش؛ او را برمی‌گزینند و آموزش می‌دهند. سازمان یادگیرنده موجب می‌شود که مسئولیت فرد در برابر سازمان افزایش یابد و از نظر عواطف و احساسات در وضعی قرار گیرد که جهت تامین هدف‌های مورد نظر از هیچ کوششی فروگذار نکنند و با هر مشکلی دست و پنجه نرم کنند.

۵- مشارکت کامل در اطلاعات: داده‌های رسمی درباره بودجه، سود و هزینه‌ها در اختیار افراد قرار می‌گیرد . هر شخص آزادی عمل دارد تا با سایر افراد در درون سازمان اطلاعاتی را رد و بدل کند.

۶- برخورداری از یک الگوی پوینده: سازمان یادگیرنده باید به ساز و کارهایی مجهز باشد تا الگوهای ذهنی خود را نسبت به مسایل شناسایی کرده و آنها را دائماً مورد ارزیابی و سنجش قرار دهد. بنابراین برای اینکه سازمان‌ها موفق باشند، لازم است الگوهای ذهنی واقع بینانه‌ای داشته باشند و با اطلاعات، آن‌ها را به روز درآورند و بکوشند تا پویایی و انعطاف آن‌ها همواره حفظ شود.

۷- به کارگیری علم و تجربه: سازمان یادگیرنده ترکیبی از علم و تجربه را مورد استفاده قرار می‌دهد تا به کمک این دو تصمیم‌های بهتری اتخاذ کند زیرا استفاده از دانش در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، سرعت، دقت و هزینه‌های کمتری را به سازمان ارزانی می‌دارد و به کارگیری تجربه‌ها، تصمیمات اتخاذ شده را واقع‌بینانه و هماهنگ با محیط‌های مؤثر بر سازمان هدایت می‌نماید.