



اهمیت تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی تیم تحریریه اقیانوس آبی

سازمان های یادگیرنده و افرادی که در آن کار می کنند به طور مداوم از هر کاری که انجام می دهند یاد می گیرند. آنها از تجربیات خود و دیگران برای بهبود عملکرد خود استفاده می کنند. آنها از موفقیت های خود و همچنین از شکست های خود درس می گیرند. سازمان یادگیرنده **Learning** از این جهت مهم است که ساختارها، سیاست ها و ارزش های آن از آموزش و یادگیری **Organization**

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به **اقیانوس آبی** سر بزنید.

کارکنان حمایت کرده و آن را تسريع می‌کند. وظیفه اصلی **مدیریت منابع انسانی** است که برای آموزش و توسعه نیروهای سازمان وقت بگذارد.

سازمان یادگیرنده چیست؟

- سازمان یادگیرنده سازمانی است که امکان تقویت و توسعه مهارت های یادگیری را در خود مهیا کرده است.
- در تعریف سازمان یادگیرنده گفته می شود که همسو با ساختار و استراتژی کسب وکار، امکان یادگیری برای اعضا را فراهم کرده و به‌طور مداوم خودش را متحول می‌کند. این سازمان‌ها می‌توانند محیط‌های کاری ایجاد کنند که در آن از تفکر خلاق استقبال می‌شود. در این سازمان‌ها این باور وجود دارد که هر یک از کارکنان می‌تواند برای مشکلات جاری مربوط به کار، راه‌حلی ارائه دهد. سازمان یادگیرنده به دنبال ایجاد آینده‌ای متعلق به خود است و یادگیری را فرآیندی مستمر و خلاقانه برای اعضای خود می‌داند و در واکنش به نیازها و آرزوهای افراد، سازگار شده و تغییر پیدا می‌کند.
- در سازمان یادگیرنده کارمندان با انگیزه هستند، دیگر مجبور نیستند منفعل باشند و یاد می‌گیرند ایده‌های خود را بیان کنند، با مشارکت در یک محیط کاری بهبود یافته خود را به چالش بکشند و در تغییر الگویی مشارکت داشته باشند که در آن فلسفه‌ی محل کار اقتدارگرا و سنتی جای خود را به محیط کاری مدرن و پیشرفته می‌دهد.

بیشتر بخوانید: **سیستم سازی آموزش و فرهنگ سازمانی**

مزایای سازمان یادگیرنده

1. تقویت تفکر مستقل
2. افزایش توانایی مدیر سازمان برای مدیریت تغییر

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به **اقيانوس آبي** سر بزنيد.

3. بهبود کیفیت

4. منابع انسانی متعهدتر

5. ایجاد روحیه در افراد تیم

6. درک محدودیت‌های سازمان و کاهش آن‌ها



چرا باید به یک سازمان یادگیرنده تبدیل شویم؟

با تکامل سریع و مدرن شدن کسب و کارها، سازمان‌ها به دنبال قدم بزرگ بعدی هستند تا خودشان را از رقبایشان متمایز کنند و همواره یک قدم هم که شده جلوتر از آنها باشند. گاهی اوقات راه حل مورد نظر از نظر مفهومی ساده تر از آن است که انتظارش را دارید. به گفته خبرگان عرصه صنعت تنها مزیت رقابتی پایدار توانایی یادگیری سریعتر نسبت به رقبا است.

برای مشاهده سایر مقاله‌های ما، حتماً به [آقیانوس آبی](#) سر بزنید.

در قرن بيست و يكم فراهم سازي شرايط يادگيري مداوم براي سازمان ها يك اهميت غيرقابل انكار است. آيا شما در سازمانتان اين ويژگي را پرورش داده ايد؟

با به وجود آمدن انقلاب صنعتي چهارم و پيشرفت مداوم فناوري ها و تبديل شدن بيش از نيمي از افراد جهان به جمعيت ديجيتالي، اگر شركت ها بخواهند جلوتر از حد معمول باشند بايد يادگيري مستمر را بپذيرند. با ارزش ترين كالاي جهان ديگر زمين، طلا يا نفت نيست، بلكه اطلاعات است. پس در زمان دسترسي به **بانك اطلاعاتي**، كسب و كارهايي مورد احترام قرار مي گيرند كه واقعا در آن زمينه متخصص باشند و اطلاعات درست در اختيار كاربران قرار دهند.

