An illustration showing multiple hands of different skin tones and wearing various business attire (suits, shirts) holding a thick, multi-colored rope. The rope is knotted and forms a circular shape, symbolizing teamwork and collaboration. The background is white.

*Razvoj učeće se organizacije -
učinkovit način odzivanja na
izzive okolja*

Neža Sermek Milić

UČEČA SE ORGANIZACIJA

Se neobhodno povezuje z dvema pojmom:



Sodobnost



Učenje

SODOBNOST

Informacijska, postmoderna, družba znanja

Eksplozija razvoja

Posledično eksplozija informacij, ustvarjanje
novega znanja

Potreba po učenju se eksponencialno poveča

Učenje kot pogoj za preživetje – novodobna
pismenost

ODZIV PODJETIJ NA SODOBNOST

Podjetja ne morejo delovati na enak način kot v
preteklosti

Družba znanja zahteva odziv podjetij v obliki
vzpostavitve učeče se organizacije

Kontinuirano učenje v podjetjih kot način
doseganja konkurenčne prednosti

POJEM UČENJE

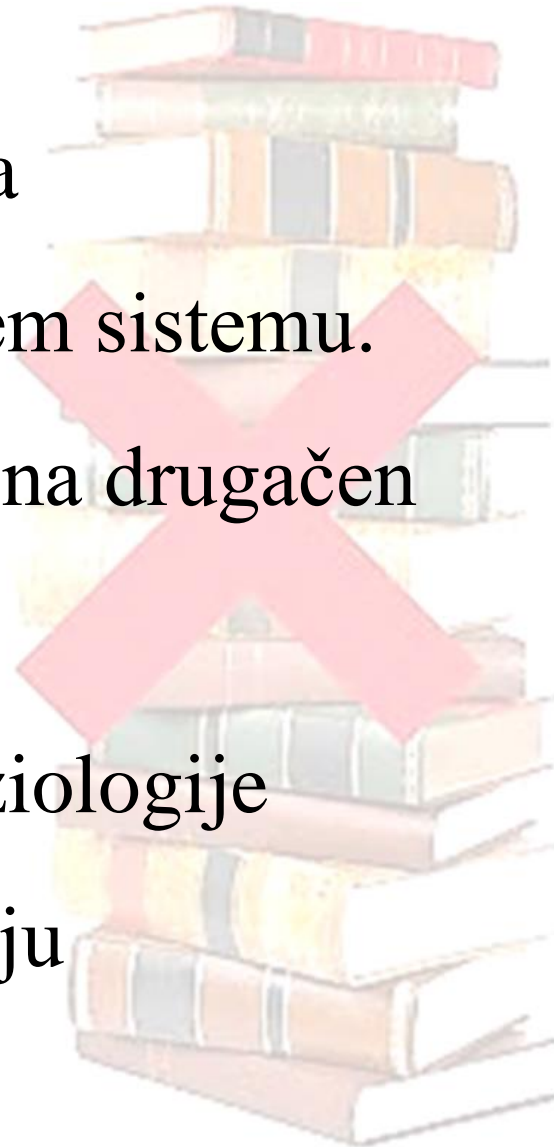
Negativna konotacija

»Učenje na pamet« v formalnem sistemu.

Učenje moramo začeti dojemati na drugačen
način!

Sodobna spoznanja nevrofiziologije

Vloga učenja v podjetju



NASTANEK KONCEPTA

Prvi je koncept razvil Peter Senge.

Razvije se v 90ih, kot posledica pospešenih sprememb, ki so se dogajale:

Prehod industrijske družbe/dobe v informacijsko

Vplivi pojmov produktivnosti in izboljšav

Vplivi generacijskih faktorjev

DEFINICIJE

»Učeča se organizacija je organizacija, ki olajšuje učenje vseh svojih zaposlenih in konstantno spreminja samo sebe.«

»Učečo se organizacijo lahko označimo preko konstantnih izboljšav z novi idejami, znanjem in uvidi.«

» Organizacije se morajo naučiti razviti kapaciteto za sledenje hitremu tempu inovacij. Ljubezen do sprememb, ne strah pred njimi.«

