

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ, ЩО САМОНАВЧАЄТЬСЯ

студентка гр. УДМ-41 Долгая Т.М.
Сумський державний університет (Україна)

В умовах сумасного часу від фактору корпоративного знання в широкому розумінні цього визначення залежить загальна успішність діяльності підприємства: тривалість життєвого циклу, конкурентоспроможність, ефективність управлінських рішень та методів їх реалізації.

Здатність організації самостійно виробляти стратегії і тактику свого розвитку, взаховуючи зовнішні та внутрішні фактори впливу, залежить від її вміння самонавчатися.

Є декілька, прийнятих в науковому середовищі, визначень організації що самонавчається:

- це організація, яка підтримує створення нових і трансформацію старих знань і змінює свою поведінку з появою нових знань. (Гарвін Д.)

- місце, де співробітники постійно розширюють свій потенціал в процесі досягнення результатів, де швидко впроваджується нове мислення, і люди постійно навчаються тому, як необхідно далі розвиватися (Сенге П.)

- експериментування і трансформації цього експерименту в прийнятні знання для всієї організації в цілому відповідно до її стратегічних цілей (Росс Р., Сміт Б., Робертс С. і Клейнер А.)

- організація, в якій співробітники на всіх постійно підвищують свою здатність бути результативними (Караш Р.)

Теорія агентів – це одна з можливих концепцій дослідженні організації, що самонавчається. Така організація з одного боку, складається з окремих агентів які навчаються, з іншого боку, вона сама є агентом метарівня.

Принципи, яких треба дотримуватися при створенні організації що самонавчається:

- Для задоволення необхідності в реалізації індивідуальних потреб учнів потрібно формування індивідуальної програми навчання.

- Організація вільного доступу до різноманітних внутрішнім і зовнішнім джерел знань необхідна для дотримання творчого характеру процесу навчання.

- Креативна спрямованість навчання в процесі вирішення бізнес-завдань призводить до генерації нового знання.

- Колективний характер створення знань викликає необхідність організації ефективної взаємодії і соціального партнерства учасників процесу навчання.

- Процес навчання стає безперервним відповідно до потреб розробки нових проектів та актуалізації видів діяльності.

Створення таких організацій дозволяє забезпечити їх стійке функціонування в невизначеному динамічному ринковому середовищі.

Компетентційний підхід є неодмінною вимогою при створенні організації, що самонавчається. Його зміст полягає у формуванні вимог до працівників і структурних підрозділів щодо досягнення ефективності та результативності діяльності компанії, при трактуванні компетенції як здатності застосовувати знання, вміння, досвід і особистісні якості для успішної діяльності в певній галузі.

Організація, що самонавчається стає ефективною якщо в ній є така структура, котра підтримує процес навчання на різних рівнях та напрямках, забезпечуючи та стимулюючи навчання співробітників.

Специфічні етапи створення організації, що самонавчається:

- 1) визначення поточної відповідності підприємства принципам даної новітньої концепції та аналіз перспектив її впровадження;

- 2) оцінка спроможності та бажання працівників до роботи в групах;

- 3) формування конкретних заходів, що базуються на управлінських рішеннях.

Методика «навчання дією» передбачає розвиток персоналу через проходження ситуацій і вирішення проблемних завдань, що направлено на отримання необхідних знань, вмінь та навичок для підвищення ефективності індивідуальної та колективної праці персоналу.

1. Сергеев В.М. Экономика знаний. Роль образования и науки в современном мире. Доклад, сделанный на семинаре ИГПИ 9.09.2002 г. Электронный ресурс: http://www.igpi.ru/center/seminars/party_6-09_02/party_6-09_02-sergeev.htm.

2. Ченцова М.В. Основные черты экономики знаний: теоретический аспект // Вестник Финансовой академии*. – М.: 2007. – № 3(43). – С. 105-113. – 0,51 п.л

3. Глобальная экономика знаний: ее рыночное применение. – Электронный ресурс: <http://www.skyrme.com/insights/21gke.htm>

Науковий керівник: к.е.н. Івашова Н.В.