از آن جايي كه تنها درصدي از سازمان ها كاركنان خود را آموزش و توسعه مي دهند، كمبود متخصص تعجب آور نيست. به همين دليل تشويق به يادگيري به عنوان يك فرهنگ سازماني بسيار مهم است. با گسترش فرهنگ يادگيري سازماني تعامل كارمندان با يكديگر بيشتر مي شود. به طور مداوم از مهارت، دانش و خلاقيتشان استفاده مي كنند و كسب و كار را به طور كلي بهبود مي دهند. اينكه نکته نيز غيرقابل انكار است كه تبديل شدن به يك سازمان يادگيرنده باعث افزايش بهره وري مي شود.

يادگيري سازماني چيست؟

يكي از راه هاي كسب مزيت رقابتي پايدار، تاكيد بر آموزش كاركنان و بالا بردن اطلاعات و دانش آن ها است. در گذشته تنها كاركنان و رهبران به دنبال يادگيري بودند، اما امروزه سازمان ها به دنبال يادگيري هستند. برخي از مهم ترين تعاريف ارائه شده براي يادگيري سازماني به شرح زير است:

1. يادگيري سازماني، متشكل از مجموعه اي از تعاملات بين انطباق هاي فردي و گروهی و انطباق در سطح سازمان است.

براي مشاهده ساير مقاله هاي ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

2. يادگيري سازمانی عبارت از فرآیندی است که طی آن، اعضای سازمان خطاها را کشف و برای اصلاح آن اقدام می کنند.
3. يادگيري سازمانی عبارت است از فرآیند به سازی عملکردها از طریق دانش و درک بیشتر.
4. يادگيري سازمانی یک فعالیت بلندمدت است که در طول زمان موجب ایجاد مزیت رقابتي می شود و نیاز به توجه مداوم مدیریت، تعهد و تلاش دارد
5. يادگيري سازمانی عبارت است از رفتار انطباقی سازمان در طول زمان.
6. يادگيري سازمانی از طریق بینش مشترک، الگوهای ذهنی و دانش، حاصل شده و بر تجربه و آگاهی های گذشته و رویدادهای پیشین استوار است

تفاوت سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی

1. يادگيري سازمانی مفهومی است که برای انواع مشخصی از فعالیتها که درون سازمان اتفاق می افتد، به کار می رود، در حالی که سازمان یادگیرنده به نوع خاصی از سازمان اشاره دارد که یادگیری سازمانی را در درون خود می دارد.
2. يادگيري سازمانی فرایند محور است، در حالی که سازمان یاد گیرنده فرآورده محور است.
3. يادگيري سازمانی هویت فردی دارد، در حالی که سازمان یاد گیرنده هویت جمعی دارد.

يادگيري سازماني يكي از راه هاي كسب مزيت رقابتي پايدار است.



تفاوت سازمان يادگيرنده و ياددهنده

بسياري از مديران از درك اين موضوع كه بهبود سازماني به تعهد در يادگيري مداوم نياز دارد، ناتوان هستند. تفاوت يادگيري سازماني و سازمان يادگيرنده در اين دو مورد است:

- سازمان هاي ياددهنده منسجم تر از سازمان هاي يادگيرنده هستند، زيرا عقيده‌اي فراتر از اين دارند كه هر كسي در سازمان بايستي به طور مستمر دانش ها و مهارت هاي جديد را كسب كند. سازمان يادگيرنده افراد سازمان را به يادگيري سازماني سوق مي دهد، اما سازمان ياددهنده از مديران ارشد خود كه نقش آگاهان در سازمان را دارند، مي خواهد كه آموخته هاي خود را به ديگران بياموزند.
- سازمان ياددهنده به طور خودكار يادگيرنده نيز هست، اما سازمان يادگيرنده ياددهنده نيست و تلاشي نظامند جهت ياد دادن و انتقال دانش و مهارت خود به ديگران به عمل نمي آورد.

بيشتر بخوانيد: راهنماي [راه اندازي كسب و كار](#)

براي مشاهده ساير مقاله هاي ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

ويژگي هاي سازمان يادگيرنده چيست؟

مي توان گفت كه يادگيري مستمر به صورت سيستمي در DNA و زيرساخت اين سازمان ها تعبيه شده است. ارزش يادگيري مستمر توسط مدير عامل و مديريت ارشد مورد حمايت، هدايت و مدل سازي قرار مي گيرد. در ذهن هر يك از اعضاي سازمان شكي وجود ندارد كه يادگيري مستمر مورد انتظار است و پاداش نيز خواهد داشت. در تصوير زير، ويژگي هاي سازمان يادگيرنده را مي بينيد:



7 راهكار براي تقويت سازمان هاي يادگيرنده

در [شرح وظايف واحد منابع انساني](#) است كه به يادگيري و پيشرفت كارمندان اهميت بدهد. دورنماي همه سازمان هاي يادگيرنده رسيدن به موفقيت مطلوب و ايده آل است، بنابراين براي چنين سازمان هايي رعايت موارد زير ضروري است:

براي مشاهده ساير مقاله هاي ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

1. شناخت هدف در سازمان های یادگیرنده

اولین گام در هر کاری شناخت هدف است. هر گونه اقدام عملی قبل از **شناخت هدف**، منجر به شکست خواهد شد. در سازمان های یادگیرنده نیز همواره باید هدف معلوم باشد و همه افراد از آن آگاه بوده و اتفاق نظر داشته باشند. دانستن اینکه برای رسیدن به کجا باید چه چیزی را یاد گرفت نکته طلایی است که باعث می شود یادگیری های سازمانی همواره در مسیر مورد نظر باشد و کسب و کار را به نقطه اوج و ایده آل برساند.

2. رهبر حرفه ای در سازمان یادگیرنده

این عنصر در سازمان یادگیرنده از آن جهت اهمیت دارد که بدون یک **رهبر موفق** و متعهد به یادگیری، سازمان هرگز موفق نخواهد شد. در این سازمان برای دستیابی به آنچه مورد توافق همگان است، به رهبری فردی خردمند، تحول آفرین و خلاق نیاز است. این فرد می تواند برنامه های یادگیری واحد ها را تنظیم کند و مسیر آموزش را به درستی مشخص کند.



3. دادن اختيار به كاركنان و آموزش آن ها

در سازمان‌هاي يادگيرنده اختيارات به ميزان زيادي به كاركنان واگذار مي‌شود و به آن‌ها احترام گذاشته مي‌شود. همچنين فضايي براي پيشرفت آن‌ها فراهم شده و بر اساس توانايي و استعداد افراد به آن‌ها آموزش داده مي‌شود. اين سازمان‌ها براي آموزش منابع انساني خود بودجه زيادي اختصاص مي‌دهند. سازمان يادگيرنده موجب مي‌شود كه مسئوليت فرد در برابر سازمان افزايش يابد و از نظر عواطف و احساسات در وضعي قرار گيرد كه جهت تأمين هدف‌هاي مورد نظر از هيچ كوششي فروگذار نكند و با هر مشكلي دست و پنجه نرم كند.

4. نيروي انساني يادگيرنده و خلاق

در سازمان‌هاي يادگيرنده افراد ابتدا بايد توانايي‌هاي خود را شناخته و همواره به فكر توسعه و بهبود توانايي‌هاي خود باشند. منابع انساني بايد همواره بر روي آموزش استعدادها و پرورش خلاقيت خود زمان اختصاص دهند.

براي مشاهده ساير مقاله‌هاي ما، حتماً به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

آيا ميخواهيد در کمتر از 5 دقيقه در کارمندان خود انگيزه ايجاد کنيد؟ ويدئو زير را حتما ببينيد :

5. مشارکت کامل در تبادل اطلاعات

در سازمان يادگيرنده داده‌های رسمی درباره بودجه، سود و هزینه‌ها در اختيار افراد قرار می‌گیرد. هر شخص آزادی عمل دارد تا با ساير افراد در درون سازمان اطلاعاتی را رد و بدل کند و آموزه‌ها و تجارب خود را با بقيه افراد به اشتراك بگذارد. استفاده از تجارب افراد باعث می شود رسيدن به اهداف از مسير های ميانبر به راحتی امکان پذير شود.

6. پویایی سازمان یادگیرنده

سازمان يادگيرنده بايد به ساز و کارهایی مجهز باشد تا الگوهای ذهنی خود را نسبت به مسائل شناسایی کرده و آنها را دائماً مورد ارزیابی و سنجش قرار دهد. بنابراین سازمان بايد الگوهای ذهنی واقع‌بینانه‌ای داشته باشد و با اطلاعات موجود، آنها را به‌روز رسانی کند و بکوشد تا پویایی و انعطاف آن همواره حفظ شود.

7. ترکیب علم و تجربه

سازمان يادگيرنده ترکیبی از علم و تجربه را مورد استفاده قرار می‌دهد تا به کمک این دو تصمیم‌های بهتری بگیرد. استفاده از دانش در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، سرعت، دقت و هزینه‌های کمتری را به سازمان ارزانی می‌دارد. به‌کارگیری تجربه‌ها، تصمیمات اتخاذ شده در سازمان را واقع‌بینانه تر می‌کند. افراد بايد به کمک دانش و تخصص خود، گزینه‌های موفق را برای آینده برآورد کنند و با بهره‌گیری از تجربه به تصمیمی منطقی و خردمندانه دست بیايند.

