



انجمن نوردکاران فولادی ایران (انفا)
Iranian Steel Rolling Association

تشکله چگونه میتوانند یک سازمان یادگیرنده باشند ؟

مقدمه :

بحث یادگیری و فرایند یادگیری در علوم مدیریت یکی از مسایلی است که بسیار مورد توجه میباشد و این یادگیری فقط مختص افراد و گروه ها نبوده بلکه آنچه اهمیت دارد مقوله یادگیری سازمانی است. اینکه یک سازمان با کمک افراد خیره و بر اساس تجربه های گذشته خود به نحوی تغییر کند که بتواند به سمت اهداف و چشم انداز سازمان حرکت کند بسیار اهمیت دهد. پیتر سنگه اولین کسی بود که مباحث مربوط به سازمانهای یادگیرنده را مطرح کرد و در کتاب های پنجمین فرمان و رقص تغییر خود به تشریح آن پرداخت و از نظر ایشان " سازمان یادگیرنده (learning organization) سازمانی است، که با استفاده از افراد، ارزش ها و سایر خرده سیستم ها، با تکیه بر درس ها و تجربه هایی که به دست می آورد، به طور پیوسته، عملکرد خود را تغییر می دهد و آن را بهبود می بخشد." (۳)

ایشان بیان میدارد که سازمان یادگیرنده قابل حصول است چرا که سازمان از افراد و گروه ها تشکیل شده و افراد نیز به ذاته شیفته یادگیری هستند و در حقیقت میتوان گفت سازمانی یادگیرنده است که برای رسیدن به فردای بهتر از عملکرد امروز خود گذشته و با توجه به اینکه میداند یادگیری زمان لازم دارد در جهت اهداف و آرمان مشترک خود حرکت میکند. ایشان پنج اصل تواناییهای فردی، چشم انداز و آرمان مشترک، مدلها و الگوهای ذهنی، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی را اصول لازم برای یادگیری سازمانها دانسته و در این خصوص داشتن آرمان مشترک را در سازمانهای یادگیرنده بسیار با اهمیت میداند. (۱)

تشکلها چگونه میتوانند یک سازمان یادگیرنده باشند؟

برای پاسخ به این سوال ابتدا باید دید که عملکرد تشکلها در چند سال گذشته چه بوده است؟ آیا تشکلها توانسته خواسته های ذینفعان خود را برآورده کند؟ در جلوگیری بحرانهای اقتصادی سالهای گذشته تشکلها نقشی داشته است؟

اگر کمی به سالهای گذشته بنگریم در میابیم که تشکلها در سالهای اخیر به نسبت سالهای پیش از آن در فضای اقتصادی ایران نقش پر رنگتری داشته و برای فعالان بخش خصوصی تشکلها محلی برای ارائه نقطه نظرات بوده است. هر سازمان مانند تشکلها چنانچه بخواهد متحول شده و یادگیرنده باشد باید از درون خود و با شایستگیهایی که دارد تغییرات را ایجاد کند. تشکلها در خصوص اجرای درست اصل ۴۴ که مورد نظر مقام معظم رهبری بود چقدر نقش داشتند؟ در فضای رقابتی امروز که فعالان بخش خصوصی بواسطه تحریمهای ظالمانه بسیار تحت فشار بودند و تشکلها چه نقشی در جلوگیری از این رقابت نابرابر داشت؟

تشکلها چنانچه بخواهد به عنوان یک سازمان یادگیرنده عمل کند، علاوه بر اینکه به وظایف و اختیارات خود به درستی عمل نموده بایستی در جهت ایجاد یک آرمان مشترک که خواسته فعالان بخش خصوصی است به جد کوشش نماید.

همچنانکه که گفته شد برای داشتن تشکلی با عنوان یک سازمان یادگیرنده باید بر اساس اصول پنجگانه تواناییهای فردی، چشم انداز و آرمان مشترک، مدلها و الگوهای ذهنی، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی اقدام نمود. در این راستا میتوان گفت تشکلها دارای توانمندیهای بالقوه در این مسیر بوده و نیاز به مشارکت بیشتر آنها در تصمیم سازیهاست. برای این منظور تشکلها باید از موازی کاریها در تمام ارکان خود جلوگیری کرده و بدور از جناح بندی و مباحث محفلی بر اساس برنامه های مدون در جهت آرمان مشترک اقدام نماید. در این راستا تشکلها باید فعال و بر اساس توانمندیهای فردی و هم افزایی کار گروهی باشد و این با جذب افراد توانمند و با علاقه به کار تشکلی و آموزش مستمر آنها در جهت ایجاد فهم مشترک از چشم انداز میسر خواهد شد و در دنیای صنعتی امروز غفلت از زمان و عدم درس گرفتن از گذشته یکی از آفات تشکلها میباشد و برای اینکه تشکلها یک سازمان یادگیرنده باشد بایستی به مقوله زمان و اهمیت آن توجه ویژه ای نماید و این موضوع را در تمامی ارکان تصمیم گیری خود نهادینه نماید.

۱- رقص تغییر، پیتر سنگه، انتشارات آریانا، ۱۳۸۹

۲- O'Keeffe, T. ۲۰۰۲. Organizational Learning: a new perspective.

Journal of European Industrial Training, ۲۶ (۲), pp. ۱۳۰-۱۴۱

۳- خلاصه سازی: انجمن نوردکاران فولادی ایران