ZNAČILNOSTI UČEČE SE ORGANIZACIJE

Človeški/socialni/intelektualni kapital

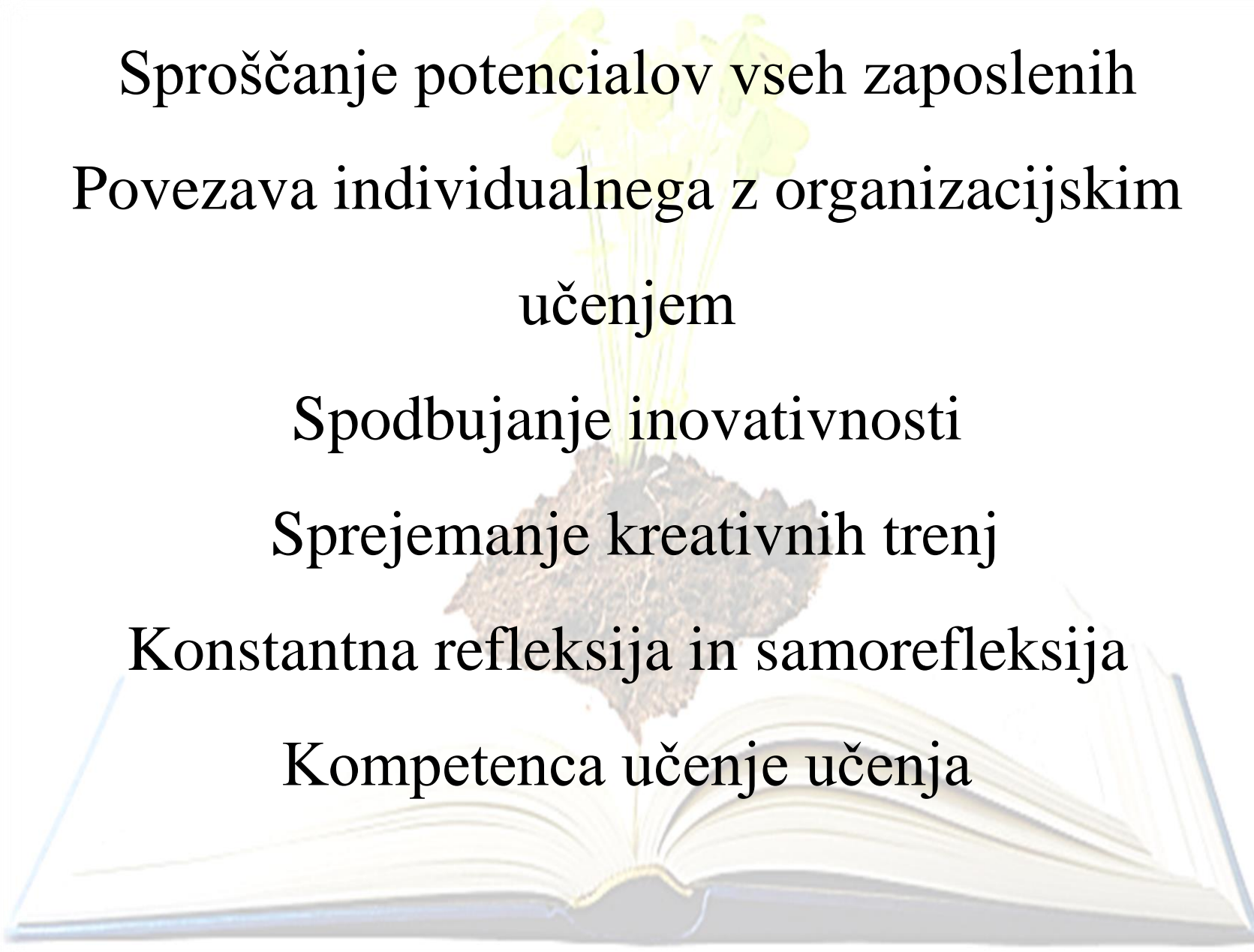
Porast zadovoljstva na delovnem mestu

Timsko delo

Avtonomija

Učenje na vseh nivojih

Zagotavljanje učnih priložnosti za vse



Sproščanje potencialov vseh zaposlenih
Povezava individualnega z organizacijskim
učenjem