بیشتر بخوانید: [مدیریت عملکرد](#) با 4 تکنیک ساده

برای مشاهده ساير مقاله های ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.



مثال سازمان های یادگیرنده

با وجود همه این موانعی که وجود دارد، می‌توان نمونه‌هایی از سازمان‌هایی را ذکر کرد که برای سال‌ها سازمان‌های یادگیرنده واقعی بوده‌اند. موفقیت بلند مدت آنها گواهی بر ارزش یادگیری مداوم است. از جمله این سازمان‌ها عبارتند از:

1. **جنرال الکتریک**: مرکز آموزشی این سازمان، یادگیری مستمر را توسط مدیران و دیگر رهبران هدایت می‌کند. آن‌ها در این مرکز هم یاد می‌دهند و هم یاد می‌گیرند.
2. **پیتزا هات**: دائماً فناوری جدیدی را اختراع و اجرا می‌کند و با شناخت ارزش مادام‌العمر مشتریان خود، آنها را به عنوان دارایی‌های بلندمدت در نظر می‌گیرد.
3. **مایکروسافت**: این سازمان زمانی که بازارش تغییر کرد، با موفقیت تغییر بزرگی در طرز فکر از دستکاپ به اینترنت ایجاد کرد.
4. **جانسون و جانسون**: با هدایت باورهای معروف خود، دائماً محصولات خود را بهبود می‌بخشد و محصولات جدید را اختراع می‌کند و همیشه در مرکز توجه کاربر قرار دارد.
5. **اپل**: نیازهای ناشناخته بازار را درک می‌کند و محصولات جدیدی را برای رفع آنها ایجاد می‌کند.
6. **شرکت تویوتا موتور**: از تولید ناب و بهبود مستمر برای ایجاد بهبودهای کوچک اما بی‌پایان در محصولات و فرآیندها استفاده می‌کند.
7. **USA Today**: فناوری انتشار را برای انتقال رنگارنگ و الکترونیکی اطلاعات و همچنین مدیریت توزیع اختراع کرد و به اختراع مجدد آن ادامه داد.

آنچه برای همه این شرکت‌های موفق مشترک است، پایه‌گذاری اصول و ارزش‌های اساسی استوار و همچنین یادگیری مداوم آنها برای نگه داشتن آنها در فکر و عمل جلوتر از رقبا است.

برای مشاهده سایر مقاله‌های ما، حتماً به [اقيانوس آبي](#) سر بزنید.

نتيجه گيري

سازمان يادگيرنده پيوسته در حال تكامل است، بر كسب دانش و توسعه مهارت‌هاي يادگيري تمرکز كرده و بر اساس آن عملكرد خود را بهبود مي بخشد. اين ويژگي سازمان يادگيرنده باعث مي شود كه براي پاسخ به تغييرات محيطي، توانايي تغييرات سازماني مطلوب را داشته باشد و از تمرين فرآيندها و تقويت آن‌ها به دانش جديد سازماني دست يابد.

در محيط‌هاي پوياي دنياي امروز، تنها سازمان‌هاي موفقي هستند كه ميزان يادگيري خود را نسبت به رقبا بالا برده و مزيت رقابتي براي خود ايجاد كنند. در سازمان‌هاي يادگيرنده مديران و كارمندان، همواره در حال يادگيري بوده و مهارت‌هاي جديد كسب مي‌كنند، چرا كه قدرت هر سازمان متناسب با ميزان آموزش دائمي مديران و كاركنان آن است.

سوالات متداول

ويژگي‌هاي سازمان يادگيرنده چيست؟

خلاقيت هميشگي

جريان آزاد اطلاعات

ريسك پذيري بالاي افراد

تحليل مداوم شاخص‌ها

امكان يادگيري براي همه

براي مشاهده ساير مقاله‌هاي ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

سازمان یادگیرنده چیست؟

سازمان یادگیرنده سازمانی است که امکان تقویت و توسعه مهارت های یادگیری را در خود مهیا کرده است و به طور مداوم خودش را متحول می‌کند. در سازمان یادگیرنده کارمندان با انگیزه هستند، دیگر مجبور نیستند منفعل باشند و یاد می‌گیرند ایده‌های خود را بیان کنند، با مشارکت در یک محیط کاری بهبود یافته خود را به چالش بکشند.