

مستندسازی تجارب فرماندهان، مدیران و کارکنان

نویسنده:

غلامرضا شهیرپاکی

www.ketab.ir



سرشناسه	: شهریارى، غلامرضا، ۱۳۵۰-
عنوان و نام پدیدآور	: مستندسازی تجارب فرماندهان، مدیران و کارکنان / نویسنده غلامرضا شهریارى.
مشخصات نشر	: کرج: سرافراز، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهرى	: ۲۳۱ ص.
شابک	: ۵۵۰۰۰۰ ریال 2-978-600-328427
وضعیت فهرست نویسى	: فیبا
موضوع	: مدیریت دانش -- ایران
موضوع	: Knowledge management -- Iran
موضوع	: علوم نظامی -- مدیریت
موضوع	: Military administration
موضوع	: سرمایه فکرى -- ایران -- مدیریت
موضوع	: Intellectual capital -- Management-- Iran
موضوع	: رهبرى تحول آفرین -- ایران
موضوع	: Transformational leadership -- Iran
رده بندى کنگره	: HD۳۰/۲
رده بندى ديوبى	: ۶۵۸/۴۰۳۸
شماره کتابشناسى ملی	: ۷۳۸۰۷۸۹
وضعیت رکورد	: فیبا

مستند سازی تجارب فرماندهان ، مدیران و کارکنان

✱ نویسنده: غلامرضا شهریارى

✱ ناشر: سرافراز

✱ تعداد صفحات: ۲۳۱ صفحه

✱ نوبت چاپ: اول - ۱۳۹۹

✱ شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۳۲۸-۴۲۷-۲

✱ شمارگان: ۱۰۰۰ جلد

✱ قیمت: ۵۵۰۰۰ تومان

کلیه حقوق چاپ این کتاب، برای مولف محفوظ است.

فهرست مطالب

مقدمه و اهمیت مستندسازی تجارب ۱۳

ثبت تجارب موفق و ناموفق در حوزه‌های نیروی انسانی

حوزه انضباط ۳۵

تجربه موفق کسب شده ۴۳

تجربه ناموفق کسب شده ۴۳

موانع و مشکلات موجود در انجام تجربه ۴۴

پیشنهادهای در خصوص تجربه موفق ۴۵

ایده‌ها و ابتکارات اعمال شده ۴۶

حوزه روحیه و امور پرسنلی ۴۸

تجربه موفق کسب شده ۵۱

تجربه ناموفق کسب شده ۵۳

موانع و مشکلات موجود در انجام تجربه ۵۳

پیشنهادهای در خصوص تجربه موفق ۵۵

ایده‌ها و ابتکارات اعمال شده ۵۸

حوزه بهداشتی و روانی (افسردگی، اعتیاد و پرخاشگری) ۶۰

تجربه موفق کسب شده ۶۳

تجربه ناموفق کسب شده ۶۵

پیشنهادهای در خصوص تجربه موفق ۶۵

موانع و مشکلات موجود در انجام تجربه ۶۷

ایده‌ها و ابتکارات اعمال شده ۶۸

بیانات فرماندهی نزا در حوزه ارتقای نظام نگهداشت نیروی انسانی ۷۰

تجزیه و تحلیل مولف ۹۸

ثبت تجارب موفق و ناموفق در حوزه‌های عملیاتی

حوزه رزمایش ۱۰۱

تجربه موفق کسب شده ۱۰۳

تجربه ناموفق کسب شده ۱۰۴

ایده‌ها و ابتکارات اعمال شده ۱۰۵

- ۱۰۵..... موانع و مشکلات موجود در انجام تجربه
- ۱۰۶..... پیشنهادات در خصوص تجربه موفق
- ۱۰۷..... حوزه آمادگی رزمی
- ۱۰۸..... تجربه موفق کسب شده
- ۱۰۹..... تجربه ناموفق کسب شده
- ۱۱۰..... موانع و مشکلات موجود در انجام تجربه
- ۱۱۱..... پیشنهادات در خصوص تجربه موفق
- ۱۱۲..... ایده‌ها و ابتکارات اعمال شده
- ۱۱۴..... بیانات فرماندهی نزاجا در دوره حوزه اهمیت و ارتقای آموزش
- ۱۲۲..... تجزیه و تحلیل مولف