Spodbujanje inovativnosti

Sprejemanje kreativnih trenj

Konstantna refleksija in samorefleksija

Kompetenca učenje učenja

UČENJE ZNOTRAJ UČEČE SE ORGANIZACIJE

Individualno/skupinsko/organizacijsko

Problemsko učenje

Eksperimentiranje

Izkustveno učenje

Učenje iz najboljših praks

Učenje preko prenosa znanja

UČEČA SE ORGANIZACIJA V PRAKSI

Glavno mesto ima HRD

Ustreznost zaposlenih znotraj oddelka

Pomembnost zavedanja koncepta kontinuiranega
izpopolnjevanja

Sestavljen teoretski okvir/aktivna implementacija

Povezava z vrhnjim managementom

USTVARIMO »PRIJAZNO« DELOVNO MESTO

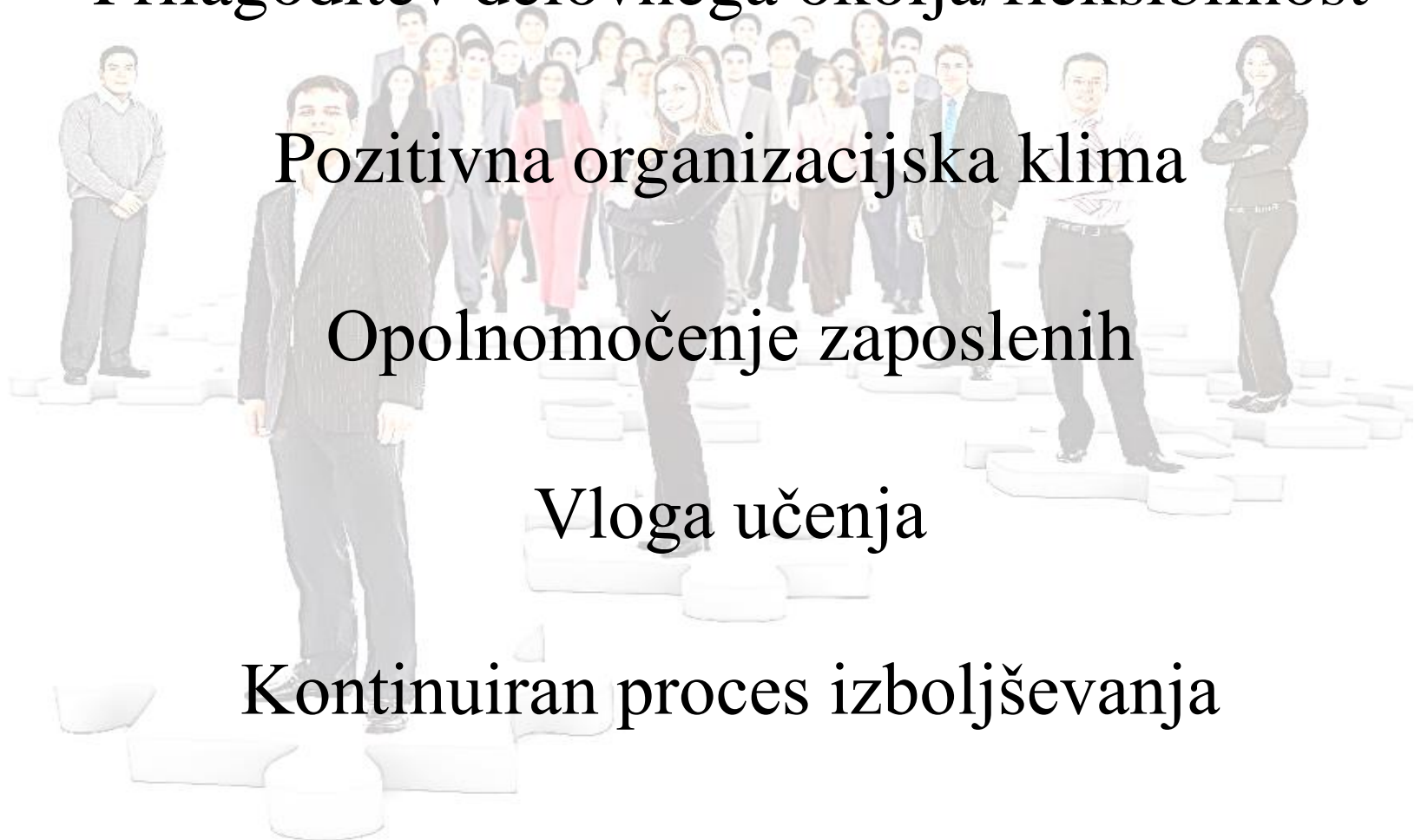
Prilagoditev delovnega okolja/fleksibilnost

Pozitivna organizacijska klima

Opolnomočenje zaposlenih

Vloga učenja

Kontinuiran proces izboljševanja



VLAGANJE V ČLOVEŠKE VIRE

Recesija (skeptičnost posloводства)

Vlaganje kot pogoj za preživetje ali napredek

Težave pri zanemarjanju razvoja

Racionalizacija stroškov

Dolgoročne koristi

Krepitev človeškega/socialnega/intelektualnega

kapitala

UČEČA SE ORGANIZACIJA V PRAKSI



DOBRE SVETOVNE PRAKSE



Aktivno iskanje talentov s strani top managementa (1 dan na mesec).

Upravljanje talentov - vodja ocenjuje svoje podrejene (nivo veščin, močne točke, šibkosti).

Močna organizacijska kultura (socialni kapital).

Vloga opolnomočenja.

Vodje kot izobraževalci in učenci



Vzpostavljen sistem konstantnega izobraževanja.

Delovni timi dobijo pomoč zunanjega strokovnjaka.

Six sigma training (500 mio vložka), 3 tedensko strokovno izobraževanje za vse delavce.

750 mio dolarjev prihranka v sledečem letu, 1 mlrd dolarjev leto za tem.



Google

Optimalno, neformalno, domačno
delovno okolje.

Posledica visoka storilnost!

Kultura produciranja in sprejemanja inovacij
(1 dan tedensko).

Predpostavlja bodoče potrebe.

MCDONNELL DOUGLAS



Cilj: izboljšanje odnosa podjetja s strankami, dobavitelji in zaposlenimi.

MCDONNELL DOUGLAS

Vzpostavljeni centri odličnosti

Proces deljenja znanja

Proces spodbujanja visoko storilnega timskega dela

Po ukrepih rast delnice iz 18,48\$ na 70,00\$ v enem letu.

DOBRE SLOVENSKE PRAKSE

triglavRE



Spodbujanje prenosa znanja

Razvoj internih izobraževalcev

Projekt medgeneracijsko učenje

Poudarjanje mehkih veščin

Hvala vam za vaš čas in pozornost.

Sedaj pa prenesimo pridobljeno znanje v prakso!

