

DESPRE ÎNVĂȚĂRI ÎN ORGANIZAȚII ...

Oamenii inteligenți și creativi s-au folosit întotdeauna de cunoștințe pentru a realiza produse și servicii inovative. Modelul viitorului presupune cunoștințe înglobate în sisteme și baze de date accesibile tuturor. Pentru atingerea maximului de eficiență, cunoștințele trebuie acumulate sistematic, și apoi utilizate în construirea competențelor de bază ale unei organizații.

În cel de-al treilea mileniu organizațiile din România trebuie să pună accent pe încurajarea implicării personalului acordând mai mult atenție contribuției angajaților la dezvoltarea acestora. Există multe modalități prin care se poate încerca sporirea valorii potențiale și manifestarea oamenilor într-o organizație.

O organizație în care oamenii își măresc continuu capacitatea de a produce rezultatele pe care și le doresc la toate nivelele, individuale și colective, este organizația "care învață". Printre elementele definitorii ale acesteia se numără: lărgirea capacității personale pentru a ajunge la rezultatele dorite și pentru a crea un mediu organizațional încurajator pentru toți membrii, crearea unei conștiințe de grup, dezvoltarea unei viziuni împărtășite cu privire la viitorul preconizat, învățarea în echipă, transformarea capacităților de comunicare și de gândire colectiv astfel încât grupurile să își poată dezvolta cu încredere inteligența și abilitățile, gândire strategică, un mod de a gândi și un limbaj specific pentru a descrie și a înțelege forțele și corelațiile care modelează comportamentul sistemelor.

Procesul prin care o organizație poate să devină o "organizație care învață" este un proces complex și se desfășoară în mai multe etape. Mai întâi, ea trebuie să identifice oportunitățile și să beneficieze de ele, iar apoi să creeze o structură permisivă, care să faciliteze învățarea. Succesul unui astfel de demers presupune: o cultură stimulativă, care să încurajeze pe oameni să încerce să schimbe situația existentă și să conteste modul de acțiune încetent; un management care îi împuternicește pe oameni; munca eficientă în echipă care contribuie la obținerea unor performanțe mai bune; o forță de muncă motivată, formată din oameni dornici să învețe continuu; mecanisme care stimulează învățarea, procese și politici concepute să încurajeze pe oameni să învețe tot ce fac.

Deși oferim idei valoroase despre modul în care poate fi suscitată învățarea și dobândirea de noi cunoștințe prin practica managerială, conceptele de "învățare organizațională" și de "organizație care învață" au început să fie umbrite, cel puțin în sub raportul practicii manageriale, de dezvoltarea explozivă a ceea ce se numește astăzi "managementul cunoașterii".



Faptul că în economia și societatea contemporană cunoașterea joacă un rol esențial este mai presus de orice îndoială. În cadrul unei organizații, un echilibru între cunoașterea explicită și cunoașterea tacită, învățarea organizațională, un management strategic eficient pot asigura sporirea performanțelor și avantajul competitiv într-o societate aflată într-o continuă schimbare.

**Inspector școlar General,
Prof. Dumitru Damian**