ثبت تجارب موفق و ناموفق در حوزه‌های آموزشی

- ۱۲۷..... حوزه طرح‌ریزی
- ۱۲۸..... تجربه موفق کسب شده
- ۱۲۹..... تجربه ناموفق کسب شده
- ۱۳۰..... موانع و مشکلات موجود در انجام تجربه
- ۱۳۰..... ایده‌ها و ابتکارات اعمال شده
- ۱۳۰..... پیشنهادات در خصوص تجربه موفق
- ۱۳۲..... حوزه برنامه
- ۱۳۳..... تجربه موفق کسب شده
- ۱۳۴..... تجربه ناموفق کسب شده
- ۱۳۴..... ایده‌ها و ابتکارات اعمال شده
- ۱۳۴..... موانع و مشکلات موجود در انجام تجربه
- ۱۳۵..... پیشنهادات در خصوص تجربه موفق
- ۱۳۶..... حوزه آموزش انفرادی و یگانی
- ۱۳۸..... تجربه موفق کسب شده
- ۱۳۹..... تجربه ناموفق کسب شده
- ۱۴۰..... ایده‌ها و ابتکارات اعمال شده
- ۱۴۰..... موانع و مشکلات موجود در انجام تجربه

پیشنهادهای موفق در خصوص تجربه موفق ۱۴۱

ثبت تجارب موفق و ناموفق در حوزه‌های آماد و بش

حوزه سلاح ۱۴۵

تجربه موفق کسب شده ۱۴۵

تجربه ناموفق کسب شده ۱۴۵

ایده‌ها و ابتکارات اعمال شده ۱۴۵

موانع و مشکلات موجود در انجام تجربه ۱۴۶

پیشنهادهای موفق در خصوص تجربه موفق ۱۴۶

حوزه مهمات ۱۴۷

تجربه موفق کسب شده ۱۴۷

ایده‌ها و ابتکارات اعمال شده ۱۴۷

موانع و مشکلات موجود در انجام تجربه ۱۴۷

پیشنهادهای موفق در خصوص تجربه موفق ۱۴۸

حوزه تجهیزات ۱۴۹

تجربه موفق کسب شده ۱۴۹

تجربه ناموفق کسب شده ۱۴۹

ایده‌ها و ابتکارات اعمال شده ۱۵۰

موانع و مشکلات موجود در انجام تجربه ۱۵۰

پیشنهادهای موفق در خصوص تجربه موفق ۱۵۰

حوزه خودرویی ۱۵۲

تجربه موفق کسب شده ۱۵۲

تجربه ناموفق کسب شده ۱۵۳

ایده‌ها و ابتکارات اعمال شده ۱۵۳

موانع و مشکلات موجود در انجام تجربه ۱۵۳

پیشنهادهای موفق در خصوص تجربه موفق ۱۵۴

حوزه تحرک ۱۵۵

تجربه موفق کسب شده ۱۵۵

تجربه ناموفق کسب شده ۱۵۵

- ۱۵۶..... ایده‌ها و ابتکارات اعمال شده
- ۱۵۶..... موانع و مشکلات موجود در انجام تجربه
- ۱۵۶..... پیشنهادات در خصوص تجربه موفق
- ۱۵۷..... حوزه نگهداری و تعمیر
- ۱۵۷..... تجربه موفق کسب شده
- ۱۵۷..... تجربه ناموفق کسب شده
- ۱۵۸..... ایده‌ها و ابتکارات اعمال شده
- ۱۵۸..... موانع و مشکلات موجود در انجام تجربه
- ۱۵۸..... پیشنهادات در خصوص تجربه موفق
- ۱۶۰..... حوزه پرنده‌های بدون سرنشین (پهپاد)
- ۱۶۱..... تجربه موفق کسب شده
- ۱۶۱..... تجربه ناموفق کسب شده
- ۱۶۱..... ایده‌ها و ابتکارات اعمال شده
- ۱۶۱..... موانع و مشکلات موجود در انجام تجربه
- ۱۶۱..... پیشنهادات در خصوص تجربه موفق
- ۱۶۲..... بیانات فرماندهی نزاجا
- ۱۶۴..... تجزیه و تحلیل مولف

