

Голякова Дарья Дмитриевна,
магистрант, ОУП ВО "АТиСО"

СОХРАНЕНИЕ И СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ЗНАНИЙ, КАК ПРОЦЕСС СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ

Аннотация. В статье рассматривается процесс сохранения и систематизации корпоративных знаний как механизм эволюции системы обучения в организации. Анализируется этап сбора, структурирования и интеграции знаний из различных источников, внутренних баз данных таких как опыт сотрудников, подчеркивая важность использования цифровизации. Особое внимание уделено практическим стратегиям реализации данного процесса, для повышения вовлеченности сотрудников и выполнения стратегических целей организации.

Ключевые слова: Корпоративная система, эффективность, адаптивность работы, опыт, улучшение процессов.

Совершенствование корпоративной системы обучения заключается в комплексном улучшении процессов подготовки, развития и оценки компетенций сотрудников с учетом стратегических целей, технологических изменений, а также потребностей организации. Это позволяет повысить эффективность и адаптивность работы организации, мотивацию сотрудников, конкурентоспособность организации на рынке. В данной статье разберем один из способов совершенствования корпоративной системы обучения.

Для того чтобы внедрять изменения в принятую систему обучения организации, для начала нужно выявить потребности в данных изменениях или признать систему малоэффективной по итогам проведения диагностики. Не каждая организация готова видеть проблемы, а тем более решать их, однако, в большинстве случаев изменения напрашиваются после ряда внутренних аудитов и проверок, как правило оказывается, что программы не просто устарели, а не отвечают стратегическим целям, отсутствует системный подход в формировании деятельности из-за чего качество, сильно снижается. Рассмотрим к чему приводит отсутствие систематизации знаний в компании и какие способы внедрения изменений стоит применять.

Первой проблемой может являться потеря опыта при увольнении сотрудников – сотрудники во время работы в организации создают контент, наработки и тому подобное, а при увольнении все эти материалы остаются «в голове» у сотрудника. Чаще всего человек уходит раньше, чем на его место берут нового из-за чего знания и навыки специалист уносит с собой, и новый сотрудник должен с нуля без наставника осваивать деятельность.

Второй немаловажной проблемой является повтор одинаковых ошибок, в организации не ведется база или не разрабатываются подробные инструкции, такая ситуация приводит к тому, что каждый новый сотрудник придумывает что-то свое, то как удобно делать именно ему, такой способ отнимает очень много времени и не гарантирует минимизацию тех самых одинаковых ошибок. В этой проблеме есть и положительная сторона, возможно новый сотрудник может стать наставником для следующего, если его инструкция или адаптация приведет к успеху.

В продолжение второй проблемы нельзя не отметить вытекающую проблему, звучит она как «продельвание двойной работы», речь идет об отсутствие стандартов, разные сотрудники могут одновременно создавать похожие материалы по-разному, нет единообразия процессов, эта проблема не только про двойную работу, здесь прослеживается отсутствие четкой постановки задач, но в контексте нашей темы, мы не будем рассматривать данное предположение.

Третьей проблемой является продолжение второй, низкая адаптация новичков, из-за отсутствия накопленных материалов, или инструкции низкого качества, вместе с некачественно сделанными программами адаптации и наставничества, процесс вхождения новичка в работу увеличивается из-за чего происходит текучесть кадров.



Все вышеперечисленные проблемы пагубно влияют на систему корпоративного обучения, так как организация начинает функционировать медленнее, качество работы и программ обучения, выходящие во вне ухудшаются, производственные планы и цели тоже сходят на нет, если не предпринять действий по улучшению состояния системы обучения, организация ухудшит свою репутацию и востребованность на рынке.

Рассмотрим важность систематизации знаний в организации и системе корпоративного обучения.

Первое, обеспечить непрерывность и преемственность, через сохранение всех знаний предыдущих сотрудников по средствам ведения базы знаний, методических рекомендаций, это обеспечит быстрое достижение новыми сотрудниками нужного уровня эффективности.

Второе, повышать эффективности обучения персонала, для быстрого выявления проблемных областей, важно структурировать обучение сотрудников, по итогам обучения можно разработать индивидуальный план развития, обучающегося на рабочем месте, для сохранения времени и выполнения целей организации.

Третье, сформировать культуру обучения, систематизация дает возможность использовать накопленные знания как стратегический ресурс, вложение в качественное образование окупаются, руководство видит динамику изменений сотрудников, наращивание их компетенций помогает принимать обоснованные кадровые решения.

Помимо культуры обучения, важно постараться внедрить культуру обратной связи, кроме классического понимания начальник – подчиненный, очень важно наладить коммуникацию между сотрудниками, возможно по итогам совместной работы, коллеги научатся делиться знаниями или замечаниями конструктивно по задаче. Данный способ повысит способность выявлять недочеты в программах, на уровне разработки, такая актуализация материалов позволит выйти компании на новый уровень.

Еще одной из практик по внедрению для компании может стать создание карты компетенций на базе онлайн платформ. В узком понимании платформа используется только для мини кусков или транслирования обучающего видео контента. В более широком понимании, для компании внедрение карты компетенций – это структуризация знаний, навыков, а платформы выступают вспомогательной функцией выбора траектории развития.

Систематизация знаний превращает наработки в инструмент управления активами, без прямой зависимости от отдельных сотрудников. Обучение в такой организации становится масштабируемым и дает результаты, которые отвечают поставленным стратегическим целям. Такие компании значительно быстрее адаптируются к изменениям и сокращают текучесть кадров

Список литературы:

1. Эффективные методы сохранения знаний и организациях: передовой опыт / Д.У. Делонг, Т. Дейвенпорт. – 2009 // Управление знаниями: хрестоматия / ред. Т.Е. Андреева, Т.Ю. Гутникова. – СПб.: Высшая школа менеджмента СПбГУ, 2009. – С. 293-311.
2. Алешугина, Е.А. Проектирование индивидуальных траекторий обучения с использованием онлайн-курсов / Е.А. Алешугина, О.И. Ваганова, М.М. Кутепов // Балтийский гуманитарный журнал. – 2019. – Т. 8. – № 1 (26). – С. 185-187.
3. Лях, Ю.А. Персонализированное развитие навыков / Ю.А. Лях // Современное педагогическое образование. – 2021.- № 6. – С. 25-28.
4. Модель «интеграция подхода 7 модулей в обучении и персонализированного обучения» / А.Е. Икенова, З.Г. Кабдрахманова, А.С. Тлебалдинова, М.А. Карменова // Международный форум молодых исследователей: сборник статей III Международной научно-практической конференции, Петрозаводск, 23 мая 2022 года. – Петрозаводск: Международный центр научного партнерства «Новая Наука» (ИП Ивановская И.И.), 2022. – С. 340-343.
5. Опарина, Я.О. Развитие познавательного интереса и учебной мотивации через внедрение модели персонализированного обучения / Я.О. Опарина, О.А. Шабанова // Вестник Шадринского государственного педагогического университета. – 2020. – № 4 (48). – С. 69-72

