

تغییر فرهنگ از سازمان یادگیرنده به سازمان‌های یاددهنده

تاریخ دریافت: ۹۸/۱۱/۱۳

تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۱/۰۶

کد مقاله: ۲۱۶۷۴

سید محمد موسوی دوست^۱

چکیده

سازمان یاددهنده و یادگیرنده در این مقوله که هر فردی یا گروهی باید به‌طور دائم دانش و مهارت جدید کسب کنند مشترک هستند؛ اما هدف سازمان یاددهنده چیست؟ ویژگی رهبران در سازمان‌های یاددهنده چیست؟ و چگونه می‌توان یک دیدگاه قابل یاددهی تدوین نمود؟ با توجه به اهمیت این موضوع برای توسعه‌سازمانی، در این مقاله به بررسی سازمان یاددهنده پرداخته‌ایم. سازمان‌های یاددهنده با توسعه مؤثر مهارت‌های رهبری در کارکنانشان، به‌طور مداوم خود را بهبود می‌بخشند. رهبران باتجربه آموزش را سرلوحه کار قرار می‌دهند و به یادگیری و یاددهی مشتاق هستند. کارکنان در محیطی که جستجوی دانش و دیدگاه‌های جدید، یک هنجار قابل قبول محسوب می‌شود بیشتر راغب هستند تا تغییرات بازار را جستجو کنند و برای آن‌ها پاسخ‌های جدید بیابند. وظیفه رهبران نیز در سازمان‌های یاددهنده در اختیار گرفتن سرمایه انسانی و ایجاد ارزش افزوده برای آن است و این کار فقط با یاددهی امکان‌پذیر می‌باشد.

واژگان کلیدی: سازمان یاددهنده، سازمان یادگیرنده، مدیریت دانش، یاددهی شرافتمندانه

۱- معاون توسعه منابع انسانی شرکت خدمات اداری شهر (وابسته به شهرداری تهران)