ثبت تجارب موفق و ناموفق در حوزه ارتباط و فناوری

- ۱۶۹..... حوزه ارتباط با سیم و بی سیم
- ۱۶۹..... تجربه موفق کسب شده
- ۱۷۰..... تجربه ناموفق کسب شده
- ۱۷۰..... ایده‌ها و ابتکارات اعمال شده
- ۱۷۰..... موانع و مشکلات موجود در انجام تجربه
- ۱۷۱..... پیشنهادات در خصوص تجربه موفق
- ۱۶۹..... حوزه فناوری نرم افزار و سخت افزار
- ۱۷۲..... تجربه موفق کسب شده
- ۱۷۲..... تجربه ناموفق کسب شده
- ۱۷۲..... ایده‌ها و ابتکارات اعمال شده

- موانع و مشکلات موجود در انجام تجربه ۱۷۲
- پیشنهادهای در خصوص تجربه موفق ۱۷۳
- حوزه ساینری ۱۷۴
- تجربه موفق کسب شده ۱۷۵
- تجربه ناموفق کسب شده ۱۷۵
- ایده‌ها و ابتکارات اعمال شده ۱۷۵
- موانع و مشکلات موجود در انجام تجربه ۱۷۶
- پیشنهادهای در خصوص تجربه موفق ۱۷۶

ثبت تجارب موفق و ناموفق در حوزه‌های مدیریتی و فرماندهی

- حوزه مدیریتی و فرماندهی ۱۷۸
- تجربه موفق کسب شده ۱۷۹
- تجربه ناموفق کسب شده ۱۸۰
- ایده‌ها و ابتکارات اعمال شده ۱۸۰
- موانع و مشکلات موجود در انجام تجربه ۱۸۱
- پیشنهادهای در خصوص تجربه موفق ۱۸۱
- حوزه بهبود روش‌های مدیریتی ۱۸۲
- تجربه موفق کسب شده ۱۸۲
- تجربه ناموفق کسب شده ۱۸۳
- ایده‌ها و ابتکارات اعمال شده ۱۸۳
- موانع و مشکلات موجود در انجام تجربه ۱۸۳
- پیشنهادهای در خصوص تجربه موفق ۱۸۳
- بیانات فرماندهی نزاجا ۱۸۵
- تجزیه و تحلیل مولف ۱۹۱

ثبت تجارب موفق و ناموفق در حوزه پژوهشی و مطالعاتی

- حوزه پژوهشی و مطالعاتی ۱۹۵
- تجربه موفق کسب شده ۱۹۵
- تجربه ناموفق کسب شده ۱۹۶
- ایده‌ها و ابتکارات اعمال شده ۱۹۷

جامعه بشری تاکنون چندین دوره اقتصادی را سپری نموده است. زمانی اقتصاد مبتنی بر کشاورزی و پس از آن با کشف ابزارهای مکانیکی و برقی دوره اقتصاد کشاورزی به اقتصاد صنعتی تبدیل گردیده که در این دوره‌ها زمین و کار بهترین سرمایه محسوب و ثروتمند به کسی اطلاق می‌گردد که بیشترین بهره‌مندی را از این دو مؤلفه دارا باشد.

عصر جدید که به عصر اطلاعات و دانش معروف است و مزیت اصلی آن در سرمایه دانش نهفته شده است. هم‌اکنون شرکت‌های بزرگ دنیا به دارایی‌های انباشته خود توجهی ننموده و سرمایه خود را در دانش به‌دست‌آمده در جریان فرآیند کاری خود می‌دانند. در جهان امروز حجم دانش روبه‌پیشرفت بوده و هم‌زمان اقتصاد، سیاست، صنعت و فرهنگ زندگی بشری نیز تحت تأثیر اطلاعات و دانش دگرگون شده است. دانایی و علم به‌روز و آشنایی با تکنیک‌های علمی جدید تعیین‌کننده قدرت جوامع امروزی بوده است. از طرفی در نبردهای مدرن داشتن مزیت دانش نسبت به دشمن از اهمیت خاصی برخوردار بوده و موفقیت‌آمیز بودن عملیات متکی به دانش بالا و یادگیری سریع سازمانی و استفاده از مهارت‌های کسب‌شده در جهت نوآوری هست. با توجه به تغییر محیط در همه زمینه‌ها مانند تهدید، تاکتیک، راهبرد، آموزش و فناوری لازم است توانایی دانش و یادگیری تقویت و توان رزمی را ارتقاء داد. مدیریت دانش نقش بسیار مهمی در فعالیتهای دانش‌محور به‌عنوان یک اصل و نیاز اساسی در ارتش جمهوری اسلامی ایران ایفا می‌نماید. به‌زمان‌ها بایستی دانش ارزشمند خود را ذخیره‌سازی و در موقع لزوم از آن بهره‌برداری نموده تا این ذخیره‌سازی تصمیم‌گیری را در ارتش جمهوری اسلامی برای فرماندهان تسهیل و عملکرد یگان‌ها را بهبود بخشد. در همین راستا ضروری به نظر می‌رسد که نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران نیز خود را به مجموعه روش‌های ساختاریافته مدیریت دانش خصوصاً دانش پنهانی (علمی و نظامی) فرماندهان برای انتقال به فرماندهان آینده مجهز نموده و با پیاده‌سازی مدیریت دانش به‌صورت کاربردی بتواند در راستای انجام وظایف خویش مستحکم و پایدار باشد.

