

با استفاده از پدیده اینترنت، خود را با محیط‌های پرتنش بیرونی تطبیق و به بقای خود ادامه می‌دهند.

سخنران افزود: از ویژگی‌های دیگر سازمان‌های یساذگیرنده، روانی جریان اطلاعات در این سازمانهاست این روانی باعث افزایش دانش و رشد مدیریت نیروی انسانی در سازمان می‌شود و می‌داند که با رشد دانش پرسنل میزان IQ سازمانها افزون و بهره‌وری آنان ارتقاء می‌یابد. از سوی دیگر در این سازمانها، کارکنان به علت آموزشهای مکرر و تفریض اختیاری که به آنها می‌شود با ایجاد تیم‌های متعدد و انجام بحثهای گروهی به ارتقای اطلاعات و توانمندی خود می‌پردازند. چنین روندی باعث می‌شود فرهنگ بسیار قوی در سازمان حاکم و آرمان یا دیدگاه مشترکی میان نیروی انسانی و سازمان فراهم آید.

چنین آرمان یا دیدگاه مشترک در یک سازمان ایجاد نمی‌شود مگر در سایه یک رهبری قوی سازمانی. در این حالت استراتژی کلی سازمان به صورت مشارکتی خواهد بود. این استراتژی از پایین به بالا تنظیم می‌شود، اطلاعات به صورت باز جریان دارد و تمامی بخشها با اطلاعات و توانمندی بالایی که به دست آورده‌اند در تعامل منطقی یا یکدیگر قرار می‌گیرند.

به طور کل در سازمانهای یادگیرنده ۵۵ فاعده یا فرمان وجود دارد که جریان تفکر سیستمی از قواعد مهم در این سازمانهاست. این فاعده عبارتند از: «الگوهای ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی، قابلیت فردی و درنهایت تفکر سیستمی». برای ایجاد تفکر سیستمی در سازمان اولین گام؛ جریان جزئی‌نگری و توجه به اجزاء است. دوم، ریشه‌یابی مرزهای سیستم می‌باشد (مرزبندی میان تمام بخشها). در تفکر سیستمی، ریشه‌ها به خوبی بررسی شده و به کمک الگوهای پویا (DYNAMIC MODELS)، تمامی علتها و معلولها مورد مطالعه قرار می‌گیرد.

یکی از زیرمجموعه‌های تفکر سیستمی، مرزبندی میان بخشهای یک سیستم است که هویت سیستم در این مرزبندی مشخص شده و ارتباط میان سیستم و محیط در آن صورت می‌گیرد. تمامی داده‌ها و ستاده‌ها از مرز سیستم عبور می‌کنند و ریشه مشکلات معمولاً درون مرز سیستم جای دارند.

زیرمجموعه دیگر، کل‌گرایی است می‌دانیم که سیستم، کلی است متشکل از مجموعه دو یا تعداد بیشتری از اجزاء که رفتار هر جزء بر رفتار

سازمانهای یادگیرنده، پدیده‌ای هستند که با شروع دهه ۹۰ میلادی مطرح شدند. علت پدیدار شدن چنین سازمانهایی، شرایط، نظریه‌ها و تغییر و تحول در محیط‌های سازمانی قبل از دهه مذکور بوده است. به گونه‌ای که تمام سازمانها تلاش گسترده‌ای را برای بقای خود آغاز کرده‌بودند و برای آنکه بتوانند خود را در محیط پرتلاطم اطراف خود حفظ کنند می‌بایست از قابلیت‌های قیرپویا خارج و به سمت سازمان یادگیرنده متحول شوند. یعنی در ساختار و اساس خود تغییرات عمیقی ایجاد کنند.

