

Микитюк Марія

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу к.е.н., доц. Дяків О.П.)

ОРГАНІЗАЦІЯ, ЩО САМОНАВЧАЄТЬСЯ

Формування організації що самонавчається є вимогою часу, оскільки в її рамках можливе значне підвищення ефективності роботи організації та поліпшення якості надання послуг. Успіх таких організацій у першу чергу залежить від адаптації організації до потреб ринку, включаючи орієнтацію на споживача, дії конкурентів, а також реакція на часті зміни економіки як в національному, так і глобальному масштабі. Побудова організації що самонавчається складний і тривалий процес, при якому менеджери стикаються з рядом проблем. Тому дослідження адаптації та саморозвитку організації стало надзвичайно важливим і актуальним в теорії управління та менеджменту.

Організація, що навчається – це вдосконалення своїх здібностей і створення чогось нового, з метою підвищення індивідуальної конкурентоспроможності та конкурентоспроможності підприємства. П. Сенге описує організацію, що навчається, як таку, де співробітники безперервно розширюють свої можливості, що допомагає їм досягати необхідних результатів, де виробляються нові способи мислення, вільно поширюються колективні прагнення і де співробітники постійно вчаться того, як здійснювати спільне навчання [2].

Якщо в традиційній індустріальній організації трудова поведінка працівника сконцентрована на виконанні завдань, вказівок та інструкцій, то в організації, що навчається, трудовий процес націлений на зміни, інновації, вирішення проблем, які вимагають постійного оновлення знань, розвитку здібностей [2].

Сьогодні українські компанії почали розуміти, що ефективне навчання має стати постійним і цілеспрямованим процесом. Не секрет, що бізнес в Україні відрізняється від бізнесу в розвинених країнах, тому точно копіювати методики і розробки іноземних фірм не зовсім правильно у зв'язку з різним рівнем економіки. Впровадження чогось стороннього (нехай навіть дуже ефективного) завжди пов'язане з руйнуванням вже функціонуючої системи, тому краще використовувати наявні бізнес-умови за яких інноваційна організація повинна навчатися в усіх галузях [1].

Згідно Сенге П. організацію що самонавчається характеризують такі аспекти:

1. Системне бачення. Співробітники організації повинні чітко

усвідомлювати свою роль в команді, роль команди в організації та організації в зовнішньому оточенні.

2. Професійний розвиток. У організації що самонавчається професійний розвиток співробітників грає вирішальну роль. Цей розвиток досягається не за рахунок разових навчальних процедур, а шляхом щоденного розвитку кожного співробітника. Залучення всіх категорій персоналу до безперервного навчання, здійсненні планування трудової кар'єри персоналу з метою його професійно-кваліфікаційного просування та подальшого розвитку. Розвиток необхідний не тільки в сфері професійних інтересів, а й в царині етики взаємовідносин, вміння роботи в команді, корпоративної культури організації.

3. Ментальна модель. У співробітників, з одного боку, має бути чітке уявлення про процеси організації, а з іншого – розуміння внутрішніх механізмів роботи свого підрозділу або команди. Це прискорює процеси адаптації компанії.

4. Спільне бачення. Співробітники повинні розділяти мету, цінності та місію організації.

5. Розвиток структур. У кожній організації існують різні структури: підрозділи, відділи, команди, комітети і т.д. Найчастіше співробітники беруть участь в роботі декількох структур, особливо при роботі над проектами, активної громадської діяльності, сумісництво. Кожна з таких структур знаходиться в постійному розвитку. В цілому розвиток структури необхідно для підвищення її ефективності.

6. Інноваційний підхід. В організації мають швидко впроваджуватися нові ідеї та проекти.

7. Швидкість поширення знань. Тренінги, професійні програми розвитку співробітників, звіти, практика на робочому місці, стажування – це далеко не повний список методів для швидкого поширення знань в організації, що самонавчається [3].

Існує кілька причин створення організацій що самонавчаються. Вони можуть бути пов'язані з бажанням керівників організації підвищити ефективність роботи, поліпшити якість, оптимізувати систему обслуговування клієнтів, для досягнення конкурентної переваги і т.д. Необхідність створення організацій що самонавчаються, пов'язана багато в чому з швидкими змінами у зовнішньому середовищі, які змушують керівництво організації сконцентрувати свої зусилля не тільки на виробничих питаннях, але і на потреби співробітників [3].

Проаналізувавши основні характеристики організації що самонавчається, недостатньо впровадження різних форм навчання. Однак багато менеджерів існуючих компаній, створивши у своїй організації центри з навчання

персоналу, користування послугами консалтингових і тренінгових організацій вважають, що налагодження системи «поголовного» навчання всіх співробітників досить для того, щоб називатися організацією що самонавчається [1].

Насправді в організації що самонавчається вищий менеджмент організує роботу таким чином, щоб дати можливість співробітникам:

- ознайомитися з існуючими стратегічними пріоритетами або взяти участь у формуванні стратегії підприємства;
- ознайомитися з існуючими установками корпоративної культури, цінностями, політиками і процедурами, взяти участь в їх розробці;
- придбати необхідну кваліфікацію, знання, вміння і навички шляхом використання різних форм навчання, стажувань і практики;
- пройти швидке перенавчання в разі появи нових технологій і інновацій;
- розвивати свої компетенції в процесі виконання складних завдань, в рамках додаткових повноважень;
- чітко зрозуміти свою роль в діяльності підрозділу, організації;
- повністю розкрити і реалізувати свій внутрішній потенціал для вирішення поставлених перед організацією цілей;
- проявляти ініціативу;
- швидко адаптуватися до змін [1].

Створення організації що самонавчається є необхідним у XXI столітті. Тому що, цей принцип є демократичним і якнайкраще вписується в реалії сьогодення. Конкуренція на ринку посилюється і щоб адекватно реагувати необхідне створення безперервної системи навчання, інтеграції політики навчання із стратегією компанії і її корпоративною культурою, створення системи мотивації, спрямованої на зацікавленість співробітників в роботі і особистий розвиток, а також гнучкість, яка властива організаціям нового формату отримання, збереження і передача знань.

Використані джерела

1. Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами. Навч. посіб. Київ. 2013. 466 с.
2. Савченко В.А. Розвиток персоналу : підручник 2-ге вид., перероб. і доп. К. : КНЕУ. 2015- с. 41.
3. Сенге П.М. П'ята дисципліна: мистецтво і практика організації що самонавчається .2003. с.68-71.