با ورود به عصر دانش، روند تغییر و تکاملی ابعاد سازمانی، وارد مراحل جدیدی شده است. در چنین شرایطی سازمان‌های پیشرو، برای کسب موفقیت و حفظ بقای خود تغییرهای بنیادین و گسترده‌ای را در ساختار و نهادهای زیرمجموعه خود منظور نموده‌اند تا به سازمان‌های پویا و دانش‌محور تبدیل شوند. بر این اساس مدیریت دانش وظیفه و مأموریت اصلی آن‌ها محسوب می‌گردد. از طرفی استفاده از راهکارهای مدیریت دانایی در سازمان‌ها همواره با چالش‌های گوناگونی روبرو بوده است. در اغلب موارد سازمان‌ها بدون درک صحیح از چالش‌های فراروی خود، اقدام به انجام پروژه‌های مدیریت دانایی نموده که در این امر نه تنها امتیازی برای سازمان ایجاد نمی‌کند، بلکه هزینه‌های گزافی را نیز بر سازمان تحمیل می‌نماید. بیشتر سازمان‌ها بدون توجه به زیرساخت‌های فرهنگی موردنیاز؛ اقدام به ایجاد سامانه‌های مدیریت دانش در سازمان کرده، در نتیجه بسیاری از پروژه‌های مدیریت دانایی

شکست خورده و هیچ موفقیت در زمینه بهبود اشتراک دانایی حاصل نشده است. لذا توجه به دو نکته کلیدی در سازمان امری ضروری است.

اول اینکه فرماندهان و مدیران ارشد باید دیدگاهی روشن از مسائل و مأموریت یگان و دانایی مورد نیاز جهت حل مسائل و انجام امور به دست آورند.

دوم آنکه فرماندهان میانی و اجرایی یگان باید درک روشنی از دلایل عدم تحقق صحیح دانایی در مسیر انجام مأموریت یگان داشته باشند؛ از طرفی دسترسی کارکنان یگان به اطلاعات صحیح در زمان مناسب نیز حائز اهمیت است که در هنگام خروج نیروی انسانی ماهر از یگان، خود به یک معضل تبدیل می‌شوند. البته در یگان‌های پویا و پیشرفته مدیریت دانش می‌بایست دربرگیرنده ابزارهایی برای تولید ایده‌ها و ثبت تجارب و به اشتراک‌گذاری آن‌ها در میان کارکنان یگان باشد ابزارهای مدیریت دانش باید قادر باشند دانایی و اطلاعات را سازمان‌دهی و مرتب کنند.

تهدیدات امروزی از پیچیدگی خاصی برخوردار می‌باشد، زیرا دشمن با ورود به سایر حوزه‌های فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و ... جبهه‌های مختلفی ایجاد کرده است. هر چه این حرکت سریع‌تر باشد، واحدها نیز به‌طور سریع‌تری پاسخ گوی نیاز کارکنان خود خواهند بود. واکنش‌های سریع نسبت به یک نیاز می‌تواند تأثیر به‌سزایی در اثربخشی عملیات و بهبود شاخص‌های نظامی همچون قابلیت اطمینان، قابلیت در دسترس بودن و ... را داشته باشد. یکی از روش‌های مهم کسب دانش و بهبود عملکرد در هر سازمان "تجربه" است. تجربه تصویری تاریخی ایجاد می‌کند که به کمک این تصویر می‌توان شرایط و اتفاقات جدید را مشاهده و درک کرد. دانش ناشی از این تجربیات، نقش یا نقوشی آشنا در ذهن به وجود می‌آورد که با استفاده از آن‌ها می‌توان بین آنچه اکنون در حال شکل گرفتن است و آنچه قبلاً اتفاق افتاده، ارتباط برقرار کرد. افرادی که قادر به یادآوری این تجربیات نیستند ممکن است بار دیگر با همان مشکلات مواجه شوند. آموختن از تجربیات گذشته یکی از مهارت‌های کلیدی در سازمان‌های یادگیرنده می‌باشد، اما این مسئله که همه افراد همه کارها را خود تجربه کنند، وقت و هزینه بسیاری را برای سازمان به دنبال خواهد داشت، در نتیجه یکی از روش‌های مؤثر کسب دانش، استفاده از تجربیات دیگران است و قدم اول در استفاده از تجربیات دیگران، مستندسازی این تجارب می‌باشد.