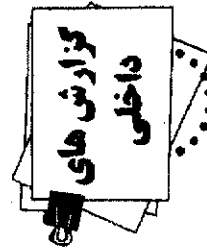
اما اینکه، چگونه سازمان خود را به سازمان یادگیرنده متحول سازیم؟ موضوع سخنان آقای دکتر مجتبی رجب‌بیگی، استاده دانشگاه و عضو کمیته بهره‌وری ایران در یکی از گردهمایی‌های اخیر دفتر سمینارهای سازمان مدیریت صنعتی بود که در آن گروهی از مدیران فروش، آموزش و مدیران عامل سازمانها حضور داشتند.

آقای رجب‌بیگی در شروع سخنان خود به ویژگی‌های سازمانهای یادگیرنده اشاره کرد و گفت: حرکت و فعالیت چنین سازمانهایی به صورت عمودی و بسیار فعال است. هر جزء در حال انجام کارهای خود است و پس از مدتی ارتباطات به صورت سیستمی، ماتریسی و تشکلی ایجاد می‌شود.

در سازمانهای یادگیرنده تمامی اجزاء به هم ربط و پیوندی عمیق دارند طوری که «پیتز دراکر»، این‌گونه سازمانها را به ارکستری تشبیه می‌کند که هرکس ساز خود را می‌زند اما نکته مهم این است که تمامی نوازندگان عمیقاً تابع و مرتبط با رهبر ارکستر هستند. نتیجه کار یک آهنگ موزون است. طبیعت سازمانهای یادگیرنده امروزی نیز چنین است که با پرسنل گسترده و با فرهنگهای متفاوت همچنان در حال رشد و فعالیت هستند. نظیر شرکت‌های «آی.بی.ام» یا «مایکروسافت».

امروز با رشد فناوریهای جدید ارتباطی و به صورت مجازی شدن بسیاری از شرکتها درصد بالایی از فروش شرکت‌های بزرگی چون «کرایسلر» از طریق شبکه اینترنت انجام می‌شود که حدود ۲۵ درصد است.

همچنین آمارها نشان می‌دهند که در هر ساعت حدود ۷۰۰ خانوار آمریکایی به شبکه اینترنت می‌پیوندند. با رشد و شناسایی قابلیت‌های شبکه اینترنت تمامی سازمانهایی که بستر لازم را برای شکوفایی خود فراهم کرده‌اند.



یکی از اعضای کمیته بهره‌وری ایران تشریح کرد

پنج فرمان سازمانهای یادگیرنده



سیستمی عمیقی است برای بقای سازمانهای یادگیرنده که از یک دهه قبل به این سوبه آن دست یافته‌اند.

نکته قابل توجه دیگر این است که وقتی مشکلات در هر سراسری بروز می‌کنند نباید فشارها را به بخش دیگر انتقال داد. مثلاً زمانی که کارکنان آموزش می‌بینند و قوی‌تر می‌شوند، بلافاصله از متخصص نیروی انسانی استفاده می‌کنیم این باعث می‌شود تا فشارها به او انتقال یابد و در نتیجه عملکرد مدیریت سازمان کاهش یابد.

اگر مسایل بطور ریشه‌ای حل و رفع شوند نیازی به انتقال آنها نیست زیرا با انتقال آن، از جای دیگر سازمان سر در خواهند آورد. نتیجه اینکه برای ایجاد چنین رفتاری باید بسیاری از الگوهای فرهنگی تغییر یابند.

رفتار بسیار مشهود و قابل توجه در سازمانهای یادگیرنده این است که آنها با توجه به الگوهای ذهنی تکامل یافته، همواره برای حل مسایل و مشکلات خود به سه عامل تأمل، پرسش و تدافع توجه خاص دارند. این درحالی است که سازمانهای ما بیشتر به تدافع می‌پردازند تا تأمل و پرسش. □

