

image not found or type unknown



Для начала рассмотрим, что такое самообучающаяся организация.

Самообучающаяся организация – это организация, которая создает, приобретает, сохраняет и передает знания. Ее характерная черта – способность успешно изменять формы своего поведения, в соответствии с требованием времени и новыми вызовами.

Понятие “Самообучающаяся организация” впервые ввел в 70-х годах прошлого века Peter M. Senge – американский ученый, директор Центра организационного обучения в школе менеджмента MIT Sloan.

Ученый выделил 5 основ самообучающейся организации;

1. Индивидуальное совершенство. Расчет на то, что люди разовьют собственные возможности в целях выполнения поставленных перед ними задач, а тем самым и задач компании в целом, которая в свою очередь поддержит эти индивидуальные усилия
2. Ментальные модели. Развитие должной психологической установки для управления действиями и решениями.
3. Единство взглядов. Преданность всех членов данной организации ее целям и способам достижения этих целей.
4. Коллективное обучение. Задействуется тот факт, что групповое мышление больше суммы его индивидуальных составляющих.
5. Системное мышление. Исходить из понимания, что действия и решения нельзя изолировать, т.к. их последствия веером расходятся по всей организации.

Также существуют 11 признаков по которым можно выявить самообучающуюся организацию:

- 1)Обучающийся, гибкий подход к стратегии;
- 2)Сотрудники принимают активное участие в выработке стратегии и тактики организации;
- 3)Информация в большей степени используется для понимания происходящего в целях принятия правильных решений, а не как основание для вознаграждения или

наказания;

3)Учет и контроль, способствующие развитию организации;

4)Внутренний обмен услугами между подразделениями;

5)Гибкая система поощрений;

6)«Дающая возможности» структура (подразделения и другие «границы» рассматриваются скорее как временная структура, которая при необходимости может быть изменена);

7)Изучение всеми работниками состояния среды;

8)Постоянный обмен опытом с партнерами, клиентами;

9)Атмосфера в организации, способствующая обучению;

10)Возможности саморазвития для сотрудников.

Существует методика превращения в самообучающуюся организацию.

Для этого система должна быть прозрачной для всех участников;

1)Каждый сотрудник должен понимать миссию компании,

2)участвовать в формировании стратегии,

3)получить доступ к информации,

4)иметь обратную связь с руководством.

Проведя аналитическую работу, я пришел к выводу, что корпоративная культура и система мотивации должны строиться таким образом, чтобы поощрять креативность, инициативность, желание сотрудников развиваться, поддерживать и культивировать ценности организации. Обучение становится не точечным или эпизодическим, а постоянным явлением, сопровождающим жизнь компании и ее сотрудников и превращает ее в самообучающуюся.

Изучая эту тему, я обнаружил, что существуют 7 этапов построения самообучающейся организации:

- 1) Разработка программы обучения. (Для этого проводятся беседы с руководителями и опытными специалистами.)
- 2) Аттестация, в ходе которой необходимо выявить будущих наставников и внутренних тренеров. (Цель – выявить, кто из сотрудников обладает необходимыми знаниями и способен передать их другим.)
- 3) Объявление результатов коллективу. (На этом этапе сотрудники с низкой квалификацией получают информацию об итогах аттестации и предложение пройти обучение. Задача линейных руководителей и HR-специалистов донести правильный посыл: «получить новую профессию – значит реализовать себя в компании».)
- 4) Объединение смежных должностей. (Это позволит оптимизировать численность персонала. Прошедший обучение специалист легко справится с функционалом новой позиции.)
- 5) Внедрение инсорсинга. Это процесс, предусматривающий временный обмен подразделениями сотрудниками. Такой способ позволит специалистам познакомиться с обязанностями и функционалом коллег, перенять опыт, повысить профессиональный уровень.
- 6) Выбор инструментов и форматов, вызывающих интерес к процессу обучения. (Например, это может быть игра-тренажер, создающая необычные ситуации на рабочем месте, которые предстоит разрешить сотруднику. Тем самым специалист будет лишен страха ошибиться, ведь это всего лишь игра. В то же время в ее процессе будут получены и отработаны новые навыки и компетенции.)
- 7) Создание оценочной системы, которая позволит отслеживать достижения сотрудника на разных этапах его развития в компании.

На текущий момент существует масса примеров международных компаний где внедрена концепция самообучающейся организации.

К примеру, история бразильского предпринимателя Рикардо Семлера и SEMCO Group. Он превратил предприятие по производству нефтяных насосов в уникальную эталонную компанию, управляемую с участием персонала. На протяжении многих лет SEMCO демонстрировала очень высокие темпы ежегодного роста.

В России пока мало организаций такого типа, но они существуют.

Самообучающейся организацией в России является – мебельная компания «Шатура»

В заключении скажу, устоявшиеся структуры управления компаниями, эффективные в прошлом веке, сегодня могут оказаться несостоятельными. Принцип самообучающейся организации с ее демократичностью как нельзя лучше вписывается в реалии постиндустриального общества. Конкуренция на рынке усиливается и чтобы адекватно реагировать необходима гибкость, которая как раз присуща организациям нового формата получения, сохранения и передачи знаний.