تجربه، مهم‌ترین عامل در فراگیری قابلیت‌های فرماندهی است. بررسی‌ها نشان می‌دهد کسب قابلیت‌های فرماندهی تا ۷۰ درصد از طریق تجربه صورت می‌پذیرد. این که ما فردی را در سازمان خود مجرب می‌نامیم و شایسته عهده‌دار شدن مسئولیتی می‌دانیم، ناشی از همین موضوع است.

افراد به‌مرور و با قرار گرفتن در موقعیت‌های مختلف، به توانایی‌هایی می‌رسند که به‌وسیله آن می‌توانند با مسائل گوناگون روبرو شده و بر شرایط دشوار غلبه نمایند. این گونه است که می‌توان گفت هر مأموریت جدید، مهارت جدیدی را به ما آموزش می‌دهد که یک تجربه سازنده است.

برای تجربه‌فرماندهی می‌توان تعاریفی مختلف و از ابعاد گوناگون ارائه نمود. از یک منظر، تجربه‌فرماندهی هر اقدام، مأموریت یا پروژه‌ای است که موجب ایجاد تغییر و یا ارتقاء در سطح عملکرد

سازمان از طریق به کارگیری رویکردها، شیوه‌ها و روش‌های فرماندهی می‌شود. همچنین تجربه فرماندهی را می‌توان فرایند مواجهه و شناخت مسئله، اتخاذ تصمیم و اقدام در جهت اجرای آن در جریان حل یک مسئله یا مشکل جدید تعریف نمود.

مستندسازی تجربه فرماندهی نیز فرایندی است که طی آن با دیدگاهی جامع، به ثبت یک تجربه مدیریتی در امر فرماندهی می‌پردازیم به گونه‌ای که دیگران بتوانند با مراجعه به مستندی که تهیه شده است، به ابعاد گوناگون تجربه و فرایند تحقق آن پی برده و از آن درس آموزی و یادگیری لازم را داشته باشند.

باید توجه داشت که تجربه منبع اصلی آموزش مدیریت، وظایف، مسؤولیت‌ها و چالش‌های شغل است. مهم‌ترین منافع مستندسازی تجربیات مدیران در موارد زیر خلاصه می‌شود:

- ثبت تاریخی و تحلیلی علمی تجارب، موفقیت‌ها، دستاوردها، مراحل رشد و سایر رویدادهای تعیین‌کننده سازمان.
- فراهم آمدن زمینه ثبت، گسترش و آموزش فرهنگ سازمان به نسل‌های بعدی کارکنان و مدیران.
- آماده شدن ابزاری برای توجه به مسائل مختلف سازمانی و سازوکاری برای نگرش به مسائل سازمان از زوایای مختلف.
- فراهم شدن زمینه مرور رویدادهای گذشته و ایجاد امکان ارزیابی علمی نقاط قوت و ضعف سازمان و مدیران آن.
- ابزاری برای خلق نظریه‌های بومی مدیریت.
- آماده شدن زمینه‌های تسهیل و تقویت فرایند یادگیری سازمانی.
- ابزاری برای الگوبرداری از بهترین تجربیات.

آنچه برای سازمان‌ها ضروری است، تصمیمات سازمان و دانشی است که هر تصمیم را احاطه کرده است. چرا که هر تصمیم درواقع نتیجه نهایی یا انتخابی است که تعهد افراد به یک ایده یا مسیر مشخص را نشان می‌دهد. از این دیدگاه، مستندسازی تجربیات یعنی مستندسازی همه عواملی که بر اتخاذ و اجرای تصمیمات تشکیل‌دهنده تجربیات مؤثر بوده است. تصمیم‌ها می‌توانند در عمل پیاده شوند یا هرگز به اجرا درنیایند. این امر به اوضاع و احوالی (محیط درونی و بیرونی سازمان) جدا از خود تصمیم بستگی دارد.