بازار کالای شما با کاهش فروش روبرو شود اگرچه تولید خود را افزایش داده‌اید. بنابراین بر خود می‌بینید تا با مشکل تاخیر برخورد منطقی کنید تا این فاصله یا شکاف از بین برود. در این حالت باید سعی شود به کل سیستم آسیبی وارد نشود. بنابراین، باید حلقه‌های رشد و حلقه‌های تعادلی را با هم و همزمان مورد مطالعه قرار دهید. از سوی دیگر برای فروش بالای بازار خود نباید وجود رقبای خود را نادیده بگیرید. زیرا رقبا می‌توانند خود نوعی محدودیت برای رشد به حساب آیند. با از بین بردن فاصله تاخیر و توجه به رقبا، برای دستیابی به نقطه مطلوب در بازار می‌بایست حلقه‌های کیفیت کالای خود را نیز گسترش بیشتری بدهید. برای این کار می‌توان مشارکت و ارتباطات درون سازمانی خود را میان پرسنل افزایش داد. این باعث افزایش توان نیروی انسانی خواهد شد. بویژه آنکه کارکنان دانشگر، آموزش یابند. با آموزش کارکنان مستعد، دانش و رشد، بهره‌وری کار و فرصتهای کاری افزایش می‌یابد و رفاه پدیدار می‌شود. این فرایند فقط به کمک تفکر بُرد - بُرد می‌تواند ایجاد شود. در این حالت است که هم ما و هم رقبای ما در محیطهای بیرونی برنده خواهیم بود و این تفکر

کل اثر می‌گذارد و وجودش بستگی به تعامل اجزاء با یکدیگر دارد.

آنچه که در بحث ریشه‌یابی به عنوان زیرمجموعه مهم تفکر سیستمی سازمانها مطرح است، شناسایی ریشه مشکلات براساس تعامل اجزای سیستم با یکدیگر است. این شناسایی ممکن است براساس پویایی سیستم، اجتناب از تمرکز به وقایع و یافتن اهرم مناسب برای رفع مشکلات باشد.

دکتر رجایی در ادامه افزود، سازمانی که از حالت ایستا خارج شده و پویا می‌شود به تدریج حلقه‌های فزاینده خود را افزایش می‌دهد مثلاً وقتی میزان کیفیت یک محصول افزایش می‌یابد فروش آن محصول بالا می‌رود پس حلقه مشتریان گسترده می‌شود. اما تصور

یکی از ویژگیهای سازمانهای یادگیرنده روانی جریان اطلاعات در آنهاست. این روانی باعث افزایش دانش و رشد مدیریت نیروی انسانی در سازمان می‌شود و طبیعی است که با افزایش دانش کارکنان بهره‌وری نیز بهبود می‌یابد.

در سازمانهای یادگیرنده پنج قاعده یا فرمان وجود دارد که جریان تفکر سیستمی از قواعد مهم در این سازمانهاست. همچنین در سازمانهای یادگیرنده تمامی اجزا به هم ربط و پیوندی عمیق دارند.

نشود که این رشد نهایی است چرا که هر رشد محدودیتها و مشکلات خاص خود را دارد که بر اثر فشارهای مختلف ممکن است مشکلات قبلی یا جدیدی ظاهر شوند که باید مشکلات جدید را بطور منطقی و به کمک حلقه‌های تعادلی که وجود دارد، رفع کرد.

در حلقه تعادلی، فاصله‌ای برای رسیدن به «مآزمانی» نیاز دارید تا کالای خود را سریع به دست خریدار خود برسانید که معمولاً با نوعی تاخیر همراه است همین تاخیر باعث می‌شود تا

پذیرش نمایندگی

شرکت راهبردی طراحی و مجری سیستم‌های جامع مالی و اطلاعات مدیریت **پرتک** جهت عرضه سیستم‌های نرم افزار در مراکز استان از میان مؤسسات خدمات مالی و مدیریت **پرتک** شرکت‌های کامپیوتری نماینده فعال می‌پذیرد.

سعود و به آسود:

تهران - خیابان میرزای شیرازی - خیابان هشتم ساختمان ۱۲ - طبقه چهارم - واحد شماره ۱۰ و یا فاکس ۸۸۰۰۶۴۸ ارسال نمایند. تلفن تماس: ۶ و ۸۸۰۴۶۸۵