Azienda che apprende o Learning Organization

Data: Invalid Date | Autore: Rosangela Muscetta



ROMA, 16 FEBBRAIO 2014 -Da più di una decina di anni si parla di “gestione della conoscenza” o meglio di knowledge management in ambito aziendale. Le organizzazioni, ormai consapevoli dell’importanza, nella creazione di valore, di un intangibile quale è appunto la conoscenza e il sapere specifico degli individui che ne fanno parte, o della conoscenza che viene prodotta dalle relazioni che l’organizzazione stessa intrattiene con l’ambiente di riferimento, o di quella che arriva dall’analisi e dall’osservazione dei fenomeni e delle dinamiche che avvengono in tale ambiente, si sono attrezzate in vario modo per gestirla. Il valore delle imprese è determinato proprio dalla loro possibilità di restare sul mercato, quindi la gestione della conoscenza nelle organizzazioni è considerata un elemento fondamentale, non tanto per migliorare le “performances individuali e organizzative”, ma soprattutto per far sì che l’organizzazione possa continuare ad esistere in una realtà sempre più complessa, dove appunto domina l’incertezza e la dinamicità.[MORE]

Oggi le organizzazioni non devono ragionare tanto sul perché bisogna gestire la conoscenza, visto che i dubbi su cosa questo possa significare e comportare sono ampiamente fugati, ma devono spostare l’attenzione sul saper essere un’organizzazione che apprende (Learning Organization), un’organizzazione cioè che sa in quale ambiti muoversi e che sa dove “guardare” per catturare la conoscenza che serve. Per essere una Knowledge Organization, quindi, oggi non è sufficiente intervenire solo con progetti formativi o tecnologici, che rischierebbero, se non opportunamente inquadrati e gestiti, di far fallire l’obiettivo, ma è necessario reinterpretarsi e strutturarsi come

un'organizzazione che sa trasformare ogni elemento conoscitivo d'interesse in un'opportunità di crescita diventi allo stesso tempo, scintilla creativa sia per l'organizzazione che per i singoli.
Il Knowledge Management può essere definito come la costruzione, il rinnovamento e l'applicazione della conoscenza finalizzata, in modo sistematico ed esplicito, a massimizzare l'efficacia dell'organizzazione derivante dalla conoscenza stessa e dagli altri asset del capitale intellettuale. Include l'analisi, la sintesi, la verifica e l'implementazione dei cambiamenti correlati ai flussi di conoscenza coerentemente con gli obiettivi dell'organizzazione. Comprende tutte quelle attività necessarie per facilitare il lavoro, direttamente collegato con la conoscenza e non può prescindere dall'acquisizione di una mentalità della gestione degli asset legati alla conoscenza, richiesta per creare, mantenere e utilizzare un capitale intangibile appropriato.
Herbert Spencer affermava che lo scopo dell'educazione è l'azione, non la conoscenza. La vera conoscenza, infatti, è quella che si concretizza in comportamenti, scelte e strategie. In questo gioca un ruolo fondamentale il processo di apprendimento che può essere oltre che personale, anche organizzativo. Così come le persone nell'arco della loro esistenza immagazzinano una certa quota di informazioni, ricavandole dai contesti nei quali si trovano a vivere, e le utilizzano per gestire relazioni, risolvere problemi, affrontare il quotidiano, anche le organizzazioni si evolvono secondo una logica simile. I contesti nei quali, queste ultime, sono inserite forniscono loro un flusso continuo di input che, a seconda di come vengono trattati, si trasformano in conseguenti output. Il processo di trattamento di queste sollecitazioni e la loro riconversione in informazione è quel processo di apprendimento organizzativo che aiuta le organizzazioni a impostare tutte le strategie necessarie, rivolte sia all'interno che all'esterno, per rimanere vive e competitive.

L'apprendimento, quindi, diventa organizzativo quando dai singoli, attraverso un processo di socializzazione, passa al gruppo che, a sua volta, lo passa all'organizzazione, in una dinamica di propagazione a circolarità concentrica. La Learning Organization si realizza quando il patrimonio di conoscenze e competenze individuali viene condiviso tra tutti i livelli e le funzioni aziendali, per diventare sapere organizzativo, conoscenza, memoria dell'intera organizzazione.
Obiettivo di un'organizzazione che ambisca a diventare una Learning Organization è favorire l'apprendimento dei singoli, per poterlo poi riutilizzare ai fini organizzativi. E' un'organizzazione focalizzata a migliorare la comprensione della propria struttura e dei propri processi, a rendere le persone che ne fanno parte responsabili e consapevoli del proprio ruolo. E' attenta al contesto di riferimento, che ambisce a gestire, attraverso le relazioni che ha con questo, nel modo più fruttuoso possibile e che per riuscirci sviluppa una "cultura di lavoro" in grado di assicurare la necessaria capacità di adattamento e di risposta alle perturbazioni ambientali. E' un'organizzazione che continuamente trasforma sé stessa e non teme di farlo, ma che anzi vive questa condizione come necessaria per la sua stessa sopravvivenza, con entusiasmo e con la capacità di trasmetterlo ai suoi membri. Connotarsi come Learning Organization è una strategia e un approccio metodologico. Per facilitare un'attività di apprendimento continuo è necessaria una rivisitazione delle strutture organizzative ingessate da rigidi processi gerarchici, nell'ottica di favorire una logica partecipativa.

La Learning Organization raccoglie e produce conoscenza e saperi non attraverso una struttura definita una volta e per tutte, ma attraverso processi tra le strutture, che saranno adattati, di volta in volta, in base alle esigenze emergenti. Con questa impostazione viene superato il modello tayloristа-fordista dell'organizzazione del lavoro e l'atteggiamento di conformità passiva alle regole da parte dei membri dell'organizzazione, vissuto in un'ottica meccanicistica e di de-responsabilizzazione dei singoli lavoratori, trattati come "momenti" della catena di montaggio, come una sorta di braccio umano al servizio delle macchine, privati del senso del "ruolo" nell'ambito organizzativo.

Rosangela Muscetta [www.economia-conoscenza-itc-km.blogspot.it]

Articolo scaricato da www.infooggi.it
https://www.infooggi.it/articolo/azienda-cha-apprende-o-learning-organization/60655