مقدمه‌ای بر مستندسازی

مستندسازی تهیه مجموعه اسناد و مدارکی است که سیر تکوین و تحقق یک فعالیت از شروع تا خاتمه آن و چگونگی بهره‌برداری و نگهداری را با تحلیل و ارزیابی مربوط به آن نشان می‌دهد درواقع مستندسازی ابزاری است که امکان استفاده و به کارگیری از تجربیات فردی و گروهی را جهت توسعه سازمانی فراهم می‌سازد. مستندسازی به عنوان کلید مدیریت دانش محسوب می‌گردد و شامل فرایند شناسایی گردآوری و در دسترس عموم قرار دادن سوابق یا اسناد موجود از قبیل مکاتبات،

فایل های رایانه ای، تصاویر و ... می باشد؛ که دارای ارزش های تاریخی می باشند. (مستندسازی همچنین می تواند اشاره به خود سوابق، اوراق، عکس ها و ... داشته باشد) ممکن است مستندسازی مستلزم خلق اسناد جدید جهت تهیه متن برای موارد موجود یا پرکردن خلأ های موجود در سوابق تاریخی موجود باشد.

با نگرش به اوضاع جاری سایر سازمان های داخلی و خارجی به این موضوع از جمله ارتش ها جهان، در ارتش جمهوری اسلامی ایران باوجود سرمایه های عظیم دانشی ارزشمند علمی و نظامی فرماندهان نیروی زمینی پس از پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی، همچنین رویکرد جامعی به منظور حفظ این سرمایه های دانشی علمی و نظامی اتخاذ نشده است. لذا استخراج دانش های نهفته در ذهنیت فرماندهان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران می تواند به عنوان اولین گام در ایران مسیر مورد توجه قرار گیرد.

مستندسازی تجارب مدیران مستلزم توصیف ادراک ها، استنباط ها، نگرانی ها، تحلیل ها، اقدام ها و فعالیت های انجام شده در دوره های ماقبل، در حین و بعد از تصمیم گیری و نیز تبیین دانش فراگیرنده تصمیمات در قالب چهار گروه عوامل تأثیرگذار (عوامل درون سازمانی، عوامل بیرون سازمانی، شخصیت تصمیم گیرندگان و عوامل متأثر از آن، مشخصات و ویژگی های عمومی تصمیم گیرندگان) بر اساس ترتیب زمانی و منطق علت و معلولی است. فهم و تبیین ارزش ها، باورها و دیدگاه ها، عوامل کلیدی هر تصمیم، در مسیر مستندسازی تجربیات مدیران، ضرورتی اساسی و تعیین کننده است.

مستندسازی تجربه مدیریتی فرماندهی می تواند به شیوه های مختلف انجام شود و از آن جمله می توان، استفاده از فیلم، تصاویر و ابزارهای دیگر برای ثبت وقایع، اتفاقات مهم و مرتبط اشاره نمود؛ اما یک روش بهینه در مستندسازی تجربه مدیریتی فرماندهی، مستندسازی مکتوب و تهیه یک مقاله یا متنی مشابه آن با قابلیت انتقال تجربه فرماندهی با تمام گستردگی ها و پیچیدگی های تجربه هست.

وقتی یک تجربه فرماندهی تدوین و مستندسازی می شود می توان برای آن کاربردهای مختلفی در جهت آموزش، هم آموزی و یادگیری سازمانی متصور بود. باید توجه داشت که تجربه منبع اصلی آموزش مدیریت در فرماندهی، وظایف، مسؤولیت ها و چالش های شغل است.

در مباحث مربوط به مدیریت دانش چند سؤال اصلی مطرح است. از جمله اینکه دانش باارزش سازمان کدام است؟ این دانش نزد چه کسانی است و اینکه چگونه می توان آن را مدون و منتشر نمود؟ بنابراین مستندسازی تجارب مدیریتی فرماندهی در چارچوب مدیریت دانش قابل تعریف بوده و می تواند به عنوان یکی از ارکان اصلی آن مطرح گردد.

مستندسازی تجارب مدیریتی فرماندهی درواقع تلاش برای تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح است؛ یعنی از طریق تدوین تجارب سعی می کنیم که دانش و دانسته هایی که در ذهن فرماندهان است را به دانشی آشکار و قابل استفاده دیگران تبدیل نماییم.